

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 czerwca 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda (spr.)
Sędziowie:	SA Krzysztof Szewczak SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy L. Ł.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Ś.

o odszkodowanie

na skutek apelacji(...) S.A. z siedzibą w Ś.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 5 lutego 2016 r. sygn. akt VII P 7/15

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od(...) S.A. z siedzibą w Ś. na rzecz L. Ł. kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Jacek Chaciński Elżbieta Gawda Krzysztof Szewczak

**III APa 8/16**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2016 r. Sąd Okręgowy w Lublinie zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w Ś. na rzecz powódki L. Ł. kwotę 85.715,04 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 r. W pozostałej części Sąd oddalił powództwo a wyrokowi do kwoty 3.571,46 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7.078 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

W pozwie z dnia 3 lutego 2014 roku skierowanym do Sądu Okręgowego w L. powódka L. Ł. wniosła o wydanie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym i nakazanie pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ś. zapłaty kwoty 86.535,68 zł w tym 33,60 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wraz ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty, nadto zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej oraz nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności także w części przekraczającej kwotę określoną w art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2014 roku Sąd Okręgowy w Lublinie przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Lublin-Zachód w Lublinie jako właściwemu rzeczowo.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc zarzut błędnego określenia wartości przedmiotu sporu w związku z zawyżeniem wysokości miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy o kwotę 47,46 zł, co w całościowym ujęciu doprowadziło do zawyżenia wartości dochodzonego roszczenia o kwotę 830 zł 64 gr. Wnosiła nadto o zasądzenie kosztów procesu.

Na rozprawie dnia 8 stycznia 2015 r. powódka cofnęła powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop.

Postanowieniem z dnia 8 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie według właściwości. Postanowieniem z tej samej daty Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie kwoty 33,60 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W piśmie złożonym na rozprawie w dniu 23 września 2015 roku powódka rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie kwoty 87.542,64 zł z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2013 roku tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia, przy przyjęciu kwoty wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop w wysokości 3.647,61 zł

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka L. Ł. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ś. od dnia 1 października 1975 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ubiegając się o zatrudnienie złożyła dyplom ukończenia policealnego Studium Zawodowego (...) o specjalności energetyka cieplna, z którego wynika, że uzyskała tytuł technika energetyka w zakresie energetyki cieplnej. W kolejnych latach pracy powódka uzupełniała wykształcenie i podwyższała kwalifikacja uczestnicząc w kursach i szkoleniach w zakresie księgowości, obsługi komputera, co poświadczają zaświadczenia i dyplomy z akt osobowych.

Początkowo tj. do dnia 31 grudnia 1975 roku, powierzono jej obowiązki hydraulika a następnie maszynisty gospodarki wodnej. Z wniosku o zmianę angażu z hydraulika na referenta z dnia 24 listopada 1978 roku wynika, że pracowała przez 4 lata w zespole gospodarki materiałowej i prowadziła magazyn węglowy, reklamacje ilościowe i jakościowe węgla, bilanse przychodu i rozchodu materiałów branży elektrycznej i hydraulicznej. Faktycznie nie wykonywała czynności hydraulika i maszynisty gospodarki wodnej, pracując jako pracownik umysłowy w biurze.

Od dnia 1 grudnia 1978 r. powódka została zatrudniona na stanowisku referenta, referenta ds. gospodarki materiałowej a z dniem 1 kwietnia 1982 roku powierzono jej stanowisko planisty. Z kolei z dniem 5 grudnia 1999 roku powierzono jej obowiązki księgowej a następnie ponownie planisty w tym samym dziale. Powódka zajmowała się głównie rozliczaniem mediów. Przez cały okres zatrudnienia pracowała na jedną zmianę w godzinach od 7:00 do 15:00. Spośród czynników uciążliwych na jej stanowisku pracy występowały niedogodności związane z pracą na komputerze i przy monitorze ekranowym.

Powódka od dnia 13 listopada 2010 r. podlegała szczególnej ochronie przedemerytalnej.

W wyniku przejęcia Spółki(...)sp. z o.o. przez pozwaną (...)Spółkę Akcyjną z siedzibą w Ś., pozwana spółka stała się z dniem 5 stycznia 2012 r. pracodawcą powódki na podstawie przepisu art. 23<sup>(( 1))</sup> k.p. W związku z rozpoczętym wówczas procesem restrukturyzacji, pozwana poinformowała przedstawicieli organizacji związkowych o prowadzonym procesie redukcji zatrudnienia. Pracownicy przejętego Zakładu (...) byli przenoszeni do (...)Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ś. na stanowiska robotnicze lub umysłowe.

W drugiej połowie 2012 r. pracodawca zaproponował powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na co nie wyraziła zgody. Następnie pozwany wręczył powódce skierowanie na badania lekarskie celem zbadania jej zdolności do pracy na stanowisku laminatora a następnie lakiernika. Dwukrotnie, tj. w styczniu 2013 r. i lipcu 2013 r. pozwany kierował powódkę na badania profilaktyczne na stanowisko konserwatora antykorozyjnego.

