

Sygn. akt IX Pa 38/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Maria Olszowska

Sędziowie: SSO Mariola Łącka /spr/

SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2017r. w Rybniku

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko Powiatowemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego Powiatowego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 28 lutego 2017 r. sygn. akt IV P 757/16

oddala apelację

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek SSO Maria Olszowska SSO Mariola Łącka

Sygn. akt IX Pa 38/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 lipca 2016 r. powód A. M. wniósł o zasądzenie od Powiatowego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W. kwoty 15.442,50 zł tytułem odprawy. Na uzasadnienie swych żądań powód wskazał, iż pracodawca wypowiedział mu dotychczasowe warunki umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. połączenia oddziałów szpitalnych. Powód zmuszony był odrzucić otrzymaną propozycję pracy na nowych warunkach w związku z obniżeniem miesięcznego wynagrodzenia o 25 % i degradacją zawodową, które to

więzały się z nowymi warunkami pracy. Stosunek pracy powoda wygasł w dniu 31 marca 2016 r., zaś pozwany odmówił wypłaty powodowi odprawy wynikającej ze zwolnienia.

Pozwany - Powiatowy Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W. w piśmie procesowym z dnia 22 września 2016 r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż żądanie powoda pozbawione jest podstawy prawnej i jako takie oddalone. Ponadto podniósł w szczególności, iż jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią do jego kwalifikacji pracę to odmowę jej przyjęcia należy traktować jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nie sposób w ocenie strony pozwanej bronić poglądu, że zaproponowane powodowi warunki pracy były obiektywnie nie do przyjęcia i zmierzały do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 28.02.2017r. sygn. akt IV P 757/16 w pkt.

1. zasądził od pozwanego Powiatowego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. M. kwotę 15.442,50 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynszy od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;

2. nakazał pozwanemu Powiatowemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W. uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju kwoty 773,00 zł tytułem opłaty sądowej od zapłaty której powód był ustawowo zwolniony;

3. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności , co do kwoty 5.147,50 zł.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. M. pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego – Powiatowego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w R. i W. z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 lutego 1988 r. do dnia 31 marca 2016 r. początkowo na stanowisku młodszego asystenta, następnie kolejno na stanowiskach asystenta i starszego asystenta, zaś w dniu 2 stycznia 2009 r. powodowi powierzono pełnienie obowiązków zastępcy ordynatora. W dniu 1 czerwca 2012 r. powód zawarł z pozwanym porozumienie zmieniające treść zawartej umowy o pracę i nadające jej nowe brzmienie w zakresie stanowiska powoda, które zostało określone jako zastępca ordynatora, wynagrodzenia powoda – 3550 zł plus dodatek funkcyjny w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego, jako miejsce pracy wskazano Oddział Pediatryczny w W..

W związku z przekształceniami organizacyjnymi u pozwanego, które polegały na połączeniu oddziału pediatrycznego w W. z oddziałem pediatrycznym w R. i zlokalizowaniem połączonych oddziałów w R., w dniu 22 grudnia 2015 r. wypowiedziano powodowi warunki pracy i płacy w części dotyczącej miejsca zatrudnienia, stanowiska oraz uposażenia zasadniczego. Jednocześnie zaproponowano powodowi nowe warunki pracy tj. pracę na stanowisku starszego asystenta w oddziale pediatrycznym w R. z uposażeniem zasadniczym w kwocie 3459,00 zł. Jako podstawę rzeczonyj decyzji pozwany wskazał przyczyny nie dotyczące pracowników związane z przekształceniami organizacyjnymi pracodawcy polegające na połączeniu oddziału pediatrycznego w W. z oddziałem pediatrycznym w R.. W piśmie z dnia 2 lutego 2016 r. powód oświadczył, że nie może zaakceptować przedłożonej mu propozycji zatrudnienia na nowych warunkach pracy i płacy i stosunek pracy uległ rozwiązaniu z wpływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 marca 2016 r. Nie było spornym, iż pozwany pracodawca zatrudnia ponad 20 pracowników.

W związku z połączeniem oddziału pediatrycznego w W. z oddziałem pediatrycznym w R. i zlokalizowaniem połączonych oddziałów w R. liczba łóżek z 50 wzrosła o 4 dodatkowe łóżka. Żaden z pracowników personelu wyższego nie przeszedł do oddziału w R., zaś z personelu średniego przeszły do tegoż oddziału 3 pielęgniarki z 12. Ordynatorem tak powstałego oddziału pediatrycznego pozostał dotychczasowy ordynator oddziału w R.. Stanowisko zastępcy ordynatora połączonych oddziałów powierzono dotychczasowemu zastępcy ordynatora oddziału pediatryczny w R., nie proponując jego objęcia powodowi, który posiadał tożsame kwalifikacje do zajmowania tegoż stanowiska.

