

Sygnatura akt IV P 153/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Wieluniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Smólska-Caban

Protokolant: sekr. Agnieszka Pawlaczyk

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2016 r.

sprawy z powództwa E. Ś. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o sprostowanie świadectwa pracy i odprawę

1. Nakazuje pozwanemu (...) Spółce Akcyjnej w W. sprostowanie wydanego powódce E. Ś. (1) świadectwa pracy z dnia 30 listopada 2015 r. w punkcie 3a) poprzez dodanie:

„w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 192).

2. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki E. Ś. (1) kwotę 6 900,00 (sześć tysięcy dziewięćset) zł tytułem odprawy.

3. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki E. Ś. (1) kwotę 917,00 (dziewięćset siedemnaście) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sygn. akt IV P 153/15

## UZASADNIENIE

E. Ś. (1) wystąpiła przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika oraz o zasądzenie odprawy w kwocie 6 900,00 zł na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników domagając się zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż zatrudniona była w pozwanej firmie od 01 maja 1985 r. do 30 listopada 2015 r., ostatnio na stanowisku referenta w dziale finansowo – administracyjnym. W listopadzie 2014 roku pozwany powierzył powódce na okres 3 miesięcy pracę kierownika magazynów, a pismem z dnia 19 marca 2015 r. powierzył powódce na okres 3 miesięcy pracę p.o. kierownika magazynów (...) informując powódkę, iż jej stanowisko pracy referenta w dziale finansowo – administracyjnym zostanie zlikwidowane. W dniu 18 sierpnia 2015 r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy podano w punkcie 1. likwidację stanowiska pracy powódki i w punkcie 2. odmowę dalszej pracy jako kierownik magazynów. Powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę odprawy. Pozwany odmówił podając, iż likwidacja stanowiska powódki nie była jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie zgadza się z tym, ponieważ faktyczną przyczyną zwolnienia powódki była likwidacja jej stanowiska pracy jako referenta w dziale finansowo - administracyjnym. Pracodawca nie wypowiedział powódce warunków pracy i płacy, a czasowe powierzenie obowiązków w trybie art. 42 § 4 k.p. nie spełnia przesłanek wypowiedzenia zmieniającego, wobec czego pozwany nie może podnosić, iż

powódka odmówiła dalszej pracy. Po upływie okresu ostatniego czasowego powierzenia obowiązków p.o. kierownika magazynów pracodawca, do czasu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie przedstawił powódce dalszych warunków zatrudnienia, wobec czego powódka nie miała możliwości zgodzić się na nowe warunki lub odmówić ich przyjęcia.

Pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania podnosząc w odpowiedzi na pozew, iż w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazano dwie przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, a powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia, w związku z czym nie może teraz domagać się zmiany informacji podanych w świadectwie pracy. Pozwany zarzucił, iż nie zostały spełnione wymogi z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ zaistniała współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę leżąca po stronie pracownika. Pozwany zaprzeczył, że czasowo powierzył powódce pełnienie obowiązków kierownika magazynu podnosząc, iż wykonywała te obowiązki na podstawie porozumienia stron z dnia 26 listopada 2014 r. i 19 marca 2015 r. Na przełomie maja i czerwca 2015 roku między powódką, a R. P. (1) i D. S. (1) odbyły się rozmowy, w których powódce zaproponowano stanowisko kierownika magazynów i podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 2 900,00 zł, którą to propozycję powódka przyjęła. R. P. (1) nie dopilnowała złożenia przez powódkę podpisu na przygotowanym aneksie do umowy o pracę; w dniu 03 sierpnia 2015 r. zorientowała się, iż w aktach osobowych powódki brak jest podpisanego aneksu i zwróciła się do powódki o dopełnienie tej formalności. W dniu 04 sierpnia 2015 r. powódka przyniosła zwolnienie chorobowe i ustnie przekazała, iż odmawia podpisania aneksu, który jej nie satysfakcjonuje. Stanowisko swoje powódka powtórzyła w rozmowie telefonicznej z D. S. (1) w dniu 05 sierpnia 2015 r. Pozwany nie dokonał w tej sytuacji wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ wobec stanowiska powódki, takie działanie pozwanego pozbawione byłoby sensu, bo i tak doszłoby do rozwiązania stosunku pracy. Pozwany zarzucił, iż zaproponował powódce nowe warunki pracy i płacy obiektywnie do przyjęcia: stanowisko odpowiadające kwalifikacjom powódki i wyższe wynagrodzenie.

