

Sygn. akt VIII *Pa* 112/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2022 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodnicząca</b>	Sędzia SO Grażyna Łazowska

**po rozpoznaniu** w dniu 24 stycznia 2022r. w Gliwicach

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa** B. K.

**przeciwko** Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w G.

o odprawę

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 25 sierpnia 2021r. **sygn. akt** VI P 200/20

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39 000 (trzydzieści dziewięć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od 20 czerwca 2020r. tytułem odprawy pieniężnej,
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem pierwszej i drugiej instancji,
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Gliwicach) kwotę 1950 (tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty sądowej.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII *Pa* 112/21

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. domagała się od pozwanej Zakładów (...) S.A. w G. kwoty 39 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 czerwca 2020r. tytułem odprawy pieniężnej oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, kwestionując roszczenie co do zasady i wysokości.

Wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2021r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z 15 kwietnia 2002r. na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...), a na podstawie umowy z 25 sierpnia 2003r. na stanowisku Vice Prezesa Zarządu ds. (...) Głównego Księgowego. W dniu 30 lipca 2018r. stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w drodze porozumienia stron. W tym samym dniu strony podpisały kolejną umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku Dyrektora ds. (...) Głównego Księgowego – Prokurenta. Do obowiązków powódki należały m.in.: opracowywanie planów ekonomiczno-finansowych, sporządzania sprawozdania finansowego, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej, nadzór nad realizacją polityki kadrowej, administrowanie systemem wynagrodzeń, zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania pionu w zakresie powierzonych zadań, reprezentowanie i prowadzenie spraw pozwanej na podstawie udzielonej prokury.

Według ustaleń Sądu Rejonowego u pozwanej przez wiele lat zarząd spółki był wieloosobowy, a funkcje członków zarządu były łączone z funkcjami dyrektorskimi. Sytuacja, że zarząd spółki był jednoosobowy była wyjątkowa i pozwanej zależało na przywróceniu schematu, w którym zarząd składa się kilku osób. Nie zawsze w spółce funkcja dyrektora była łączona z funkcją członka zarządu, ale zawsze członek zarządu pełnił jednocześnie funkcje jednego z dyrektorów spółki. W dniu 23 maja 2019r. podczas posiedzenia Rady Nadzorczej pozwanej doszło do zmian w zarządzie pozwanej, polegającej na powiększeniu jego składu z jednoosobowego do czteroosobowego. Pozwana uznała, że w tych okolicznościach niepotrzebnym było dalsze utrzymywanie powódki w roli prokurenta pozwanej. Pismem z 11 czerwca 2019r. pozwana wypowiedziała powódce prokurę, w wyniku czego jej zakres obowiązków uległ ograniczeniu, bowiem zaprzestała ona działalności w zakresie reprezentowania i prowadzenia spraw pozwanej na podstawie udzielonej prokury.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pozwana w dniu 26 listopada 2019r. wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy, wskazując jako przyczynę zmianę zakresu powierzonych obowiązków. Powódce zaproponowano pracę na stanowisku Głównej Księgowej z wynagrodzeniem 10 000 zł, warunkując możliwość przyznania rocznej premii pieniężnej w wysokości 10.000 złotych brutto, skrócono jej okres wypowiedzenia i odebrano prawo do dodatkowej odprawy. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. W ramach nowego zakresu do obowiązków powódki należało sporządzenie sprawozdania finansowego spółki, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej, nadzór nad gospodarką przedmiotami stanowiącymi środki trwałe i obrotowe, nadzór nad gospodarką kasową i stanem wierzycelności i zobowiązań oraz zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania pionu w zakresie powierzonych zadań. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódki było spowodowane wypowiedzeniem prokury, które skutkowało ograniczeniem zakresu obowiązków służbowych powódki.