W dniu 30 sierpnia 2013 r. pozwana wypowiedziała L. Ł. dotychczasowe warunki pracy, proponując nowe warunki tj. stanowisko konserwatora antykorozyjnego, bez zmiany wynagrodzenia. Powódka w dniu 11 października 2013 r. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy, w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2013 r.

Jednocześnie w dniu 30 sierpnia 2013 r. pozwana powierzyła L. Ł. w okresie od 2 września 2013 r. do 30 listopada 2013 r. tj. na okres wypowiedzenia, wykonywanie obowiązków konserwatora antykorozyjnego. Powódka przystąpiła do wykonywania pracy na tym stanowisku, chcąc dopracować do emerytury.

Czas pracy i warunki pracy powódki na stanowisku konserwatora antykorozyjnego w porównaniu do uprzednio zajmowanego uległy istotnej zmianie. Zmienił się charakter pracy, wymagane kwalifikacje, czynniki szkodliwe występujące na stanowisku. Powódka narażona była na bezpośredni kontakt przez całą zmianę roboczą z takimi czynnikami szkodliwymi jak znaczny hałas, czynniki toksyczne, substancje szkodliwe przy wdychaniu, drażniące oczy i błony śluzowe oraz inne czynniki szkodliwe, tj. łatwopalne i wysoce łatwopalne materiały chemiczne. Praca była wykonywana na dwie zmiany tj. od godziny 7:00 do 15:00, i od 15:00 do 23:00. Powódka wykonywała swoje obowiązki w pomieszczeniu o powierzchni około 20 m<sup>2</sup>, pracowała przy małych detalach na siedząco a przy dużych na hali produkcyjnej. Praca konserwatora antykorozyjnego nie wymaga specjalistycznego wykształcenia. Jest prostą pracą fizyczną na produkcji, przy której wymagana jest dokładność, w związku z czym preferowane były do zatrudnienia kobiety, które wcześniej pracowały jako krawcowe.

Powódka na stanowisku konserwatora nie otrzymała na piśmie zakresu obowiązków, została dopuszczona do pracy na podstawie zaświadczenia lekarskiego z dnia 29 sierpnia 2013 r. stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zaproponowanym stanowisku. Przed przystąpieniem do pracy L. Ł. została zapoznana z instrukcjami BHP, nie została natomiast poinformowana o ryzyku zawodowym.

Praca powódki na stanowisku konserwatora antykorozyjnego polegała na ręcznym czyszczeniu metalowych detali produkcyjnych, a następnie zabezpieczeniu ich przed niewłaściwym pomalowaniem, tj. poprzez wkładanie papierków w otwory metalowych detali i odbezpieczeniu po malowaniu poprzez wyjmowanie papierków z otworów metalowych detali. Myła, odtuszczała i przygotowywała do lakierowania metalowe części, używając do tego kawałków szmat, pędzli oraz rozcieńczalników, benzyn, alkoholi, gruntów, farb i utwardzaczy.

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku konserwatora antykorozyjnego otrzymywali posiłki regeneracyjne. Powódka nie została uwzględniona na liście osób uprawnionych do otrzymywania posiłków. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku konserwatora antykorozyjnego byli wyposażeni w odzież ochronną, natomiast powódce nie zapewniono takiej ochrony. Nadto pracownicy pracujący na stanowisku konserwatora antykorozyjnego otrzymywali dodatki za pracę w warunkach szkodliwych, powódce nie przyznano tego dodatku.

L. Ł. nie wniosła odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, wręzonego jej przez pozwaną w dniu 30 sierpnia 2013 r., ale również nie zgodziła się na przyjęcie proponowanych jej warunków pracy, uznając, że całkowita odpowiedzialność za ostateczne rozwiązanie umowy o pracę spoczywa na pozwanej.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.571,56 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów wypłat wynagrodzenia, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki, jej akt osobowych oraz zeznań powódki i świadków; E. K., Z. R., K. G., P. K. (1), S. K., P. K. (2) oraz R. L..

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, gdyż ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony.

Sąd Okręgowy ocenił, że zeznania przesłuchanych w sprawie świadków co do rodzaju wykonywanych przez powódkę czynności na stanowisku planisty

i konserwatora antykorozyjnego, charakteru pracy, warunków pracy, koniecznego przygotowania były zgodne z zeznaniami powódki i znajdują potwierdzenie

w dokumentach z akt osobowych w postaci zakresu czynności. Sąd uznał je za wiarygodne, jako spójne, wyczerpujące i jednoznaczne. Pewne rozbieżności w ocenie charakteru pracy wynikają jedynie z subiektywnej oceny stanu faktycznego czy braku wnikliwej wiedzy w zakresie ustalanych faktów, nie rzutują one na wiarygodność zeznań świadków. Twierdzenia świadka S. K., że praca powódki na stanowisku planisty nie była kreatywna a wykonywane czynności powtarzalne, jest subiektywnym poglądem świadka, nie mającym wpływu na ocenę czy zaproponowane nowe warunki pracy są równorzędne do dotychczasowych oraz uwzględniają wykształcenie powódki, jej kwalifikacje i umiejętności, co wyłączałoby prawo do odszkodowania w razie odmowy ich przyjęcia. Zeznania świadka, że kwalifikacje powódki były adekwatne do stanowiska konserwatora antykorozyjnego są odosobnione i w tym zakresie na wiarę nie zasługują.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki na okoliczność czy powódka otrzymała propozycję pracy, czy była możliwość zaproponowania innej pracy, co wykaże dobrą wolę spółki. Przyczyną oddalenia wniosku była nieistotność powoływanych okoliczności, a nadto Sąd potraktował wniosek jako spóźniony. Strony wnosily o ograniczenie dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania powódki.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo o odszkodowanie, zmniejszając nieznacznie jego kwotę.