Powodowi dojście do stanowiska zastępcy lekarza kierującego oddziałem zajęło 24 lata od rozpoczęcia pracy u pozwanego, kolejnym etapem w karierze powoda było ubieganie się o stanowisko lekarza kierującego oddziałem. Pod nieobecność lekarza kierującego oddziałem – ordynatora, to powód kierował oddziałem, a zatem pracą 12-13 osób personelu średniego i 2 lekarzy. Do zajmowania stanowiska starszego asystenta wymagane jest posiadanie specjalizacji lekarskiej w kierunku pediatrii oraz odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Zastępca ordynatora jest osobą, która w razie nieobecności ordynatora czuwa nad całokształtem pracy oddziału, nie tylko nad wycinkiem tejże pracy, który jest powierzony starszemu asystentowi, zastępca ordynatora ma kompetencje zarządcze.

Poza sporem pomiędzy stronami była wysokość hipotetycznej odprawy powoda w kwocie 15442,50 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne, bo zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Stosownie zaś do treści art. 10 ust. 1 w/w ustawy przepisy art. 5 ust. 3–6 i art. 8 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 warunkach niniejszej sprawy pozwany niechybnie rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyn niedotyczących powoda jak również z pewnością pozwany zatrudnia co najmniej 20 pracowników a mając na uwadze staż pracy powoda, co do zasady żądanie powoda wypłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia należy uznać za zasadne. Pozwany z racji nieprzyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy wywodzi współprzyczynienie się powoda do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r. I PK 144/11 w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy wskazał, iż ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. 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 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 niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

Sąd I instancji wskazał też, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r. sygn. akt III PK 55/14, akcentując, iż artykuł 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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. Oznacza to, że prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, 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.

Sąd Rejonowy powołał się także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2009 r. sygn. akt II PK 38/09, w którym wskazano, iż rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania i zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie a ocena tej okoliczności należy do sądu.

Z kolei w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 79/2000 (OSNAPiUS 2002/10 poz. 240) Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną.

Sąd I instancji przyjął, że powód jak słusznie zauważył, swą karierą budował w pozwanej przez ponad dwadzieścia lat, dochodząc do stanowiska zastępcy ordynatora oddziału, które otwierało mu możliwość starania się o dalszy awans na stanowisko ordynatora. Słusznie również wywiódł powód, iż zdegradowanie go z powrotem na stanowisko starszego asystenta mogło by w istocie wywołać w przypadku startowania przez powoda w konkursie na stanowisko ordynatora w innym szpitalu, wątpliwości co do przyczyn jego degradacji.

Kariera zawodowa powoda z uwagi na specyfikę jego pracy polegała zatem na mozolnym długotrwałym pokonywaniu kolejnych stopni i szczebli awansu zawodowego. Nowe zaproponowane przez pozwanego warunki pracy cofały powoda w istocie znacznie w tymże rozwoju zawodowym, na etap, który powód w jego mniemaniu miał już dawno za sobą. Obiektywnie zatem oceniając sytuację powoda można zrozumieć jego daleko idący brak akceptacji dla nowych, niekorzystnych warunków pracy. Obiektywność tejże oceny potwierdza fakt, iż ordynator oddziału na którym pracował powód, również nie przyjął nowych warunków umowy o pracę.

Kolejną kwestią, w ocenie Sądu Rejonowego, jest obniżenie wynagrodzenia powoda, które w warunkach niniejszej sprawy zostało by obniżone aż o 25 %, co z pewnością stanowi znaczną kwotę dla powoda i całkowicie niezasadnym są twierdzenia strony pozwanej, iż powodowi jedynie powierzono pełnienie funkcji zastępcy ordynatora i jedynie w związku z tym powierzeniem otrzymywał dodatek funkcyjny, zaś zmiana warunków umowy o pracę to powrót do dotychczasowego statusu quo. Materiał dowodowy wyraźnie wskazuje, iż umowa o pracę z powodem została tak zmieniona za porozumieniem stron, iż zajmował on stanowisko zastępcy ordynatora, zaś owe 25% od wynagrodzenia zasadniczego stanowiło immanentną część umowy o pracę na stanowisku zajmowanym przez powoda i bynajmniej nie stanowiło jakiegoś dodatkowego wynagrodzenia związanego li tylko z powierzoną doraźnie funkcją. Dalej Sąd I instancji wskazał, iż w pełni uzasadnione były obawy powoda, iż jego wymiar czasu pracy po przyjęciu zmienionych warunków umowy o pracę może być w niedługim czasie zmieniony. Faktem jest, iż w połączonych oddziałach jedynie ordynator pracował po połączeniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Połączenie oddziałów w czasie złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu nie było tożsame z połączeniem kontraktów z Narodowym Funduszem Zdrowia, zaś liczba łóżek szpitalnych uległa nieznacznemu tylko zwiększeniu. Obawy powoda, co do wymiaru czasu jego pracy nie były zatem tylko nieuzasadnionym wymysłem, a miały rzeczywiste podstawy w świetle zachodzących zmian organizacyjnych u pozwanej.