Sąd Rejonowy ustalił, że proponowane powódce wynagrodzenie było wyższe niż te, które otrzymywali niektórzy członkowie zarządu pozwanej. Dwóch członków zarządu – J. O. i T. K. – mieli ustalone na podstawie uchwały Rady Nadzorczej wynagrodzenie na poziomie 9 000 zł. Zgodnie ze schematem organizacyjnym pozwanej spółki zarówno stanowisko Głównego Księgowego, jak i Dyrektora ds. (...) podlegało w hierarchii służbowej Zarządowi.

Pismem z 20 lutego 2020r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, wobec czego na podstawie art. 42 § 3 k.p., umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu 31 maja 2020r., z upływem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podniósł, że powódka wskazała, iż przyczyną odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy był brak zgody na degradację i ambicja nie pozwalająca jej na przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego.

Pozwana pismem z 17 czerwca 2020r. odmówiła powódce dobrowolnej wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę, kwestionując wierzycelność z tytułu odprawy co do zasady i co do wysokości.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka obecnie zatrudniona jest na stanowisku prezesa zarządu innej spółki, z wynagrodzeniem w wysokości 10.000 złotych miesięcznie oraz zagwarantowaną premie zależną od zysku osiągniętego przez zatrudniającą ją spółkę.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny ustalając na powołanych dowodów, nie dając wiary przedstawicielowi pozwanej J. O. w zakresie w jaki wskazał on organ kompetentnym do wybierania i odwoływania zarządu pozwanej spółki i uznając, że okoliczność ta miała drugorzędne znaczenie.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na początku Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną żądania powódki są przepisy ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 z późn. zm., dalej: ustawa), która reguluje m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepisy dotyczące zwolnień grupowych stosuje się na podstawie art. 10 ust. 1 ww. ustawy, 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, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 czyli, stosuje się go odpowiednio również w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nastąpiło w ramach zwolnienia indywidualnego.

Niespornym w sprawie było, że pozwana zatrudnia więcej niż 20 pracowników, że pismem z 26 listopada 2019r. wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, oraz, że powódka odmówiła ich przyjęcia przez co umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020r.

W ocenie Sądu Rejonowego, istotnym dla przedmiotowej sprawy było dokonanie oceny, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 § 3 k.p., może zostać zakwalifikowana, jako uzasadniona, rzeczywista i mieszcząca się w zakresie normowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanej, że składając powódce wypowiedzenie warunków pracy nie zmierzała do rozwiązania stosunku pracy i taki skutek mógł nastąpić tylko przy złożeniu przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Okoliczność ta nie wyklucza możliwości przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia, bowiem ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r. (sygn.. akt III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188). Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że odniesienie do „przyczyn niedotyczących pracowników” jest sformułowaniem niedookreślonym, którego nie sposób precyzyjnie zdefiniować i przyczyny te mogą mieć charakter np. finansowy, ekonomiczny, organizacyjny. Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy powódce było odwołanie jej prokury z dniem 11 czerwca 2019r., co zgodnie z art. 1097 § 1 k.c. może być dokonane w każdym czasie.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające powódce warunki pracy i płacy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, jednakże nie oznacza to jej prawa do odprawy pieniężnej. Do ustalenia prawa do tego świadczenia niezbędne było dokonanie oceny przyczyn leżących u podstaw złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy oraz ustalenia, w jaki sposób zmiana pracodawcy wpłynęła w konkretnym przypadku na sytuację zatrudnionego. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r. II PK 67/08, z dnia 4 lipca 2001 r. I PKN 521/00, Sąd Rejonowy przyjął, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika. W tej kwestii zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane

przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażąco pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przyjęciu nowych warunków pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i płacy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wynikającego z art. 42 § 3 k.p., nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że nie chodzi o każdy przypadek, gdy w subiektywnym odczuciu pracownika kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy na nowych warunkach jest nie do przyjęcia. Przyjęcie czysto subiektywnego kryterium oceny prowadziło by bowiem do sytuacji, gdy w każdym przypadku pracownik miałby prawo do otrzymania odprawy pieniężnej – skoro bowiem pracownik faktycznie rezygnuje z zatrudnienia, to oznacza to, że w jego subiektywnej ocenie kontynuacja zatrudnienia jest niemożliwa, niecelowa lub niezasadna. Konieczne jest wobec tego stosowanie zobiektywizowanego kryterium oceny – a zatem trzeba ocenić, czy nowe warunki zatrudnienia byłyby nie do przyjęcia dla przeciętnego pracownika, kierującego się typowymi motywacjami o charakterze obiektywnym (takimi jak: wysokość wynagrodzenia, rodzaj pracy, uciążliwość obowiązków, czas pracy, miejsce świadczenia pracy, jej organizacja itp.).

W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie brak było tego rodzaju obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie zasad wynagradzania powódki, gdyż przed zmianą warunków pracy i płacy zarabiała 15 032 zł brutto, a po zmianie miała zarabiać 10 000 zł brutto plus miała prawo do rocznej premii w wysokości 10 000 złotych brutto, a ponadto przysługiwał jej dodatek funkcyjny w wysokości około 600 złotych, którego wcześniej otrzymywać nie mogła. Nadto, Sąd zwrócił uwagę, że równocześnie z obniżeniem wynagrodzenia powódki, w związku z odwołaniem jej prokury przez nowy zarząd, zostało zmienione jej stanowisko, z Dyrektora ds. (...) Głównego Księgowego – Prokurenta na Główną Księgową. Powódka została całkowicie pozbawiona dotychczasowych obowiązków związanych z prokurą oraz funkcją Dyrektora ds. (...), które zostały przekazane na członków zarządu i jej zakres obowiązków ograniczył się tylko do obowiązków głównej księgowej. Ponadto, pomimo zmniejszenia zakresu obowiązków, a także ograniczenia jej odpowiedzialności za zobowiązania spółki w porównaniu z członkami zarządu zaproponowane powódce wynagrodzenie było wyższe o wynagrodzeń dwóch z czterech członków zarządu pozwanej, którzy w hierarchii organizacyjnej pozwanej nadzorowali pracę Głównej Księgowej. Zaproponowane wynagrodzenie w kwocie 10 000 zł było też wyższe od przeciętnego wynagrodzenia na stanowisku Głównego Księgowego. Dodatkowo Sąd Rejonowy zauważył, że zaproponowane powódce wynagrodzenie było takiej samej wysokości jakie obecnie osiąga powódka jako prezes spółki, który w niekorzystnym przypadku może odpowiadać za zobowiązania spółki całym swoim majątkiem. Sąd Rejonowy nie negował tego, że powódka w nowej pracy ma prawo do premii za wypracowany zysk, ale jednocześnie rekompensuje to zapewne szerszy zakres obowiązków powódki. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powódka jako podstawowy powód odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy podała, że nie może zgodzić się na taką degradację z uwagi na to, że ambicją jej na to nie pozwala. Takiego stanowiska zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać za obiektywnie uzasadnione.

Reasumując, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że pozwana proponując powódce zmianę stanowiska na Główną Księgową z wynagrodzeniem 10 000 zł brutto, nie miała podstaw do uznania, że powódka nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy, np. w związku z rażąco pogorszeniem warunków wynagradzania. Zdaniem Sądu Rejonowego, zmiana stanowiska pracy nie była żadną istotną zmianą warunków pracy, gdyż po wypowiedzeniu zmieniającym powódka miała kontynuować świadczenie pracy na stanowisku Głównej Księgowej, a więc na stanowisku odpowiadającym wykonywanym przez nią obowiązków.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał za rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki odmowę przyjęcia przez nią nowych warunków pracy i płacy, które były adekwatne do stanowiska służbowego, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz uzasadnione sytuacją i sposobem funkcjonowania pozwanej, wobec czego powódka

przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, a zatem odprawa pieniężna się nie należy. Z tych przyczyn powództwo zostało oddalone a powódka na zasadzie art. 98 kpc została obciążona kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

