

**Sygn. akt XP 738/16**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **B. P.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w D.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i odprawę za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika

I. **oddala powództwo;**

II. **odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi strony pozwanej;**

III. **nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10.11.2016 r. powódka B. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w D. kwoty 23.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy oraz odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika, a także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, że wręczone jej wypowiedzenie zmieniające jest niezgodne z prawem, wskazuje przyczyny nieprawdziwe i zbyt ogólne. Powódka nie była informowana przez pracodawców, że jakość jej pracy jest nieterminowa lub by występowały problemy w komunikacji z nią. Na wypowiedzenie zmieniające wpływ ma zatrudnienie P. D., która zastępowała E. D., która powróciła już do pracy. Umowę z pracownikiem zastępującym zawarto w czasie, kiedy wiadomym było, że zastępowana zamierza powrócić do pracy. Powódka nie przyjęła wypowiedzenia zmieniającego.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w D. w odpowiedzi na pozew z dnia 1.02.2017 r. (data nadania przesyłki) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powódka nie wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków, o czym była wielokrotnie informowana przez przełożonego, przez co proponowano powódce zmianę stanowiska. Powódka nie zgodziła się. Pozwana była zadowolona z pracy E. D. oraz zastępującej ją P. D., chciała zatem, aby w Dziale Kontrolingu pracowały zarówno E. D. po powrocie z urlopu macierzyńskiego, jak i P. D.. Powódce zaproponowano mniej

wymagającą pracę w Dziale Księgowości. Pozwana nie miała zamiaru zwalniać powódki z pracy. Zmiana stanowiska nie wpłynęła na wynagrodzenie powódki, a nowe miejsce pracy leżało bliżej miejsca zamieszkania powódki.

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

B. P. była zatrudniona u strony pozwanej i jej poprzedników prawnych nieprzerwanie od 23.11.1998 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo była zatrudniona jako Referent da. Rozliczeń Ratalnych, od dnia 1.09.1999 r. jako pracownik księgowości, od 1.03.2002 r. jako Księgowa. Do 2006 r. powódka pracowała w Dziale Księgowości, od 2006 r. zaś w Dziale Ekonomicznym na stanowisku Specjalisty ds. Controllingu. Powódka ma wykształcenie wyższe – licencjat z zarządzania.

Powódka jest pracownikiem niepełnosprawnym, zaliczonym do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Do obowiązków powódki na stanowisku Specjalisty ds. Controllingu należało m.in. analiza kosztów operacyjnych i dostarczanie danych do planowania i budżetowania, kontrola rozliczeń projektów inwestycyjnych, kontrola poprawności naliczania bonusów otrzymanych, weryfikacja zapisów księgowych w obszarze kont bonusowych, obsługa płatności do dostawców, tworzenie budżetów, prognoz wykonania oraz wykonanie budżetów okresowych, rocznych i długoterminowych dla Grupy Kapitałowej, analiza rentowności branż i kanałów dystrybucji z uwzględnieniem wyniku na sprzedaży oraz kosztów, analiza i raportowanie budżetu Spółki, tworzenie i aktualizowanie raportów dla poszczególnych grup odbiorców, współpraca z klientem wewnętrznym i inne.

Od 2011 r. przełożonym powódki był G. K..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, w tym umowy o pracę ze zmianami, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności

Z dniem 15.09.2016 r. wprowadzono zmiany organizacyjne w Pionie Finansów, w tym w Dziale Kontrolingu. Wskazano nowe osoby odpowiedzialne. Dyrektorem działu Kontrolingu został G. K., dotychczasowy Kierownik Działu Ekonomicznego. W ramach nowej struktury Dział Kontrolingu został podzielony na nowe obszary odpowiedzialności ze wskazaniem pracowników odpowiedzialnych.

Dowód: korespondencja mailowa k. 47-50

Powódka, której przysługiwało 10 dodatkowych dni urlopu rocznie z uwagi na niepełnosprawność, często wykorzystywała urlopy jednodniowe, o których informowała przełożonego czasami tego samego dnia rano. Taka praktyka była z przełożonym ustalona, ale okazało się z biegiem czasu, że niejednokrotnie powodowała ona problemy z wykonaniem zleconych powódce zadań, rezygnację przez przełożonego ze zlecenia powódce zadań bardziej odpowiedzialnych i pilnych. G. K. informował powódkę, aby wcześniej zgłaszała urlop. Nigdy nie odmówił przyznania powódce urlopu zgłoszonego tego samego dnia.