Nieprzyjęcie zatem przez powoda warunków wyraźnie niedogodnych dla niego, z przyczyn omówionych powyżej, zdaniem Sądu Rejonowego, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Z drugiej zaś strony mając na względzie słuszny interes pracodawcy, Sąd I instancji rozważał, czy zaproponowane warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i uznał, że w warunkach niniejszej sprawy zaproponowane powodowi warunki są jedynie częściowo usprawiedliwione sytuacją pracodawcy. Pozwany mógł jednakże powierzyć stanowisko zastępcy ordynatora powodowi. Pozwany w żadnej mierze nie wykazał, ani nawet, będąc reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie podjął się wykazania, iż decyzja w przedmiocie powierzenia stanowiska zastępcy

ordynatora połączonych oddziałów innemu lekarzowi, nie zaś powodowi, była podyktowana jakimiś obiektywnymi przesłankami przemawiającymi za inną kandydaturą. Zatem przyjęć należy, iż rzeczony stanowisko mogło by równie dobrze zostać powierzone powodowi, a pracodawca korzystając ze swej pozycji i wolnej woli w zakresie kształtowania swych stosunków prawnych podjął decyzję złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę na niekorzyść akurat powodowi. Stanowisko zastępcy ordynatora w połączonych oddziałach bowiem istniało i istnieje nadal, a tylko wola pracodawcy, nie poparta obiektywnymi przesłankami, zdecydowała, że nie będzie pełnić go powód.

Wydatkami obciążającymi pracownika, a poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, sąd obciążył pozwanego stosownie do dyspozycji art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności są orzekł stosownie do art. 477² par. 1 kpc.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana.

Zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego, a to:

1. art.10 ust.1 w zw. z art.8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia przez powoda nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy,
2. art.13 i art.78 w zw. z art.42 par.1, 2 i 3 ustawy z dnia 26.06.1974r.- kodeks pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i tym samym błędne ustalenie, że proponowane powodowi warunki zatrudnienia były na tyle dla niego niekorzystne, że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, wskutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowej wysokości wynagrodzenia, zasadności odmowy powoda oraz celu, jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające,

oraz wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całość oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z poleceniem uwzględnienia kosztów postępowania odwoławczego jako części kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że stanowisko Sądu I instancji jest błędne i nie może się ostać.

Aby móc dokonać oceny, czy zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy są nie do przyjęcia dla konkretnego pracownika, należy dokonać wszechstronnej oceny zarówno jego dotychczasowej pracy jak i kwalifikacji wymaganych do zajmowania określonego stanowiska. Jak wskazał Sąd I instancji w swoim uzasadnieniu, powód budował swoją karierę wiele lat. Doszedł do stanowiska starszego asystenta. W tym miejscu zaznaczyć należy, że aby uzyskać taki stopień należy wykazać się odpowiednim stażem pracy oraz stopniem specjalizacji. Warunki te określają wewnętrzne zakładowe regulaminy , pracy, organizacyjny i wynagradzania a także odpowiednie akty prawne w tym rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20.07.2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych, niebędących przedsiębiorcami. Stanowiska zaś ordynatora czy zastępcy to funkcje, które zostały dokładnie określone w ustawie z dnia 15.04.2011r. o działalności leczniczej. Ustawa ta wskazuje także, że w zależności od zapisów regulaminu organizacyjnego danej jednostki, kierować oddziałem może nie tylko ordynator, gdyż w jego miejsce wprowadzić można funkcję lekarza kierującego oddziałem. Osobie wybranej na to stanowisko bądź w drodze konkursu, bądź w drodze powierzenia obowiązków zgodnie z regulaminem wynagradzania, przysługuje dodatek funkcyjny do wynagrodzenia.