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

E. Ś. (1) zatrudniona była w (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 01 maja 1985 r. od dnia 30 listopada 2015 r., ostatnio na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki E. Ś. – świadectwo

pracy, umowy o pracę)

Z dniem 01 grudnia 2014 r. powierzono powódce wykonywanie przez okres 3 miesięcy do dnia 28 lutego 2015 r. pracy na stanowisku kierownika magazynów z płacą bez zmian w kwocie 2 300,00 zł miesięcznie. W dniu 25 marca 2015 r. powódka otrzymała pismo, w którym pracodawca powierzył powódce wykonywanie przez okres trzech miesięcy – od dnia 01 marca 2015 r. od dnia 31 maja 2015 r. pracy na stanowisku p.o. kierownika magazynów (...) z wynagrodzeniem – przez okres powierzenia – 2 300,00 zł miesięcznie bez zmian z premią uznaniową 500,00 zł miesięcznie uzależnioną od wyniku realizacji zadań powierzonych pracownikowi. W dniu 06 marca 2015 r. powódce przedstawiono pismo z powierzeniem obowiązków p.o. kierownika magazynów (...) na okres do 31 maja 2015 r. z wynagrodzeniem 2 300,00 zł; na powierzenie obowiązków z takim wynagrodzeniem powódka nie wyraziła zgody.

(dowód: pismo z dnia 26.11.2014 r. k. 10, pismo z dnia 19.03.2015 r. k. 9,

pismo z dnia 05.03.2015 r. k. 44, zeznania powódki E. Ś.

na rozprawie w dniu 15 marca 2016 r. min 01:56 do 06:12 i

min. 13:21 do 15:15)

Po upływie okresu powierzenia obowiązków do dnia 31 maja 2015 r. powódka nadal wykonywała od 01 czerwca 2015 r. pracę w charakterze p.o. kierownika magazynów (...) z wynagrodzeniem wyższym od dotychczas otrzymywanego o 100,00 zł brutto. Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na stanowisku kierownika magazynu. Nie skierowano

powódki na żadne badania lekarskie związane z powierzeniem tego stanowiska. Zakres obowiązków referenta w dziale finansowo – administracyjnym i zakres obowiązków kierownika magazynów objęte są odrębnymi dokumentami i różnią się od siebie.

(dowód: karty zakresu czynności na stanowisku kierownika magazynów

i na stanowisku referenta wraz z regulaminem organizacyjnym

i schematem organizacyjnym pozwanej Spółki k. 29, k. 93-102,

zarządzenia w sprawie struktury organizacyjnej k. 30-34,

dokumenty związane z wykonywaniem przez powódkę obowiązków

na stanowisku kierownika magazynów k. 77-83, k. 53-60, k. 36-43,

częściowo zeznania świadków na rozprawie w dniu 09 lutego

2016 r. R. P. min. 03:21 do 14:20 i 18:50 do 22:44, D. S.

min. 33:00 do 40:48, zeznania stron na rozprawie dniu 15 marca

2016 r. powódki E. Ś. min. 06:13 do 08:40, min 15:16 do

16:32, min. 18:43 do 20:42, min 23:30 do 25:55, min. 31:15 do

36:52 i w imieniu pozwanego S. K. godz. 01:09:16 do

01:12:54)

Bezpośrednim przełożonym powódki w pracy w magazynie był D. S. (1), który utrzymywał, iż powódka otrzyma od pracodawcy jakąś propozycję, co jednak nie nastąpiło. W maju 2015 roku D. S. (1) rozmawiał z powódką twierdząc, iż powódka będzie zatrudniona w magazynie przez rok czasu licząc od czerwca 2015 roku, nadal na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 maja 2015 r. D. S. (1) sporządził wniosek o powierzenie E. Ś. (1) z dniem 01 czerwca 2015 r. obowiązków kierownika magazynów na podstawie umowy na czas określony 12 miesięcy z wynagrodzeniem w kwocie 2 900,00 zł brutto.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki E. Ś. – k. 94 wniosek,

częściowo zeznania świadków na rozprawie w dniu 09 lutego

2016 r. R. P. min. 03:21 do 14:20 i 22:44 do 29:15, D. S.

min. 33:00 do 40:48 i min. 50:24 do 58:23, zeznania stron na

rozprawie dniu 15 marca 2016 r. powódki E. Ś. min. 15:16 do

17:00 i min. 39:51 do 40:00 i w imieniu pozwanego S. K.

godz. 01:12:54 do 01:16:00)

Powódka nie otrzymała pisma datowanego na dzień 03 czerwca 2015 r. o powierzeniu z dniem 01 czerwca 2015 r. na okres do dnia 31 maja 2016 r. obowiązków kierownika magazynów (...) z wynagrodzeniem 2 900,00 zł miesięcznie. W dniu 03 sierpnia 2015 r. R. P. (1) kierownik działu kadr poinformowała powódkę, która przysłała do kadr z ewidencją czasu pracy, że ma dla powódki do podpisania angaż. E. Ś. (1) odpowiedziała, iż wróci do R. P. (1) po dostarczeniu dokumentów, na które oczekują w księgowości i w dziale handlowym. Powódka w dniu 03 sierpnia 2015 r. zakończyła

wykonywanie swoich obowiązków po godzinie 16.00 i nie zdążyła do kadr. Od dnia 04 do 17 sierpnia 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym. R. P. (1) zaniósła pismo datowane na dzień 03 czerwca 2015 r. do D. S. (1), który na temat podpisania dokumentu dotyczącego dalszego zatrudnienia powódki w magazynie rozmawiał z powódką telefonicznie w dniach 04 i 05 sierpnia 2015 r. podczas nieobecności powódki w pracy z powodu zwolnienia chorobowego.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki E. Ś. – pismo k. 95,

częściowo zeznania świadków na rozprawie w dniu 09 lutego

2016 r. R. P. min. 03:21 do 14:30, min. 16:30 do 18:49,

D. S. min. 42:04 do 50:23, zeznania stron na rozprawie dniu

15 marca 2016 r. powódki E. Ś. min. 25:56 do 31:14 i 39:51 do

44:13 i i w imieniu pozwanego S. K. godz. 01:14:54 do

01:19:44) W dniu 18 sierpnia 2015 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 listopada 2015 r. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę wskazano w punkcie 1. likwidację stanowiska referenta w dziale finansowo – administracyjnym dokonaną w związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółce i uznaniem za zbędne utrzymywanie w strukturze zakładu pracy i rozdzieleniem przypisanych do niego zadań pomiędzy pozostałych pracowników działu i informatyków.

W punkcie 2. wskazano jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy odmowę dalszej pracy jako kierownik magazynów podnosząc, iż powódka od czerwca do 03 sierpnia 2015 r. wykonywała pracę na stanowisku kierownika magazynów, a następnie odmówiła podpisania aneksu do umowy o pracę. Po otrzymaniu wypowiedzenia wręzonego powódce przez D. S. (1) i M. J. powódka pytała o zapis z punktu 2. podnosząc, iż nie odmówiła dalszej pracy i nie otrzymała tej propozycji na piśmie, jednak wręczający wypowiedzenie nie byli w stanie odpowiedzieć powódce na jej pytanie.

(dowód: wypowiedzenie k. 5, zeznania na rozprawie dniu 15 marca

2016 r. powódki E. Ś. min. 44:14 do 53:12)

Powódka zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy pismem z dnia 02 grudnia 2015 r. poprzez wskazanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz o wypłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W dniu 08 grudnia 2015 r. powódka otrzymała pismo, w którym pozwany odmówił uwzględnienia żądań powódki.

(dowód: wniosek k. 8, pismo prezesa zarządu pozwanego k. 11)

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. P. (1) i D. S. (1) oraz prezesa zarządu pozwanego zakładu (...), iż powódka odmówiła dalszej pracy na stanowisku kierownika magazynów i podpisania pisma datowanego z dnia 03 czerwca 2015 r. Powódce nie przedstawiono pisma z dnia 03 czerwca 2015 r. dotyczącego powierzenia obowiązków kierownika magazynów na rok czasu do 31 maja 2015 r. Adnotacja na piśmie R. P. (1) i M. J., iż powódka odmówiła przyjęcia angażu jest niewiarygodna. Powódka w dniu 03 sierpnia 2015 r. z uwagi na zakończenie pracy po godzinie 16.00 nie stawiała się ponownie do biura R. P. (1) i nie miała możliwości zapoznania się z pismem, a tym bardziej odmowy jego podpisania. Nie zasługują na wiarygodność również zeznania świadka R. P. (1) pełniącej funkcję kierownika działu kadr i płac w pozwanej firmie, iż przez jej przeoczenie powódce nie dano do podpisania dokumentu z 03 czerwca 2015 r. Nie jest prawdopodobne, aby kierownik działu kadr i płac w tak istotnej kwestii, jak zmiana stanowiska pracownika, przez omyłkę nie wręczył pracownikowi do podpisania stosownego dokumentu. Sąd nie daje również wiary zeznaniom