Sąd Okręgowy zważył, że w pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Dla Pracowników (...) S.A. wraz z załącznikiem nr (...) oraz Pakiet Gwarancji Pracowniczych Dla (...) S.A. Zgodnie z art. 1 ust. 2 pakietu wszedł on w życie dnia 29 stycznia 2010 r. Wręczenie powódce wypowiedzenia nastąpiło w czwartym roku obowiązywania pakietu (okoliczność niesporna). Stosownie do treści art. 7 ust. 1 Pakietu w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia z pracownikiem objętym postanowieniami niniejszego pakietu, tak w przypadku zwolnień indywidualnych jak i grupowych, z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn jeśli skutek odwołania pracownika do sądu pracy zapadł prawomocny wyrok zasądający odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z tych innych przyczyn, pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia odszkodowania w dniu rozwiązania umowy o pracę każdemu

pracownikowi któremu wypowie umowę o pracę. Dotyczy to również tzw. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i/lub płacy określonego w art. 42 k.p.

z przyczyn nie dotyczących pracownika, chyba że zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i/lub płacy są równorzędne do dotychczasowych oraz uwzględniają wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, ustawowe uprawnienia do wykonywania zawodu i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na nowym stanowisku.

W takim przypadku odszkodowanie pracownikowi nie przysługuje. Powyższe nie koliduje z zapisami art. (...) PGP. Stosownie do ust. 2 pkt d z zastrzeżeniem ust. 5 odszkodowanie o którym mowa w ust. 1 wynosić będzie 24 – krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika, jeżeli jego staż pracy wynosi łącznie 30 lat lub więcej. Powódka w dacie wypowiedzenia miała ponad 30 letni staż pracy.

Stosownie do § 2 ust. 1 załącznika nr(...)do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Dla Pracowników (...) S.A. w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia z pracownikiem objętym postanowieniami niniejszego pakietu, tak

w przypadku zwolnień indywidualnych jak i grupowych, z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn, jeśli skutek odwołania pracownika do sądu pracy zapadł prawomocny wyrok zasądający odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z tych innych przyczyn pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia odszkodowania w dniu rozwiązania umowy o pracę każdemu pracownikowi któremu wypowie umowę o pracę. Dotyczy to również tzw. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i/lub płacy określonego w art. 42 k.p. z przyczyn nie dotyczących pracownika chyba, że zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i/lub płacy są równorzędne do dotychczasowych oraz uwzględniają wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, ustawowe uprawnienia do wykonywania zawodu i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na nowym stanowisku. W takim przypadku odszkodowanie pracownikowi nie przysługuje. Powyższe nie koliduje z zapisami art. 771 ZUZP. Stosownie zaś do ust. 2 pkt c § 2 z zastrzeżeniem ust. 5 wysokość odszkodowania

o którym mowa w ust. 1 wynosić będzie w przypadku rozwiązania umowy o pracę w ciągu czwartego roku obowiązywania Okresu Gwarancji Zatrudnienia 24 – krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika jeżeli jego staż pracy wynosi łącznie 30 lat lub więcej.

Sąd Okręgowy zważył, że poza sporem był staż pracy powódki, sposób rozwiązania umowy, przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, treść Układu Zbiorowego Pracy i Pakietu Gwarancji Pracowniczych oraz fakt spełniania warunków do objęcia powódki ich postanowieniami co do zasady. W ocenie Sądu Okręgowego podnoszony przez pozwanego fakt, że powódka nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, nie ma znaczenia dla oceny prawa powódki do żądanego odszkodowania. Istotne jest natomiast ustalenie czy zaproponowane nowe warunki pracy są równorzędne do dotychczasowych oraz uwzględniają wykształcenie powódki, jej kwalifikacje i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na nowym stanowisku pracy.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia przez powódkę, zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, dokonanych z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, warunków pracy.

Sporna między stronami była możliwość zastosowania art. 7 ust.1 Pakietu Gwarancji Pracowniczych, § 2 ust. 1 załącznika nr (...) do ZUZP i spełnienie przesłanek do nabycia prawa do odszkodowania oraz, okres wykonywania pracy planisty i sposób wyliczenia oraz wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop.