**Apelację od wyroku wniosła powódka, zarzucając:**

- naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładu i niewłaściwego zastosowania art. 8 i art. 10 ustawy z 10 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami ... przez przyjęcie, że stosunek pracy nie został wypowiedziany z przyczyn nie dotyczących pracownika;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mających wpływ na jego treść, polegający na przyjęciu, że w przedmiotowej sprawie nie zaistniały w wypowiedzeniu zmieniającym rażąco niekorzystne zmiany zasad wynagrodzenia powódki oraz warunków jej zatrudnienia.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, nadto zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje.

W uzasadnieniu apelacji, powódka wskazała, że zmiana warunków pracy i płacy dotyczyła szeregu istotnych elementów jej pracy - obniżenia wynagrodzenia o 33%, skrócenia o 3 miesiące okresu wypowiedzenia, pozbawienia umownej odprawy w wysokości 22 548zł oraz pozbawienia funkcji dyrektorskiej, a w konsekwencji była rażąco niekorzystna.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, dzieląc w całości rozstrzygnięcie Sądu I Instancji.

**Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.**

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

Na początku wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Na tej podstawie Sąd Okręgowy ustalił, że w oparciu o umowę o pracę z 30 lipca 2018r. powódka została zatrudniona przez pozwaną na stanowisku Dyrektora ds. finansowych-Głównego Księgowego-Prokurenta na następujących warunkach;

- 1) stawka płacy zasadniczej w wysokości 15 032 zł,
- 2) okres wypowiedzenia wynoszący 6 miesięcy;
- 3) dodatkowa odprawa w razie rozwiązania stosunku pracy w wysokości 22 548 zł brutto przysługująca bez względu na przyczynę tego rozwiązania i niezależnie od odprawy przewidzianej przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pozwana w miejsce powyższych warunków zaproponowała powódce stanowisko Głównej Księgowej oraz;

- 1) stawkę pensji zasadniczej w wysokości 10 000zł, roczną premię w wysokości 10 000zł po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie,
- 2) okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 kodeksu pracy (w tym przypadku 3 miesiące).

Jak wynika z zeznań przedstawicieli pozwanej, powódce w oparciu o Regulamin Wynagradzania przysługiwałby również dodatek funkcyjny w wysokości 500-600zł miesięcznie.

Utrwalonym w orzecznictwie jest pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, co do zasady nie wyklucza prawa pracownika do odprawy uregulowanej w art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz.U.2018.1969 – dalej Ustawa (wyroki Sądu Najwyższego z 1.04.2015 r., I PK 211/14, LEX nr 1745824; z 22.01.2015 r., III PK 55/14, LEX 1677804; z 27.08.2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529; z 12.04.2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488.) Rację ma Sąd Rejonowy wskazując, że w takim przypadku zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy.