D. S. (1), iż powódka stanowczo odmówiła podpisania powierzenia obowiązków; na wiarygodność zasługują w tym przedmiocie zeznania powódki, która stwierdziła, iż D. S. (1) rozmawiał z powódką telefonicznie w dniu 04 i 05 sierpnia 2015 roku na temat powierzenia obowiązków, kiedy powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym i nie była obecna w pracy. Po powrocie do pracy, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powódce nie zaproponowano podpisania powołanego dokumentu, wręczono jej natomiast od razu w dniu 18 sierpnia 2015 r. wypowiedzenie umowy o pracę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Z treści doręczonych powódce dokumentów w dniu 28 listopada 2014 r. oraz w dniu 25 marca 2015 r. wynika, iż powódce powierzono czasowo obowiązki kierownika magazynów w trybie art. 42 § 4 k.p., który stanowi, iż wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Pisma skierowano do powódki jako referenta w dziale finansowo – administracyjnym powierzając powódce za każdym razem wykonywanie obowiązków kierownika magazynów na czas 3 miesięcy. Powierzenie to nie stanowiło wypowiedzenia warunków pracy i płacy określonego w przepisach art. 42 § 1 – 3 k.p. Praca w charakterze kierownika magazynów wykonywana miała być przez czasowo, przy czym w piśmie wręczonym w dniu 28 listopada 2014 r. zawarto ponadto stwierdzenie o oddelegowaniu powódki na czas 3 miesięcy na stanowisko kierownika magazynów. Okoliczność, iż powódka wyraziła zgodę na powierzenie obowiązków w dniu 28 listopada 2014 r. nie miała znaczenia, ponieważ istniały przesłanki przewidziane w art. 42 § 4 k.p.: praca odpowiadała kwalifikacjom powódki, płaca powódki nie ulegała obniżeniu i powierzenia nie przekraczało 3 miesięcy. Na drugie powierzenie, które przekroczyło o 1 miesiąc w roku kalendarzowym czas pracy na innym stanowisku, powódka wyraziła zgodę, co nie zmienia charakteru czasowego powierzenia obowiązków i nie można, wbrew twierdzeniom pozwanego, uznać tych dokumentów za porozumienie stron, na podstawie którego dokonano zmiany warunków zatrudnienia powódki. Powódce nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy i nie zmieniono powódce umowy o pracę na mocy porozumienia stron poprzez podpisanie stosownego aneksu określającego nowe warunki stałego zatrudnienia powódki, którą z pozwanym łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Po upływie okresu czasowego powierzenia obowiązków trwającego do dnia 31 maja 2015 r., od 01 czerwca 2015 r. powódka pełniła nadal obowiązki kierownika magazynów bez pisemnego ich powierzenia, wykonując ustne polecenia bezpośredniego przełożonego D. S. (1). Nadal bowiem nie dokonano wypowiedzenia zmieniającego, a pismo datowane na dzień 03 czerwca 2015 r. przewidujące powierzenie powódce obowiązków kierownika magazynów na okres 12 miesięcy od 01 czerwca 2015 r. do 31 maja 2016 r. nie zostało powódce wręczone. Nie złożono powódce, nawet ustnie, oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy. Jedynie przełożony D. S. (1) twierdził, iż dla powódki będzie przygotowana jakaś propozycja dotycząca zatrudnienia, w związku z którą prawdopodobnie sporządził wniosek do zarządu o powierzenie powódce na czas określony 12 miesięcy stanowiska kierownika magazynów; konkretnego oświadczenia jednak pracodawca powódce nie złożył. Jak już wyżej podniesiono niewiarygodne są zeznania kadrowej R. P. (1), iż omyłkowo, przez przeoczenie nie dano powódce do podpisania uzgodnionych nowych warunków zatrudnienia, którą to okoliczność kadrowa miała stwierdzić dopiero w dniu 03 sierpnia 2015 r., czyli po upływie dwóch miesięcy od daty pisma. Powódka wykonywała powierzone jej obowiązki, ale bez przewidzianej w kodeksie pracy zmiany umowy – bez oświadczenia pracodawcy o zmianie warunków pracy i płacy z zachowaniem obowiązującego, ze względu na długość okresu zatrudnienia powódki, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódce nie wręczono do podpisania w dniu 03 sierpnia 2015 r. i później, po powrocie ze zwolnienia chorobowego nowego, jak to określiła świadek R. P. (1), „angażu” dotyczącego dalszego zatrudnienia powódki na nowym stanowisku.