Nie jest więc tak, jak wskazał to Sąd I instancji, że pełnienie przez powoda funkcji zastępcy ordynatora, co nie polega na prawdzie, gdyż powód był zastępcą lekarza kierującego oddziałem, otwierało mu możliwość starania się o dalszy awans na stanowisko ordynatora. Tak samo myli się Sąd twierdząc, że pozwany miał zamiar zdegradować powoda na

stanowisko starszego asystenta i że mogło to mieć jakikolwiek wpływ na jego możliwość ubiegania się o stanowisko ordynatora w innej jednostce, nadto nie ma możliwości uzyskania stopnia wyższego niż starszy asystent.

W ocenie skarżącego można pokusić się o stwierdzenie, że ordynatorem się bywa a lekarzem, w przypadku powoda, starszym asystentem, gdy uzyska się odpowiednie stopnie specjalizacji się jest.

Zdaniem pozwanego zaproponowane powodowi nowe warunki zatrudnienia odpowiadały w pełni jego doświadczeniu zawodowemu i nie odbiegały od tych jakie obowiązują u pozwanego na analogicznych stanowiskach pracy, a także odpowiadały przepisom o wynagradzaniu jego pracowników. Zaproponowane warunki pracy nie zmierzały do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Pozwanemu zależało na kontynuowaniu współpracy z powodem, dlatego nie złożył powodowi definitywnego oświadczenia o wypowiedzeniu łączącej ich umowy o pracę.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, zaproponowane powodowi warunki pracy częściowo były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, gdyż nastąpiła u niego reorganizacja, która polegała na połączeniu oddziałów. W tym miejscu wskazać należy, że to do kierownika jednostki należy podejmowanie decyzji w zakresie powierzenia stanowiska zastępcy ordynatora połączonych oddziałów. To kierownik podejmuje decyzję w tym zakresie i jest to decyzja autonomiczna.

Zdaniem pozwanego, powód nie miał podstaw do odmowy przyjęcia nowych warunków płacy i mógł kontynuować zatrudnienie na tym samym stanowisku, zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi, za wynagrodzeniem odpowiadającym standardom przyjętym u pozwanego. Sąd I instancji pozostawił bez znaczenia fakt, iż pozwany wręczając wypowiedzenie zmieniające zamiast wypowiedzeń definitywnych, chciał kontynuować współpracę z powodem. Zdaniem pozwanego, z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy, można było oczekiwać, iż powód przyjmie zaoferowane mu nowe warunki płacy. Decyzja powoda była nieracjonalna i nieusprawiedliwiona ani okolicznościami natury osobistej ani przesłankami obiektywnymi, o których wspomniano wyżej, bowiem gdyby powodowi naprawdę zależało na utrzymaniu dotychczasowego standardu zatrudnienia, powinien był on zaakceptować nowe warunki, a nie zrezygnować z pracy w szpitalu na rzecz podjęcia zlecenia w prywatnej jednostce zdrowia.

Z literalnego brzmienia art.1 ust.1 i art.10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika , że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy ” koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art.42 par.1-3 kodeksu pracy, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.

Skarżący podkreślił, 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 bowiem 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, czego zresztą skarżący nie kwestionował.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej.

W oparciu o powyższe Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie zachodzą zarzucane uchybienia.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisów prawa materialnego.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia poczynione przez Sąd I instancji oraz argumentację prawną zawartą w uzasadnieniu wyroku.

Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, że ocena czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku i zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki są na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie.

Zauważyć należy, że przyjęcie przez powoda nowych warunków pracy prowadziłoby do poważnych zmian na jego niekorzyść.

Jego wynagrodzenie miesięczne za pracę ulegało bowiem obniżeniu o kwotę 978,50 zł.

Tak radykalne obniżenie wynagrodzenia w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Podnoszona przez Sąd Rejonowy kwestia, że wypowiedzenie powodowi stanowiska pracy cofało go w rozwoju zawodowym, ma w kontekście znacznego zmniejszenia jego wynagrodzenia znaczenie drugorzędne.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy na podstawie art.10 ust.1 w związku z art.8 ust.1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016r. poz.1474) zasadnie przyjął, że uzasadnione jest roszczenie o odprawę pieniężną.

Dlatego też Sąd na mocy art.385 kpc oddalił apelację jako pozbawioną podstaw.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek SSO Maria Olszowska SSO Mariola Łącka