W ocenie Sądu Okręgowego zaproponowane powódce i jednocześnie powierzone na okres 3 miesięcy nowe warunki pracy różniły się zasadniczo od dotychczasowych. Na stanowisku planisty/księgowej nie występowały żadne czynniki szkodliwe. Spośród czynników uciążliwych temu stanowisku przypisywano jedynie niedogodności związane z pracą przy komputerze i monitorze ekranowym. Tymczasem wraz z rozpoczęciem pracy na stanowisku konserwatora antykorozyjnego warunki pracy powódki uległy drastycznemu pogorszeniu, gdyż praca ta wiązała się z oddziaływaniem dużej liczby czynników szkodliwych oraz większej ilości czynników uciążliwych. W ostatnich 3 miesiącach pracy powódka narażona była na bezpośredni kontakt przez całą zmianę roboczą z takimi czynnikami szkodliwymi jak znaczny hałas, czynniki toksyczne w postaci materiałów chemicznych, substancji szkodliwych przy

wdychaniu, drażniących oczu i błony śluzowej oraz inne czynniki szkodliwe tj. łatwopalne i wysoce łatwopalne materiały chemiczne.

Przez okres 38 lat pracy powódka zawsze pracowała na jedną zmianę w godzinach od 07:00 do 15:00. Praca na nowym stanowisku pracy oznaczała dla niej konieczność pracy w trybie zmianowym. Powódka na stanowisku konserwatora antykorozyjnego co tydzień pracowała na pierwszej zmianie, tj. od godz. 07:00 do 15:00, a co drugi tydzień na II zmianie, tj. od godz. 15: do 23:00. Ponadto zaproponowane i powierzone powódce stanowisko konserwatora antykorozyjnego było stanowiskiem na produkcji i sprowadzało się do prostej, uciążliwej pracy fizycznej. Nie odpowiadało przygotowaniu, wykształceniu powódki i było znacznie poniżej jej kwalifikacji. Do pracy na stanowisku konserwatora antykorozyjnego dotychczasowa wiedza, odbyte kursy, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności były zbędne, całkowicie nieprzydatne. Praca na stanowisku konserwatora antykorozyjnego była pracą fizyczną niewymagającą kwalifikacji. Zbędna była wiedza o charakterze ekonomicznym, z zakresu księgowości, w tym obsługi programów komputerowych. Wykonując nowe obowiązki powódka nie mogła więc w żaden sposób wykorzystywać swoich umiejętności.

Reasumując, Sąd Okręgowy zważył, że zmiana rozkładu czasu pracy i konieczność pracy na dwie zmiany, narażenie na dużą ilość czynników szkodliwych i uciążliwych, brak możliwości wykorzystywania na nowym stanowisku specjalistycznej wiedzy i umiejętności powódki, niższa hierarchia stanowiska, obniżenie rangi powódki jako pracownika, były czynnikami, które jednoznacznie wskazywały na drastyczne pogorszenie warunków pracy.

Nie było sporne, iż proponowane warunki wynagradzania były niezmiennione. Nie przesądza to jednak o braku podstaw do uzasadnionej odmowy ich przyjęcia oraz stwierdzenia, że rozwiązanie umowy naruszyło gwarancje zatrudnienia, co jest decydujące w kwestii prawa do odszkodowania. Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie zmieniające nie może być utożsamiane z wypowiedzeniem definitywnym. Biorąc pod uwagę okoliczność rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami niniejszego postępowania wskutek odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy - w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków - w istocie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Powyższe stanowisko znajduje oparcie zarówno w starszych, jak i w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 22 maja 1975, I N 9/75, OSNC z 1976 Nr 3, poz. 51, czy też wyrok SN z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP z 2005 r. Nr 10, poz. 142). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06 stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia, zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym, jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy zważył, że rozwiązanie umowy na skutek wypowiedzenia zmieniającego może naruszyć gwarancje zatrudnienia. Decydujące jest w tej sytuacji ustalenie strony, która spowodowała rozwiązanie umowy.

Celem zawarcia pakietu jest ochrona pracowników przed utratą zatrudnienia, a nie zmiana warunków zatrudnienia. W oparciu o stan faktyczny należy ocenić, czy wypowiedzenie zmieniające było w istocie rzeczą realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianej w pakiecie, czy też propozycja nowych warunków zatrudnienia z góry wykluczała ich przyjęcie przez pracownika, ale formalnie stwarzała pozory, że zmierza do utrzymania jego zatrudnienia. Możliwość zmiany warunków pracy oraz konieczność ustalenia, czy pracodawca miał zamiar kontynuacji zatrudnienia na innych warunkach została również zaakceptowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08. W świetle przedstawionych wyżej ustaleń rozstrzygnięcie w kwestii naruszenia gwarancji zatrudnienia i prawa do odszkodowania musi uwzględniać porównanie warunków dotychczasowych

z proponowanymi. Kryterium zamiaru kontynuacji zatrudnienia mogą więc być proponowane warunki pracy i płacy. Jest to konieczne, gdyż w przeciwnym przypadku pracodawca mógłby zawsze uniknąć obowiązku wypłaty odszkodowania twierdząc, że jego zamiarem była jedynie zmiana warunków zatrudnienia, a nie rozwiązanie umowy

o pracę. Z drugiej strony nie można uznać, iż gwarancje zatrudnienia zostały naruszone jeżeli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków zatrudnienia bez uzasadnionych powodów. W niniejszej sprawie zaproponowane warunki pracy były bardzo niekorzystne dla powódki. Zostały tym samym naruszone „pakietowe” gwarancje zatrudnienia, a więc powódka nabyła prawo do odszkodowania.

W rozpoznawanej sprawie powódka ostatecznie domagała się kwoty 87.542,64 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 grudnia 2013 roku. Podstawę prawną dochodzonego odszkodowania stanowi przepis art. 7 ust. 1, ust. 2 pkt „d” Pakietu Gwarancji Pracowniczych oraz § 2 ust. 1 i ust. 2 pkt c załącznika nr (...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Natomiast podstawę prawną ustalenia wysokości dochodzonego odszkodowania stanowią przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 roku (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14 zez m.) w związku z § 2 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 roku (Dz. U. z 1996 roku, Nr 62, poz. 289 ze zm.). Stosownie do § 16 ust. 1 pierwszego z powołanych rozporządzeń składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Poza sporem w rozpoznawanej sprawie pozostawała kwestia terminu rozwiązania z powódką stosunku pracy, co miało miejsce w dniu 30 listopada 2013 roku. Dzień ten stosownie do powszechnie przyjętego poglądu na gruncie przepisu art. 171 § 1 k.p. należy uznać za dzień nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w rozumieniu powołanego § 16 ust. 1 rozporządzenia. Tym samym okres 3 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu to sierpień, wrzesień i październik 2013 roku. Jednakże w rozpoznawanej sprawie istotne z punktu widzenia ustalenia okresów i występujących w ich trakcie składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, znaczenie miało użyte w powołanym przepisie § 16 ust. 1 rozporządzenia określenie „wypłacone”.

Z poczynionych ustaleń wynika, że stałe miesięczne wynagrodzenie powódki za okres od lipca do września 2013 roku wynosiło 3.415 złotych. W skład wynagrodzenia wchodziła również tzw. premia absencyjna za wszystkie 3 wskazane miesiące w kwocie po 125 złotych oraz dodatek za II zmianę w kwocie 20,52 złotych, wypłacony w październiku 2013 roku za miesiąc wrzesień 2013 roku. Mając na uwadze przepis § 16 ust. 2 rozporządzenia, zgodnie z którym jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, liczby dni przepracowanych przez powódkę w okresie od lipca 2013 roku do września 2013 roku oraz liczby dni pracy przypadających we wskazanym okresie nie były sporne. Powódka przepracowała we wskazanym okresie 55 dni, natomiast liczba dni pracy przypadających w tym okresie wynosi 65 dni. Mając na uwadze powyższe oraz treść powołanego § 16 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Sąd uznał za prawidłowe wyliczenia wysokości ekwiwalentu za urlop powódki dokonane przez pozwanego w następujący sposób:  $3.415 \text{ zł} + 125 \text{ zł} \times 3 + 20,52 \text{ zł} / 55 \times 65 = 3.570,81$  złotych. Pozwany pracodawca dokonał zaokrąglenia wskazanej kwoty do 3.571,46 złotych. Kwota w tej wysokości stanowiła podstawę dla zasądzenia odszkodowania stosownie do art. 7 ust. 1, ust. 2 pkt d Pakietu Gwarancji Pracowniczych oraz § 2 ust. 1 i ust. 2 pkt c załącznika nr (...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Dla Pracowników (...) S.A.

W ocenie Sądu Okręgowego sposób interpretacji treści § 16 rozporządzenia zaprezentowany przez powódkę w ustalonym stanie faktycznym, na akceptację nie zasługuje, nie znajdując uzasadnienia w treści przepisu, który wyraźnie wskazuje jako podstawę wyliczeń wynagrodzenie wypłacone w danym okresie.

Z tych względów Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz L. Ł. kwotę 85.715,04 zł tytułem odszkodowania. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że roszczenie stało się wymagalne w dniu następującym po ustaniu stosunku pracy, tj. dnia 1 grudnia 2013 r.

Rozstrzygnięcie w zakresie nadania wyrokowi w pkt I rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.571,46 złotych uzasadnia treść przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Brak jest podstaw do nadania wyrokowi rygoru w większym zakresie, o co wносиła powódka.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów procesu, co do zasady ich poniesienia, uzasadnione jest treścią przepisu art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. z związku z przepisem art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 490). Na zasądzoną kwotę 7.078 zł składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika, ustalone przy zastosowaniu minimalnej stawki opłaty przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu w wysokości 2.700 zł oraz uiszczona przez powódkę opłata od pozwu w kwocie 4.378 zł. Obowiązki przyjętej przez Sąd stawki minimalnej opłaty uzasadnia treść przepisu § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1078). Niniejsza sprawa została bowiem wszczęta przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 roku, tj. przed 1 sierpnia 2015 roku.

Odnosząc się do żądania zasądzenia stawki wynagrodzenia pełnomocnika przy zastosowaniu dwukrotności stawki minimalnej należy podnieść, że pełnomocnik powódki nie wykazał zaistnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie takiej zasady. Po pierwsze należy wskazać, że zasadą jest zasądzanie wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika w stawce minimalnej, natomiast możliwość zasądzenia takiego wynagrodzenia w oparciu o wielokrotność stawki minimalnej stanowi wyjątek od tej zasady.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając wyrok w punkcie I, III i IV i zarzucając:

- 1) naruszenie art. 217 § 2 i § 3 w zw. z art. 227 i art. 236 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego, zgłoszonego w piśmie z dnia 3 lipca 2015 r. na okoliczność ilości osób, które zostały przeniesione na inne stanowisko pracy w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa w okresie od 1.04.2012 r. do 1.12.2013 r., co stanowiło istotną okoliczność dla rozstrzygnięcia sprawy;
- 2) naruszenie art. 217 §1 i § 2 w zw. z art. 227 poprzez niezasadne oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki M. M. na okoliczność czy powódka otrzymała propozycję pracy, czy była możliwość zaproponowania jej innej pracy, co wskazywałoby na dobrą wolę pozwanego, w sytuacji gdy okoliczności te były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy;
- 3) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka S. K., gdy znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadków Z. R. i K. G., które Sąd uznał za wiarygodne;
- 4) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym ustaleniu, że warunki pracy powódki w wyniku rozpoczęcia pracy na stanowisku konserwatora antykorozyjnego uległy drastycznemu pogorszeniu oraz nieuprawnionym przyjęciu, że rzeczywistym celem wypowiedzenia zmieniającego było doprowadzenie do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy okoliczności te nie znajdują odzwierciedlenia w materiale dowodowym;
- 5) naruszenie prawa materialnego tj. art. 7 ust. 1 i ust. 2 pkt „d” Pakietu Gwarancji Pracowniczych oraz § 2 ust. 1 i ust. 2 pkt „c” załącznika nr(...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zw. z art. 264 § 1 k.p. poprzez niezasadne zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w sytuacji braku przesłanek nabycia prawa do tego świadczenia.



Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za I instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie.

Pozwany wnosił nadto o dopuszczenie dowodu z dokumentu tj. wykazu pracowników przeniesionych w okresie od 1.04.2012 r. do 1.12.2013 r. ze stanowisk „umysłowych” na stanowiska pracy fizycznej na okoliczność ilości osób, które zostały przeniesione na inne stanowiska pracy w wyniku restrukturyzacji oraz o dopuszczenie dowodu z zeznań M. M. na okoliczność czy powódka otrzymała propozycję pracy, czy była możliwość zaproponowania jej innej pracy, co wskazywałoby na dobrą wolę spółki żeby powódka mogła dopracować do uzyskania uprawnień emerytalnych.

W obszernym uzasadnieniu apelacji pozwany wywodził, że wyrok wydany przez Sąd Okręgowy wydany został z naruszeniem przepisów prawa wskazanych w zarzutach apelacji.

Pozwany wskazał, że w przedmiocie wniosku dowodowego, istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, w postaci wykazu pracowników przeniesionych w okresie od 1.04.2012 r. do 1.12.2013 r., Sąd Okręgowy nie podjął żadnej decyzji. Oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze strony M. M. nie pozwoliło na ustalenie czy istniała możliwość powierzenia powódce innego stanowiska pracy.

Wbrew ocenie dokonanej przez Sąd Okręgowy zeznania świadków S. K., którym Sąd odmówił wiary oraz zeznania Z. R. i K. G., które Sąd obdarzył wiarą, są zbieżne a wynika z nich, że na stanowisku planisty wymagane było minimum wykształcenie średnie i nie było specjalnych wymagań zaś na stanowisku konserwatora antykorozyjnego pracownicy mają wykształcenie zawodowe i średnie. Zeznania te wskazują na podobny poziom wykształcenia pracowników zajmujących obydwie stanowiska, który był adekwatny do poziomu wykształcenia powódki. Powyższe okoliczności wpływające na ocenę obydwu stanowisk mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Bezzasadnie Sąd Okręgowy wskazał na drastyczne pogorszenie warunków pracy powódki w sytuacji gdy oddziaływanie czynników szkodliwych było niwelowane odpowiednim zabezpieczeniem pracownika – wentylacja pomieszczeń, odzież ochronna. Nadto pracując na stanowisku planisty powódka nie miała zagwarantowanej pracy na jedną zmianę. Zachowanie przez powódkę dotychczasowego wynagrodzenia również nie przemawia za drastycznym pogorszeniem warunków pracy.

Pozwana spółka zmierzała do kontynuowania z powódką dotychczasowego zatrudnienia do momentu uzyskania przez nią prawa do emerytury, zatem to nie spółka doprowadziła do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające stanowiło realizację gwarancji zatrudnienia przewidzianej w Pakiecie.

Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia, przez co zamknęła sobie drogę do kwestionowania jego prawidłowości. Pozwany podnosił nadto, że wszystkie przesłanki pozbawiające pracownika prawa do odszkodowania zostały wyczerpane tj. równorzędność dotychczasowego i nowego stanowiska, uwzględnienie wykształcenia i kwalifikacji na nowym stanowisku, ustawowe uprawnienia do pracy na nowym stanowisku oraz umiejętności niezbędne do pracy na nowym stanowisku.

Z tych wszystkich względów pozwany uznawał apelację za uzasadnioną.

Apelujący wnosił o dopuszczenie dowodu z dokumentu tj. „wykazu pracowników przeniesionych w okresie od 01-04-2012 do 01-12-2013 ze stanowisk umysłowych na stanowiska pracy fizycznej” na okoliczność ilości osób, które zostały przeniesione na inne stanowiska w wyniku restrukturyzacji oraz przesłuchanie w charakterze strony M. M. na okoliczność czy powódka otrzymała propozycję pracy i czy była możliwość zaproponowania jej innej pracy, co miałyby wskazywać na dobrą wolę spółki, ażeby mogła dopracować do uzyskania uprawnień emerytalnych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego. Wywodził, że twierdzenia zawarte w apelacji sprowadzają się do polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego.

W ocenie powódki prawdziwym celem wręczenia wypowiedzenia zmieniającego było doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy. Cytowane zeznania Z. R. i K. G. nie potwierdzają tego, że kwalifikacje powódki były odpowiednie do wykonywania pracy na stanowisku konserwatora antykorozyjnego, zatem słusznie Sąd Okręgowy przyjął, że zeznania S. K. jakoby kwalifikacje powódki były adekwatne do pracy na innym stanowisku, są odosobnione. Powódka nie kwestionuje prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, dlatego też nie złożyła odwołania. Nie oznacza to jednak, że nie może skutecznie dochodzić odszkodowania, wynikającego z Pakietu Gwarancji Pracowniczych.

Sąd Apelacyjny oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na jej rozstrzygnięcie bez konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Opierając się na ustaleniach faktycznych jak i rozważaniach prawnych poczynionych przez Sąd I instancji **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Zarzuty naruszenia prawa procesowego nie są trafne.

Sąd Okręgowy nie rozpoznał wniosku dowodowego zamierzającego do wykazania ilości osób, które zostały przeniesione na inne stanowiska pracy w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa w okresie od 1.04.2012 r. do 1.12.2013 r. i jest to uchybienie procesowe ale pozostaje bez wpływu na treść rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom apelującego nie jest to bowiem okoliczność istotna dla prawidłowego wyrokowania w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań M. M. – prezesa zarządu spółki na okoliczność, czy powódka otrzymała propozycję pracy, czy była możliwość zaproponowania jej innej pracy, co wskazywałoby na dobrą wolę pozwanego. Sąd wskazał, że wniosek jest spóźniony i nieistotny. W ocenie Sądu Apelacyjnego rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w przedmiocie wniosku jest trafne. Dowód z przesłuchania stron jest dowodem zamykającym postępowanie w sprawie i, jak wynika z treści art. 299 k.p.c. sąd może ten dowód przeprowadzić, jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sądowi pozostawiona jest też decyzja czy przeprowadzić dowód z zeznań jednej czy obu stron procesu. W sprawie niniejszej przed zgłoszeniem wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań prezesa zarządu zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, zatem nie zachodziła konieczność przeprowadzania dodatkowego dowodu.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest akt wewnątrzzakładowy tj. Pakiet Gwarancji Pracowniczych, będący, po myśli art. 9 k.p., źródłem prawa pracy. Istotą sprawy w niniejszym postępowaniu było ustalenie czy powódce przysługuje prawo do odszkodowania zagwarantowanego Pakietem – art. 7 ust. 1 i ust. 2 „d” Pakietu. Przepis ten stanowi, że w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia z pracownikiem objętym postanowieniami Pakietu, tak w przypadku zwolnień indywidualnych jak i grupowych z przyczyn nie dotyczących pracownika (...) pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia odszkodowania w dniu rozwiązania umowy o pracę, każdemu pracownikowi któremu wypowiedział umowę o pracę. Dotyczy to również tzw. wypowiedzenia zmieniającego, określonego w art. 42 k.p. z przyczyn nie dotyczących pracownika, chyba że zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i/lub płacy są równorzędne do dotychczasowych

oraz uwzględniają wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, ustawowe uprawnienia do wykonywania zawodu i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na nowym stanowisku pracy. W takim przypadku odszkodowanie pracownikowi nie przysługuje.

Bezspornym jest, że powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy w okresie gwarancji zatrudnienia i jest pracownikiem objętym postanowieniami Pakietu. Dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy o odszkodowanie zagwarantowane Pakietem konieczne było zbadanie dwóch przesłanek:

- 1) czy wypowiedzenie warunków pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących powódki oraz
- 2) czy zaproponowane powódce nowe warunki pracy są równorzędne do dotychczasowych oraz uwzględniają jej wykształcenie, kwalifikacje, ustawowe uprawnienia do wykonywania zawodu i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na nowym stanowisku pracy.

Bez znaczenia pozostaje zatem okoliczność dotycząca ilości osób, które zostały przeniesione na inne stanowisko pracy w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa w okresie od 1.04.2012 r. do 1.12.2013 r. jak i fakt czy powódka otrzymała propozycję pracy, czy była możliwość zaproponowania jej innej pracy, co wskazywałoby na dobrą wolę pozwanego. Powódka nie dowodzi, że wypowiedzenie jest przejawem szykanowania jej w miejscu pracy czy też dyskryminowania, zatem badanie dobrej woli pracodawcy i przesłuchiwanie na tę okoliczność prezesa zarządu spółki jest zbędne.

W tym kontekście bez znaczenia pozostają też rozważania stron jak i wywody Sądu Okręgowego co do faktycznego celu wypowiedzenia zmieniającego jakim miałyby być (lub nie) doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy a nie kontynuowana zatrudnienia w nowych, zaproponowanych przez pracodawcę warunkach pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nietrafny jest zarzut pozwanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dokonana przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wówczas, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu nie znajduje oparcia w zasadach doświadczenia życiowego. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występuje. Sąd nie obdarzył wiarą zeznań świadka S. K. we fragmencie w jakim zeznał, że kwalifikacje powódki były adekwatne do stanowiska konserwatora antykorozyjnego, uznając że zeznania te są odosobnione na tle pozostałego materiału dowodowego i są subiektywną oceną świadka. Argumentacja Sądu jest trafna, zważywszy, że świadek Z. R.

w sposób spójny charakteryzuje poprzednio zajmowane przez powódkę stanowisko pracy, wskazując, że poprzednie i nowe stanowiska pracy to dwa różne rodzaje prac zaś świadek K. G. zeznaje, że wiedza księgowo i planistyczna jest zbędna do wykonywania pracy konserwatora, przy której konieczne są jedynie zdolności manualne.

Trafna ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy nie pozwala na uwzględnienie zarzutu o błędnym ustaleniu stanu faktycznego, który znajduje oparcie w dowodach obdarzonych przez Sąd wiarą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia postanowień Pakietu, wskazanych w apelacji.

Przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy była konieczność zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników pośredniej produkcji, wynikająca z budżetu na rok 2013. Jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, zatem pierwsza przesłanka nabycia prawa do odszkodowania zagwarantowanego w Pakiecie została spełniona.

Pozostaje zatem ocenić czy Sąd Okręgowy prawidłowo wywiódł, że zaproponowane powódce stanowisko pracy nie jest równorzędne do dotychczasowego, nie uwzględnia wykształcenia powódki jej kwalifikacji, ustawowych uprawnień do wykonywania zawodu i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy na nowym stanowisku pracy.

W aktach prawnych z zakresu prawa pracy ustawodawca posługuje się pojęciem „równorzędności” stanowiska pracy ale go nie definiuje – por. art. 186<sup>4</sup> k.p. Sąd Apelacyjny podziela w pełni pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego

za równorzędne stanowisko można uznać takie, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio (uchwała z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSN 1980/2/22).

Powódka przez okres ponad 30 lat pracy zawodowej wykonywała obowiązki księgowej i planisty. Na tym stanowisku podwyższała swoje kwalifikacje, kończąc kursy i szkolenia a jej praca była doceniana przez pracodawcę (dowody w aktach osobowych). Stanowisko konserwatora antykorozyjnego nie jest stanowiskiem równorzędnym do uprzednio zajmowanego. Nie jest to praca koncepcyjna, wymagająca wysiłku umysłowego, wiąże się z wykonywaniem bardzo prostych czynności. Nie gwarantuje zatem dotychczasowej pozycji zawodowej, rozwoju zawodowego i możliwości awansowych – w przeciwieństwie do poprzednio zajmowanego stanowiska.

Proponowana praca w żadnym stopniu nie uwzględnia wykształcenia powódki, uzupełnianego w czasie pracy zawodowej, jak również jej kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do wykonywania tej pracy. Kwalifikacje pracownika to nie tylko zdobyte wykształcenie ale też nabyte wskutek doświadczenia zawodowego umiejętności wykonywania określonego rodzaju pracy. Uwzględnienie kwalifikacji powódki nie może sprowadzać się do powierzenia jej jakiegokolwiek pracy, niewymagającej żadnych kwalifikacji. Gdyby taka była wola stron zawierających Pakiet, to nie znalazłoby się w nim w ogóle odesłanie do kwalifikacji pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo zważył, że zaproponowane powódce stanowisko pracy nie jest stanowiskiem równorzędnym do dotychczasowego, nie uwzględnia wykształcenia powódki, jej kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy na nowym stanowisku pracy. Tym samym słusznie Sąd Okręgowy zważył, że powódka nabyła prawo do odszkodowania zagwarantowanego w Pakiecie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy wydał trafny i zgodny z przepisami wyrok, zaś apelacja polemizująca jedynie z prawidłowymi ustaleniami i wywodami Sądu jako bezzasadna podlega oddaleniu w trybie art. 385 k.p.c.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Apelacyjny miał na uwadze treść art. 98 § 1 k.p.c. oraz przepisy rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). W świetle § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 cyt. rozporządzenia stawka minimalna wynosi przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 50 000 zł do 200 000 zł - 7200 zł i ulega pomniejszeniu o 75%, czyli do kwoty 5.700 zł. Stosownie do § 10 ust. 1 pkt 2 cyt. rozporządzenia stawki minimalne za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem apelacyjnym wynoszą 75% stawki minimalnej, jeżeli w pierwszej instancji prowadził sprawę ten sam radca prawny. Tym samym należne powódce koszty stanowią kwotę 4.050 zł.