Nieuzasadnione jest wobec tego powoływanie się przez pozwanego na rzekomą odmowę powódki wykonywania dalszej pracy na stanowisku kierownika magazynów jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności dotyczące współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy podnoszone są w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 01 kwietnia 2015 r. I PK 211/14 (publ. LEX nr 1745824) Sąd Najwyższy podnosi, iż prawo do odprawy pieniężnej

w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika; jeżeli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje 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. Z uzasadnienia tego wyroku wynika, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 192) znajduje również zastosowanie, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Ocena, czy odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy powinna być dokonana z uwzględnieniem, czy zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy pracownik w danej sytuacji powinien te warunki przyjąć. Po odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy odprawa na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 powołanej ustawy może być zasądzona na rzecz pracownika w wypadku, gdy nowe warunki zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Podobnie w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r. III PK 55/14 (publ. lex nr 1677804) Sąd Najwyższy podniósł, iż prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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. Okoliczność, iż odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku wynika również z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r. III AUa 831/14 (publ. LEX nr 1680025). Z kolei z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. II PK 236/13 (publ. OSNP 2015/11/147) wynika, iż nowe warunki pracy i płacy przedstawione pracownikom w związku z restrukturyzacją zakładu pracy powinny być sprecyzowane i skonkretyzowane, a pracownikom należy zagwarantować realną możliwość zapoznania się i oceny konkretnych propozycji przedstawionych przez pracodawcę. W judykaturze przesądzone jest więc, że współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy występuje, jeżeli pracownik otrzymuje propozycję innej pracy u danego pracodawcy odpowiadającej jego kwalifikacjom z wynagrodzeniem, które nie odbiega znacząco od dotychczasowego i odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy; w każdym wypadku nowe warunki pracy i płacy wynikają z wypowiedzenia zmieniającego. W niniejszej sprawie natomiast powódka nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego. Nie można zarzucać, iż powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy, bo w istocie powódce nie zaproponowano nowych warunków poprzez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, co pozwoliłoby na ocenę zasadności ewentualnej odmowy przez powódkę zaproponowanych warunków. Zakres obowiązków na stanowisku kierownika magazynów jest całkowicie odmienny od zakresu obowiązków referenta. Powódki nie skierowano na badania lekarskie w celu stwierdzenia, czy powódka może wykonywać pracę na danym stanowisku.

Z powódką nie podpisano również porozumienia w sprawie stałej zmiany stanowiska z referenta na kierownika magazynów. Należy zauważyć, iż przedstawiony przez pracodawcę dokument datowany na dzień 03 czerwca 2015 r. zawierający adnotację o rzekomej odmowie podpisania przez powódkę angażu, nie przewidywał w istocie zmiany łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz był kolejnym czasowym powierzeniem obowiązków, tym razem na okres 12 miesięcy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności podnieść należy, iż po powrocie do pracy ze zwolnienia chorobowego w dniu 18 sierpnia 2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska referenta w dziale finansowo - administracyjnym, co oznacza, iż rozwiązano z powódką stosunek pracy z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy związanej z reorganizacją firmy i restrukturyzacją zatrudnienia. Oceniając powód rozwiązania z E. Ś. (1) umowy o pracę stwierdzić należy, iż faktycznie brak jest

współprzyczyny leżącej po stronie powódki w postaci odmowy dalszej pracy w pozwanej firmie. Dlatego uzasadnione jest roszczenie powódki o zasądzenie odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 192) stanowiącego, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 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. Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 powołanej 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. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd zasądził na rzecz powódki odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę na stanowisku referenta w kwocie 2 300,00 zł miesięcznie.

Dokonując powyższych ustaleń na okoliczność rozwiązania stosunku pracy z powódką z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i braku współprzyczyny po stronie powódki, Sąd za uzasadnione uznał żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy i dlatego orzekł jak w punkcie 1. sentencji na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., stosownie do treści którego w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

O kosztach postępowania obejmujących koszty zastępstwa procesowego obliczone w stosunku do wartości przedmiotu sprawy wraz z opłatą od pełnomocnictwa Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.