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki k. 249 i nast.

zeznania świadka G. K. k. 147 i nast., k. 222 i nast

zestawienie k. 51-56 , k. 100,

wnioski urlopowe k. 101-125

Powódka i jej przełożony G. K. pracowali w tym samym pomieszczeniu. Przełożony wielokrotnie informował powódkę, w jaki sposób powinna wykonywać swoją pracę, wskazywał jaki jest prawidłowy wzorzec postępowania. Kiedy jeden z dyrektorów działu zarządzania produktami zgłosił G. K., że jego pracownicy skarżą się na pracę powódki, G. K. przeprowadził z powódką rozmowę, w czasie której wyjaśniał jej, że musi podchodzić do tych pracowników jak do

klienta zewnętrznego, ponieważ pracuje w dziale wsparcia, który ma ułatwiać pracę działom operacyjnym. Powódka realizowała zadania powtarzalne i łatwiejsze, części trudniejszych zadań, np. kalkulatora premii dla działu hurtu nie zrealizowała wcale. Powódka nie wykonała również modyfikacji modelu do wyliczania premii DZP, w związku z czym zadanie zlecono innej osobie. Powódka pracowała nieterminowo, przełożony wielokrotnie musiał przypominać jej o terminach zadań, zarówno jednorazowych, jak i cyklicznych, co czynił ustnie oraz w korespondencji mailowej. Termin wyliczenia rezerw na brakujące bonusy za I kwartał 2016 r. został wskazany w korespondencji do powódki na 27.06.2016 r., powódka zrealizowała zaś to zadanie 6.05.2016. Termin wykonania kalkulatora premii dla dywizji AGD został ustalony na 20.05.2016 r., zaś w dniu 1.06.2016 r. przełożony wysłał do powódki ponaglenie. Niejednokrotnie przełożony ustalał dla powódki termin wcześniejszy niż rzeczywiście wymagany, ponieważ obawiał się, że zadanie będzie wykonane nieterminowo i wiedział, że będzie wymagało dokładnego sprawdzenia i być może poprawienia. Czasami zadania powódki kończyli inni pracownicy. Wydajność pracy powódki była niższa niż innych pracowników, wykonywała zadania zlecone znacznie wolniej. Z uwagi na niezadawalającą jakość pracy powódki, przełożony G. K. każdorazowo osobiście weryfikował jej pracę, dokładnie sprawdzał i wprowadzał ewentualne poprawki.

Nieterminowe wykonywanie zadań przez powódkę było częściowo spowodowane przekazywaniem jej danych z opóźnieniem przez innych pracowników, od których praca powódki była zależna.

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki k. 249 i nast.

zeznania świadka G. K. k. 147 i nast., k. 222 i nast

korespondencja mailowa G. K. do powódki k. 96 -99

korespondencja mailowa k. 190-203

Kiedy powódka pracowała w Dziale Kontrolingu, pracownicy rozmawiali o tym, że rozliczenie z powódką będzie trwało dłużej niż z innymi osobami. Informowali również przełożonego G. K., że współpraca z powódką nie przebiega tak szybko, jakby tego oczekiwali.

Część pracowników pozytywnie oceniała współpracę z powódką w Dziale Kontrolingu i nie miała do niej zastrzeżeń, a współpracę z P. D., która obecnie wykonuje te same zadania, ocenia w ten sam sposób. Inni pracownicy, nawet jeśli nie mają do powódki większych zastrzeżeń, uważają, że to z P. D. współpracuje im się lepiej, Po przejściu obowiązków powódki w dziale Kontrolingu przez P. D., komunikacja między pracownikami jest łatwiejsza, a praca przebiega sprawniej i szybciej. P. D. jest bardziej samodzielna niż powódka, nie dopytuje o te same kwestie kilka razy, co zdarzało się powódce. Pracownicy ci dostrzegli poprawę w pracy po przejściu obowiązków powódki przez inną osobę, uważają również, że P. D. jest bardziej otwarta i przyjazna, powódka miała zaś lepsze i gorsze dni i bywała oschła w relacjach.

Dowód: zeznania świadka G. K. k. 147 i nast., k. 222 i nast

zeznania świadka M. K. k. 146

zeznania świadek E. D. k. 225

zeznania świadek P. D. k. 225

zeznania świadka D. K. k. 226

zeznania świadek E. K. k. 226

zeznania świadka A. L. k. 227

zeznania świadek M. C. (Litwy) k. 227

zeznania świadka W. Ł. k. 228

zeznania świadek K. P. k. 228

zeznania świadka Ł. P. k. 229

zeznania B. S. k. 229

zeznania Ł. W. k. 230

W Dziale Kontrolingu pracowała również E. D.. Podczas jej urlopu macierzyńskiego została zatrudniona na zastępstwo P. D.. Pracodawca był bardzo zadowolony z pracy E. D. i P. D. i postanowił obie pracownice zatrzymać w Dziale Kontrolingu, zaś powódkę przesunąć do Działu Księgowości, do pracy nie wymagającej dużych zdolności analitycznych. Ponadto pracodawca miał na uwadze, że Dział Księgowości jest znacznie większy, a problemy w komunikacji i nieobecności w pracy jego pracowników mają mniejsze znaczenie niż w Dziale Kontrolingu.

W październiku 2016 r. przełożony powódki G. K. zaproponował powódce przeniesienie do Działu Księgowości i podpisanie przygotowanego porozumienia zmieniającego i nowy zakres obowiązków. Do nowych obowiązków powódki miało należeć m.in. prowadzenie ewidencji księgowej, kontrola księgowanych dokumentów pod względem formalnym i rachunkowym, ewidencjonowanie i rozliczanie rozrachunków z pracownikami, kontrola rejestru sprzedaży i zakupu, dokonywanie wzajemnych kompensat należności i zobowiązań, wystawianie faktur sprzedaży i faktur korygujących, sporządzanie przelewów w systemach bankowości elektronicznej, pełnienie dyżurów w kasie.

Powódka odpowiedziała, że nie chce wracać do Działu Księgowości, ponieważ przeniesienie do Działu Kontrolingu było dla niej awansem, a powrót do Działu Księgowości to degradacja. W czasie rozmowy przełożony nie powoływał się na niezadowolenie z pracy powódki, zachęcał ją do przyjęcia zmiany i przekonywał ją, że zna osoby pracujące w księgowości i będzie miała bliżej do pracy.

Na początku listopada 2016 r. o przeniesieniu rozmawiał z powódką dyrektor finansowy R. U.. Powódka ponownie odmówiła podpisania porozumienia zmieniającego.

W dniu 4.11.2016 r. wręczono powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy w zakresie stanowiska – ze Specjalisty ds. Controllingu na stanowisko księgowej, wskazując jako przyczyny:

1. Niewywiązywanie się ze zleconych zadań lub realizowanie tylko wybranych, łatwiejszych zadań.
2. Nieterminowe wykonywanie zadań zleconych.
3. Bardzo niska wydajność pracy.
4. Niezadawalająca jakość wykonanych zadań.
5. Częste nieobecności w pracy, a jednodniowe nieobecności w pracy komunikowane w ten sam dzień.
6. Problemy w komunikacji z pracownikami pozostałych działów.

Ponadto zmiana stanowiska wiązała się ze zmianą miejsca świadczenia pracy na ul. (...) z ulicy (...). Nowe miejsce świadczenia pracy powódki leżało bliżej jej miejsca zamieszkania.

Dnia 8.11.2016 r. powódka została oddelegowana do pracy na stanowisku księgowej na okres do 14.02.2017 r., jako przyczynę wskazano trzy przewidywane wakaty w dziale księgowości, które zaistnieją od 1.12.2016 r. Do czasowych obowiązków powódki miało należeć rozliczanie sprzedaży detalicznej w sklepach stacjonarnych, kontrola księgowanych dokumentów kasowych oraz sprzedaży, rozliczanie sprzedaży ratalnej oraz usługi przedłużonych gwarancji, współpraca z klientem wewnętrznym, sporządzanie raportów okresowych, archiwizacja dokumentów księgowych.

Dnia 10.11.2016 r. powódka poinformowała pracodawcę na piśmie o nieprzyjęciu nowych warunków pracy. Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 28.02.2017 r.

Dowód: zeznania świadka G. K. k. 147 i nast., k. 222 i nast

częściowo przesłuchanie powódki k. 249 i nast.

zeznania świadka R. U. k. 145

projekt porozumienia zmieniającego z 27.10.2016 r. i nowy zakres obowiązków k. 29 – 30

wypowiedzenie zmieniające doręczone powódce 4.11.2016 r. (akta osobowe)

oddelegowanie z 8.11.2016 r. (akta osobowe)

oświadczenie z 10.11.2016 r. (akta osobowe)

Po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego powódka zapytała mailowo współpracowników, czy występują między nią a nimi problemy w komunikacji i otrzymała głównie odpowiedzi przeczące. Jedna osoba wskazała, że było kilka sytuacji, w których trudno było dojść do porozumienia, ale wszystko ostatecznie zostało wyjaśnione.

Dowód: korespondencja mailowa k. 38-46

### ***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 42 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. 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.

Krąg przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest bardzo szeroki. Są to przyczyny zachodzące zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracownika. Przyczynami wypowiedzenia tylko warunków pracy lub płacy mogą być przede wszystkim okoliczności dające pracodawcy podstawę do definitywnego wypowiedzenia umowy (argument a maiori ad minus). Natomiast zasadność wypowiedzenia opartego na przyczynach, które nie uzasadniają definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwić jej zmianę, zależy najogólniej od tego, czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy z tych przyczyn służy społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu omawianej czynności prawnej, a więc czy zmierza do dalszego zatrudnienia pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy (tak L. Florek w Kodeks pracy. Komentarz, komentarz do art. 42, LEX 2011). Mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest

równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Przyczynę uznać należy za konkretną również wtedy, jeśli stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPIUS 1999, nr 3, poz. 86). Rzeczywistą przyczyną jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym czasie (wyr. SN z 29.03.2011 r., I PKN 325/00, OSNP 2003/1/8). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (orz. SN z 4.11.2010 r., III PK 23/10).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków, które uznał za wiarygodne.

Powódka B. P. nie przyjęła nowych warunków umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska, a ponadto skorzystała z prawa poddania prawidłowości decyzji pracodawcy kontroli sądu pracy. Zarzuciła, że wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyny są nieprawdziwe, albowiem pracodawca nigdy nie informował powódki o niezadowoleniu z jej pracy. Podkreśliła, że rzeczywistą przyczyną zmiany warunków jej pracy jest chęć zatrudnienia na jej stanowisku innej osoby – P. D., która wcześniej zastępowała nieobecną E. D..

Sąd Rejonowy stanowiska powoda w zakresie braku prawdziwej i uzasadnionej przyczyny dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę nie podzielił.

Zgromadzony materiał dowodowy, w tym zarówno zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, jak dowody z dokumentów, w pełni uzasadniają zdaniem Sądu Rejonowego podnoszoną przez stronę pozwaną tezę, że powódka nie wykonywała obowiązków w Dziale Kontrolingu w sposób, który w pełni satysfakcjonowałby pracodawcę. Praca w Dziale Kontrolingu strony pozwanej wymaga terminowości, rzetelności i kreatywności w większym stopniu, niż praca w Dziale Księgowości, która jest bardziej schematyczna i powtarzalna. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że G. K., który był bezpośrednim przełożonym powódki od 2011 r., miał do jej pracy liczne i uzasadnione zastrzeżenia, o których wielokrotnie ją informował, choć rozmowy z przełożonym nie miały charakteru stricte dyscyplinującego i nie były związane ze stosowaniem kar ani upomnień na piśmie. Przełożony ustnie i mailowo wielokrotnie wskazywał powódce prawidłowy wzorzec postępowania, przypominał o terminach, zakreślał terminy wcześniejsze, aby osobiście weryfikować wykonywane przez powódkę zadania i aby zlecone zadanie zostało zrealizowane w terminie w przypadku, gdy powódka przekroczy termin zakreślony dla niej lub wykona zadanie w sposób wymagający poprawy. Jednocześnie spotykał się z uwagami dotyczącymi pracy powódki ze strony osób z nią współpracujących. Z tego względu, mając na uwadze przekształcenia w spółce, w tym zmiany w Dziale Kontrolingu, które nastąpiły we wrześniu 2016 r. oraz możliwość pozostawienia w Dziale Kontrolingu P. D., zatrudnionej wcześniej na zastępstwo za powracającą E. D. (z pracy których był bardzo zadowolony), zaproponował przełożonemu R. U. rozwiązanie, polegające na przeniesieniu powódki do innej, mniej wymagającej pracy w ramach spółki, bez zmiany wynagrodzenia i w miejscu, które będzie dla powódki dogodniejsze, jako położone bliżej jej miejsca zamieszkania. Przełożeni najpierw namawiali powódkę na to, by zaakceptowała porozumienia zmieniające, a wobec jej stanowiska dokonali wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy w zakresie stanowiska, nadal licząc na to, że powódka przystanie na nowe warunki pracy.

Podkreślenia wymaga, że rzeczywista, pełną i bezpośrednią wiedzę na temat terminowości i wydajności pracy powódki, miał jedynie świadek G. K.. Jego spójne, konsekwentne i oparte na zgromadzonych dowodach z dokumentów zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Świadek wskazał na konkretne przykłady niewywiązywania się przez powódkę ze zleconych zadań, wyjaśnił, że powódka realizowała zadania wybrane, łatwiejsze i schematyczne, wielokrotnie wykonywała zadania nieterminowo, a nadto była znacznie mniej wydajna, niż inni pracownicy, a jej praca wymagała bieżącej dokładnej kontroli i poprawek. Wyjaśnił również, że choć zgodził się na wykorzystywanie przez

powódkę jednodniowych urlopów i ich zgłaszanie nawet w ten sam dzień i nigdy powódce wzięcia takiego urlopu nie odmówił, to informował powódkę o niedogodnościach powodowanych przez takie wykorzystywanie dni wolnych od pracy i prosił ją, by sygnalizowała nieobecności wcześniej. Opisał także, że praktyka taka powodowała dezorganizację w pracy i skutkowało tym, że części poważniejszych i terminowych zadań wcale powódce nie powierzano.

Pozostali świadkowie albo znali ocenę pracy powódki ze słyszenia (R. U.), albo jedynie kontaktowali się z nią w ramach potrzeb, w większości przypadków sporadycznie. Podkreślenia wymaga, że nawet część świadków, którzy wskazali (najpierw mailowo, na prośbę powódki, a następnie przed Sądem), że nie mieli problemów we współpracy z powódką, dostrzegła różnicę jakościową we współpracy z osobą, która obecnie wykonuje pracę, jaką wykonywała powódka. Świadkowie wskazywali zgodnie, że powszechna u strony pozwanej jest ocena (którą podzielają lub z którą się spotkali), że z P. D. współpracuje się łatwiej, lepiej, szybciej i przyjemniej, ponieważ jest bardziej przyjazna, otwarta i samodzielna.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało niezbicie, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiły rzeczywiste powody dokonania wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego w zakresie jej stanowiska pracy. Strona pozwana niewątpliwie chciała powódkę przesunąć na mniej wymagające stanowisko pracy w Dziale Księgowości, w Dziale Kontrolingu pozostawić zaś zarówno powracającą do pracy E. D., jak i zastępującą ją dotychczas P. D., z których pracy była bardzo zadowolona. Jednocześnie strona pozwana nie miała zamiaru zwalniać powódki.

W ocenie Sądu nie można również przyjąć, by zaproponowane powódce nowe warunki pracy były warunkami nie do przyjęcia i stanowiły dla powódki degradację. Zakres obowiązków zaproponowanych powódce wskazywał, że nadal miała ona piastować stanowisko odpowiedzialne. Strona pozwana nie przeczyła, że zadania, jakie czekały na powódkę w Dziale Księgowości były łatwiejsze i bardziej schematyczne, okoliczność ta nie może jednak leć u podstaw oceny, że zaproponowana powódce praca była pracą poniżej jej kwalifikacji. Podkreślenia również wymaga, że powódce zaproponowano to samo wynagrodzenie za niewątpliwie łatwiejszą pracę oraz – choć nie wynikało to z treści wypowiedzenia zmieniającego, ale w toku procesu okazało się bezsporne - pracę w miejscu położonym bliżej domu powódki.

Sąd Rejonowy nie przychylił się również do zarzutu powódki, jakoby wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyny była nierzeczywiste z uwagi na okoliczność, że powódki nigdy formalnie nie dyscyplinowano i nie karano. Sąd dał wiarę przełożonemu G. K., który wskazywał na liczne rozmowy z powódką i przyznał, że nie dyscyplinował jej wprost. Jednocześnie prawdziwość stanowiska prezentowanego przez przełożonego powódki uprawdopodobnia treść korespondencji mailowej, z której wynika, że powódka była ponaglana i wykonywała pracę nieterminowo.

Podkreślenia wymaga, że wewnętrzna organizacja pracy, podział obowiązków między pracownikami i wykorzystanie pracy pracowników na stanowiskach, na których najlepiej się sprawdzają, stanowi wyłączne uprawnienie pracodawcy. Ingerencja Sądu jest w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy ograniczona do badania prawdziwości przyczyny, która nie musi być obiektywnie istotna, wystarczy że będzie ważna dla pracodawcy, a także do badania, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna usprawiedliwia dokonaną zmianę, co – jak wyżej wskazano - zależy od tego, czy wypowiedzenie warunków pracy zmierza do dalszego zatrudnienia pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy. W niniejszej sprawie wszystkie przesłanki dokonania prawidłowego wypowiedzenia zmieniającego w zakresie stanowiska powódki miały miejsce. Postępowanie dowodowe potwierdziło bowiem istnienie zastrzeżeń do pracy powódki w zakresie wskazanym w wypowiedzeniu, a także potwierdziło potrzebę pracodawcy, by dotychczasowe stanowisko powódki objęła osoba lepiej sprawdzająca się w sprawy w Dziale Kontrolingu. Jednocześnie zaproponowanie powódce pracy w Dziale Księgowości, z tym samym wynagrodzeniem, nie mogło być oceniane jako niemożliwa do zaakceptowania degradacja pracownika i powierzenie mu pracy poniżej kwalifikacji. Powódka wywiązywała się z powierzonych jej zadań niesatysfakcjonująco, w związku z czym pracodawca był uprawniony, by powierzyć te obowiązki pracownicy lepiej wykwalifikowanej i posiadającej większe predyspozycje do jej wykonywania, a powódce miał prawo zaproponować w drodze porozumienia a następnie wypowiedzenia zmieniającego pracę łatwiejszą i bardziej schematyczną.

Żądanie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodce warunków pracy podlegało zatem oddaleniu.

W konsekwencji powyższej oceny, Sąd Rejonowy nie uwzględnił również wysuniętego przez powódkę roszczenia o odprawę za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zgodnie z art. 1.1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwaną „ustawą o zwolnieniach grupowych” - u.z.g.), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Jak wynika z art. 1.2 u.z.g., liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 u.z.g., pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (...) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od dwóch do ośmiu lat, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 u.z.g., przepis 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 u.z.g.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.11.1990 r. (I PR 335/90), wydanym jeszcze na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, i zachowującym pełną aktualność na gruncie przepisów obowiązujących obecnie).

W niniejszej sprawie bezsporne było, że strona pozwana zatrudnia ponad 20 pracowników, a do zwolnienia powódki nie doszło w ramach zwolnień grupowych – zwolnienie to miało charakter indywidualny.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że zaproponowane powodce nowe warunki pracy nie były na tyle niedogodne, by ich nieprzyjęcie nie mogło być potraktowane jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Przeciwnie – odmowa przyjęcia przez powódkę stanowiska w Dziale Księgowości stanowiła zdaniem Sądu współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Strona pozwana zaproponowała powodce nowe stanowisko pracy za tym samym wynagrodzeniem, w miejscu bliżej miejsca zamieszkania powódki. Powódka wykonywała już wcześniej pracę w Dziale Księgowości. Do

obowiązków powódki na nowym stanowisku miało należeć m.in. prowadzenie ewidencji księgowej, kontrola księgowanych dokumentów pod względem formalnym i rachunkowym, ewidencjonowanie i rozliczanie rozrachunków z pracownikami, kontrola rejestru sprzedaży i zakupu, dokonywanie wzajemnych kompensat należności i zobowiązań, wystawianie faktur sprzedaży i faktur korygujących, sporządzanie przelewów w systemach bankowości elektronicznej, pełnienie dyżurów w kasie. Niewątpliwie zatem powierzono powódce zadania wymagające wiedzy, wykształcenia i wiążące się z odpowiedzialnością. Jednocześnie pozwana nie kwestionowała, że nowe zadania powódki miały być bardziej schematyczne i łatwiejsze, ponieważ z zadaniami analitycznymi powódka nie radziła sobie w sposób satysfakcjonujący pracodawcę. Z tego względu zdaniem Sądu Rejonowego uznać należało, że powódka nie przyjmując wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w zakresie stanowiska współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, a tym samym jej roszczenie o zasądzenie odprawy było nieuzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku i powództwo w całości oddalił.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków, które uznał za w pełni wiarygodne. Wyjaśnieniom powódki Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Jednakże zgodnie z art. 102 k.p.c., w przypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów lub nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd Rejonowy skorzystał w niniejszej sprawie z dyspozycji art. 102 k.p.c., albowiem powódka jest osobą niepełnosprawną, a od zakończenia stosunku pracy ze stroną pozwaną nie pracuje i utrzymuje się z renty.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej, zaś powódka była zwolniona od kosztów sądowych na mocy ustawy.