„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 prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem 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” – vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2021r., I PSK 19/21, LEX nr 3112894.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy oraz przedstawionych dotychczasowych i zaproponowanych powódce warunków pracy i płacy, Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującej, że propozycja pozwanej była dla niej rażąco niekorzystna. Przede wszystkim na skutek wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie powódki uległoby obniżeniu aż o 1/3 – z 15 032zł na 10 000zł - co stanowi bardzo dużą różnicę. W tym miejscu wskazać należy, że w przywoływanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001r., I PKN 521/00, przyznano pracownikowi prawo do odprawy pieniężnej, uznając że odmowa przyjęcia przez niego nowych warunków wynagrodzenia – obniżenia o 15% - była racjonalna i usprawiedliwiona. Z pewnością prawo do premii rocznej w wysokości 10 000zł, warunkowej bo uzależnionej od zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie, nie rekompensowałoby powódce straty w comiesięcznym wynagrodzeniu w wysokości ok. 5000zł. Bardzo niekorzystne pod względem finansowym dla powódki były zmiany dotyczące okresu wypowiedzenia oraz dodatkowej odprawy pieniężnej. Zgodnie z umową o pracę powódki z 30 lipca 2018r., okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy, a nowe warunki przewidywały dla niej okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 kp, co przy stażu powódki oznacza okres 3 miesięcy, a zatem ponosiłaby stratę finansową w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Rażąco nie korzystne dla powódki pod względem finansowym było pozbawienie jej dodatkowej odprawy pieniężnej w wysokości 22 548zł, przysługującej niezależnie od odprawy z ustawy z 13 marca 2003r. i co należy podkreślić, bez względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Istotną i obiektywnie niekorzystną dla powódki, w ocenie Sądu Okręgowego, była również zaproponowana przez pozwaną zmiana stanowiska pracy, bowiem skutkowałą pozbawieniem jakiegokolwiek wpływu na politykę finansową pozwanej, co ma znaczenie w kontekście wieloletniej pracy powódki u pozwanej na stanowiskach członka zarządu, dyrektora ds. finansowych i prokurenta.

W tych okolicznościach, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, przyjmując, że w rozpoznawanej sprawie nie zaistniały w wypowiedzeniu zmieniającym rażąco niekorzystne zmiany zasad wynagrodzenia powódki oraz warunków jej zatrudnienia. Błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę wyrokowania, polega na niewłaściwej ocenie zebranych dowodów (gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, a więc zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełne albo sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych - wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Taka sytuacja wystąpiła w rozpoznawanej sprawie, bowiem zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach sprawy i w ustalonym stanie faktycznym, zaproponowane powódce warunki dalszego zatrudnienia w istotny i niekorzystny sposób odbiegały od dotychczasowych i ich odrzucenie było obiektywnie usprawiedliwione. W konsekwencji, odmowa przyjęcia przez

powódkę nowych warunków pracy i płacy, pogarszających jej warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, co skutkuje nabyciem prawa do żądanej odprawy pieniężnej.

Po myśli art. 8 Ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, a wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w dniu 31 maja 2020r. a minimalne wynagrodzenie w tym dniu wynosiło 2600zł, a zatem maksymalna odprawa to kwota 39 000zł (15 x 2600zł). Wysokość 3- miesięcznego wynagrodzenia powódki na ten dzień to kwota 45 096zł (wynagrodzenie zasadnicze powódki 3 x 15 032zł).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39 000zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z żądanymi ustawowymi odsetkami od 20 czerwca 2020r. Podstawą rozstrzygnięcia o odsetkach był przepis art. 359 § 1 i 2 kc .

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska pozwanej, że do odprawy pieniężnej powódki mają zastosowanie przepisy art. 15gd ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.568 z późn.zm.).

Przepis art. 15gd tej ustawy w brzmieniu: „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę” został dodany przez art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. (Dz.U.2020.1086) zmieniającej nin. ustawę z dniem 24 czerwca 2020r. Ustawa ta nie wprowadziła w tym zakresie żadnych przepisów przejściowych, dotyczących przypadków nabycia prawa do odpraw pieniężnych w okresach poprzedzających dzień 24 czerwca 2020r, a zatem ma ona zastosowanie jedynie do odpraw wymagalnych od dnia wejścia w życie zmiany przepisów.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020r., a odprawa pieniężna określona w art. 8 Ustawy jest wymagalna w dniu rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że do ustalenia wysokości odprawy mają zastosowanie przepisy obowiązujące w dniu jej wymagalności, czyli powódka prawidłowo określiła wysokość należnej jej odprawy.

W konsekwencji zmiany wyroku uległy zmianie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji. Podstawą orzeczenia o kosztach jest art. 98 kpc i § 2 pkt. 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800 z późn.zm) oraz art. 13 i 113 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755).

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska