

Sygn. akt IV P 108/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Janina Czetowicz, Krystyna Karusewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 07 września 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. D. (1)

przeciwko (...) w O.

o odszkodowanie

I powództwo oddała,

II zasądza od powoda J. D. (1) na rzecz pozwanego (...) w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sygn. Akt IV P 108/17

UZASADNIENIE

J. D. (1) w pozwie przeciwko (...) w O. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w tym zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nastąpiło w sposób niezgodny z przepisami prawa. Powód podnosił, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest nieprawdziwa, a postawione powodowi zarzuty są niezgodne z prawdą.

W odpowiedzi na pozew pozwany – (...)w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, iż żądanie przez powoda przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy jest przedwczesne z uwagi na okres wypowiedzenia. Ustosunkowując się do twierdzeń i zarzutów powoda, pozwany stwierdził, że długotrwała absencja powoda w pracy ze względów zdrowotnych uniemożliwia sprawne i bieżące funkcjonowanie zakładu pracy, powodując przy tym dezorganizację pracy innych pracowników, a w konsekwencji również pracodawcy. Nadto pozwany podkreślił, iż wypowiedzenie nastąpiło również z uwagi na nieprawidłowe i niesumienne wywiązywanie się powoda z powierzonych obowiązków pracowniczych.

Powód, pismem procesowym z dnia 28 lipca 2017 r., zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. kwoty 7.812 złotych. Dodatkowo wskazał, iż pracodawca od początku nawiązanego stosunku pracy z powodem zdawał sobie sprawę, iż powód jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a więc miał wiedzę o problemach zdrowotnych powoda. Powód w uzasadnieniu wskazywał, że to na pozwanym ciąży ryzyko organizacyjne, a więc musi być przygotowany do zapewniania odpowiedniego zastępstwa na wypadek nieobecności pracowników.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 kwietnia 2006 r. na stanowisku księgowego do spraw rozliczeń, a następnie jako specjalista do spraw płac.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B- umowa o pracę k. 2, porozumienie zmieniające k. 87)

Do obowiązków powoda należało m.in. terminowe naliczanie płac pracownikom i zleceniobiorcom, wynagrodzeń członkom (...), przygotowywanie dokumentacji dotyczącej rozliczenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz sporządzanie deklaracji do ZUS i US (PIT-4), bieżące monitorowanie stanu kont syntetycznych i analitycznych dotyczących wynagrodzeń, rozrachunki z pracownikami, z ZUS, z US, codzienne weryfikowanie kart pobytu klientów Izby (...) z rejestrem sprzedaży, dekretowanie i księgowanie wyciągów bankowych, dokonywanie przelewów płatności za faktury, rachunki, sprawdzanie dokumentów księgowych pod względem formalno-rachunkowym, sporządzanie korekt deklaracji ZUS.

(dowód: zakres czynności powoda k. 21-25)

W dniu 13 marca 2017 r. powód otrzymał od pozwanego zakładu pracy wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się cyklicznie nieobecności powoda w pracy, powodujące przerzucanie obowiązków powoda na innych pracowników, a w konsekwencji dezorganizujące ich pracę. Wskazano, że powód jest jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku specjalisty ds. płac, stąd zmniejszenie zatrudnienia oraz obowiązków umożliwi pracodawcy zatrudnienie drugiej osoby, która mogłaby wraz z powodem wykonywać przedmiotowe czynności w łącznym dotychczasowym wymiarze. Jako drugą przyczyną wskazano - nienależyte wykonanie powierzonych obowiązków, w tym zlekceważenie polecenia bezpośredniego przełożonego. Wskazano na niewykonanie przez powoda wymaganej przez ZUS korekty złożonych uprzednio błędnie dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi za poprzednie lata.

(dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy k. 6-7)

J. D. (1) nie wyraził zgody na zaproponowane warunki wypowiedzenia umowy o pracę, wskutek czego z dniem 30 czerwca 2017 r. nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę pomiędzy stronami.

(dowód: pismo powoda k. 49)

W okresie od czerwca do połowy września 2016 r. powód, pomimo otrzymania polecenia służbowego, nie dokonał korekty złożonych uprzednio dokumentów do ZUS. Obowiązek wykonania zadania był przypominany przez przełożoną. J. D. (1) nie kontaktował się w tym zakresie z pracownikami ZUS celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Z uwagi na późniejszą nieobecność powoda w pracy, pracodawca nie miał możliwości nałożenia na niego kary upomnienia za niewykonanie zleconego obowiązku. Celem zapobieżenia ponagleniom ze strony ZUS wystarczyło, aby powód napisał pismo dotyczące najprostszej części tj. korekt zerowych. Nie było potrzeby dokonywania tego w systemie Płatnik, o którego poprzednią wersję należało zwrócić się do ZUS w związku z korektą.

(dowód: opinia służbowa k. 44, notatka służbowa k. 45, zeznania M. N. k. 78-79, 00:39:05-01:03: 27, przesłuchanie D. K. k. 80v-81v, 01:39:23-02:01:31, przesłuchanie powoda k. 80-80 v, 01:24: (...):39:21)

Powód jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, od wielu lat choruje na cukrzycę typu 2. W związku z tym jest uprawniony do korzystania z miesięcznych turnusów rehabilitacyjnych w ciągu roku. Wszyscy pracownicy pozwanego, którzy posiadają uprawnienie do tzw urlopów rehabilitacyjnych korzystali z nich.

W 2016 r. powód był nieobecny w pracy z powodu zwolnień lekarskich w okresach: 7-14 marca 2016 r., 10-24 czerwca 2016 r., 25 czerwca 2016 r. do 1 lipca 2016 r., 13-14 września 2016 r., 16-28 września 2016 r., 29 września 2016 r. do 21 października 2016 r., 22 października do 18 listopada 2016 r., 19 listopada 2016 r. do 19 grudnia 2016 r., 20 grudnia 2016 r. do 20 stycznia 2017 r., 21 stycznia do 21 lutego 2017 r., 22 lutego do 10 marca 2017 r.

Nieobecności trwające od czerwca 2016r. były spowodowane nagłym, intensywnym zakażeniem bakteryjnym stopy, co wymagało natychmiastowego leczenia na oddziale zakaźnym i poddania się intensywnej antybiotykoterapii. Powód w przedmiotowym okresie był również hospitalizowany.

Powód korzystał najczęściej ze zwolnień lekarskich spośród osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

(dowód: karta z oddziału chorób zakaźnych k. 9-10, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 11, przesłuchanie powoda k. 80-80v, 01:24:24—1:39:21 w zw. z k. 76v, 00:03:11-00:10:14, zeznania świadków: U. J. k. 77v-78, 00:23:02-00: 39:01; M. N. k. 78-79, 00:39:05-01:03: 27, A. K. k. 79-79v, 01:04:07-01:21:54, przesłuchanie D. K. k. 80v-81v, 01:39:23-02:01:31)

J. D. (1) podczas ponad półrocznej nieobecności w pracy informował telefonicznie przełożonego o niemożliwości świadczenia pracy lub pracownik pozwanego zwracał się do powoda o taką informację. Powód dokonywał zawiadomienia z ostatnim dniem zwolnienia chorobowego, wskazując, iż kolejny miesiąc nie będzie go w pracy. Powód nie informował pracodawcy o swoim ogólnym stanie zdrowia i terminie, w którym lekarz przewiduje możliwość jego powrotu do pracy. Kiedy dzwoniła do niego A. K. (2) z pytaniem czy wysłać do niego skierowanie na badania kontrolne, stwierdzał, że lepiej wysłać ponieważ nie wiadomo jaka będzie decyzja lekarza.

(dowód: zeznania świadka A. K. k. 79-79v, 01:04:07-01:21:54, przesłuchanie powoda k. 80-80v, 01:24:24—1:39:21 w zw. z k. 76v, 00:03:11-00:10:14, przesłuchanie D. K. k. 80v-81v, 01:39:23-02:01:31)

Powód powrócił do pracy po przerwie w dniu 13 marca 2017 r., w którym otrzymał wypowiedzenia zmieniające. Zgodnie z orzeczeniem lekarskim J. D. (1) był już zdolny do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

(dowód: orzeczenie lekarskie k. 8, wypowiedzenie k. 6-7)

Podczas nieobecności powoda jego obowiązki związane z prowadzeniem spraw płacowych przejął specjalista ds. administracyjno-pracowniczych A. K.. Obowiązki związane z księgowością zostały rozdzielone pomiędzy pracowników księgowości: U. J. (2) i A. O.. Pozwany zakład pracy zatrudnia 40 osób, w tym 5 osób zajmujących się sprawami księgowo-płacowymi. Pięciu pracowników posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności i dwóch lekki stopień.

Pracownicy podczas nieobecności powoda zobowiązani byli wykonywać jego obowiązki, co wiązało się z powstawaniem zaległości w sprawach nieterminowych oraz potrzebą pozostawania w pracy ponad godziny przez główną księgową, A. K. oraz kierownika działu administracyjno-kadrowego. W związku z wykonywaniem zadań powoda, obowiązki pracowników zostały również poprzesuwane na inne osoby. Założeniem była realizacja zadań terminowych, których było bardzo dużo w zakresie czynności powoda. Inne czynności były wykonywane w miarę wygospodarowania na to czasu. Nie mniej jednak, pracownicy, którym powierzono obowiązki powoda, z uwagi na stopnie niepełnosprawności, nie mogli wykonywać obowiązków w godzinach nadliczbowych. W związku z tym M. N. (główna księgowa) i D. K. (kierownik działu administracyjno- kadrowego) musiały wykonywać zadania, które nie zostały wykonane przez pozostałych pracowników, w czasie przekraczającym godziny pracy. Obie miały zadaniowy czas pracy. M. N., w związku z natłokiem prac niejednokrotnie pracowała do godz. 19:00 lub w weekendy.

(dowód: zeznania świadków: U. J. k. 77v-78, 00:23:02-00: 39:01; M. N. k. 78-79, 00:39:05-01:03: 27, A. K. k. 79-79v, 01:04:07-01:21:54, przesłuchanie D. K. k. 80v-81v, 01:39:23-02:01:31)

Okres czerwca- lipca i listopada- stycznia jest to newralgiczny czas w księgowości gdyż następuje wówczas skumulowanie pracy, w tym pracy terminowej. Szczególna jest sytuacja pozwanego, który zawiera dwa razy do roku ok. 180 umów zlecenia, które następnie rozlicza w czerwcu i grudniu. Zajmował się tym powód. W tych okresach osoby zatrudnione w księgowości, za wyjątkiem powoda, starały się nie korzystać ze zwolnień i urlopów (za wyjątkiem krótkich nieobecności). Powód korzystał z urlopu wypoczynkowego i rehabilitacyjnego w grudniu 2013r., a w latach 2014r. -2016 w grudniu przebywał na długich zwolnieniach lekarskich.

(dowód: zeznania świadków: U. J. k. 77v-78, 00:23:02-00: 39:01; M. N. k. 78-79, 00:39:05-01:03: 27, A. K. k. 79-79v, 01:04:07-01:21:54, przesłuchanie D. K. k. 80v-81v, 01:39:23-02:01:31, listy obecności k. 46-48)

Decyzją z dnia 13 marca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeliczył rentę przysługującą J. D. (1). Powodowi przysługuje renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

(dowód: decyzja ZUS k. 53)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zasadności dokonanego wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, a następnie rozważenie słuszności żądania odszkodowania. Zgodnie z art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Dlatego też w niniejszej sprawie zastosowanie znajduje przepis art. 45 § 1 kp, który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przechodząc do analizy niniejszej sprawy należy podkreślić, iż Sąd rozważając okoliczności sprawy dokonał tego w oparciu o całość zgromadzonego materiału dowodowego, uznając go za wiarygodny. Przesłuchiwani świadkowie zgodnie zeznawali na okoliczności dotyczące świadczonej przez powoda pracy i przyczyn dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania tych osób, albowiem były one spójne, logiczne, konkretne i wzajemnie się uzupełniały. Wiarygodne w tym kontekście są także okoliczności wskazywane podczas przesłuchania D. K.. Za wiarygodne uznał Sąd także przesłuchanie powoda, który np. w zakresie kwestii korekt dla ZUS jest zgodny z zeznaniami M. N..

Analizę sytuacji zaistniałej w niniejszym postępowaniu należy przeprowadzić poprzez odniesienie się do poszczególnych zarzutów postawionych powodowi.

W pierwszym punkcie wypowiedzenia wskazano na nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się cyklicznie nieobecności powoda w pracy, powodujące przerzucanie obowiązków powoda na innych pracowników, a w konsekwencji dezorganizujące ich pracę. Odniesiono się do konkretnych okresów nieobecności powoda od marca 2016r. do marca 2017r. Wskazać w tym miejscu należy, iż zarówno powód nie negował tego, iż był w podanych okresach nieobecny w pracy, jak również pozwany nie zaprzeczał temu, że powodem nieobecności powoda były, w zakresie zwolnień od czerwca 2016r., nasilone zmiany chorobowe. Jest to dosyć wyjątkowa sytuacja, ponieważ Sąd dokonujący oceny wypowiedzenia warunków umowy z uwagi na nieobecność pracownika z powodu choroby, musi wziąć pod uwagę zarówno prawa pracownika, jak i słuszny interes zakładu pracy. Wypowiedzenie warunków umowy z uwagi na chorobę pracownika następuje bowiem z przyczyny niezależnej od pracownika.

Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą „długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność pracownika w pracy z reguły uzasadnia dokonanie pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 608/00, LEX nr 49262, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, LEX nr 33086, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, LEX nr 80485). Należy jednak zaznaczyć, iż sama długotrwała absencja pracownika nie uzasadnia wypowiedzenia, musi się ona wiązać z dezorganizacją pracy w zakładzie pracodawcy i naruszać jego istotny interes.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, pozwany właściwie wykazał, iż absencja powoda skutkowałą znaczną dezorganizacją pracy i przerzuceniem obowiązków na innych pracowników. Przesłuchiwane w sprawie osoby, które zastępowały powoda podczas jego nieobecności, zgodnie zeznawały, iż był to dla nich ciężki okres. Pracownicy musieli odkładać swoje nieterminowe obowiązki, aby wszystko to, co było pilne - zostało wykonane. Do zadań powoda należało bowiem wiele prac o charakterze terminowym np.: codzienne księgowanie wyciągów bankowych wydatkowych, codzienna weryfikacja kart pacjentów izby wytrzeźwień, codzienne dokonywanie przelewów w sprawach bieżących, formalno-rachunkowe sprawdzanie dokumentów finansowych, naliczanie list płac pracownikom i wynagrodzeń zleceniobiorcom, comiesięczne naliczanie ryczałtów samochodowych, umów zlecenia dla lekarzy, comiesięczne przygotowywanie deklaracji zusowskich, dokonywanie przelewów na rzecz ZUS, przygotowywanie deklaracji PIT4. W ten sposób napiętrzały się zaległości, które w wolnej chwili były nadrabiane. Należy zauważyć, iż w związku z bardzo małą liczbą pracowników księgowo-kadrowych zachodziła potrzeba przesuwania obowiązków także pomiędzy pracownikami obecnymi. Przykładowo główna księgowa, jako osoba mogąca pracować w godzinach nadliczbowych, pozostawała w przedmiotowym okresie w pracy znacznie dłużej, przychodziła również do pracy w weekendy. Podobnie kierownik działu D.K., która w przypadku zaległości kadrowych załatwiała te sprawy. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest charakter wykonywanych czynności przez powoda. Są to bowiem obowiązki, które w znacznej mierze muszą zostać wykonane terminowo, ponieważ w przypadku uchybienia terminom płatności, pozwany zakład pracy może ponieść karę w związku z podleganiem dyscyplinie finansów publicznych. Przedłużająca się nieobecność powoda wpływała na nakładanie na pracowników nowych zadań J. D. (np. rozliczenie Pitów zleceniobiorców, czy sporządzenie deklaracji PIT4), które pojawiały się w kolejnych miesiącach. Wszyscy przesłuchani świadkowie potwierdzili znaczne obciążenie pozostałych osób w związku z nieobecnością powoda.

Wypowiedzenie przez pozwanego warunków pracy i płacy w przekonaniu Sądu było uzasadnione interesem pozwanego zakładu pracy. Podkreślenia wymaga przy tym również fakt, iż pozwany nie mając informacji od powoda o przewidywanym terminie powrotu do pracy nie miał możliwości zatrudnienia osoby na zastępstwo. Bowiem o kolejnych zwolnieniach lekarskich powoda, pozwany dowiadywał się z miesiąca na miesiąc, bez dłuższej perspektywy, która umożliwiłaby pracodawcy wszczęcie procedury zatrudnienia dodatkowego pracownika. Do odmiennej oceny nie może prowadzić wskazywana przez powoda okoliczność, iż do obowiązków pracowników należy również wzajemne zastępowanie się. Zasady wskazują, iż takie zastępstwa dotyczą głównie przypadków krótkotrwałych zwolnień i urlopów, a nie półrocznej nieobecności. Zwracała na to uwagę D. K. podczas informacyjnego wysłuchania. Pracownik nie świadcząc pracy, nie realizuje bowiem celu zamierzonego przez pracodawcę przy zawarciu umowy. Jeśli chory pracownik zajmuje stanowisko samodzielne, dla zapewnienia właściwej organizacji pracy, wykonania zadań związanych z powierzoną funkcją niezbędne jest zapewnienie zastępstwa osoby nieobecnej.

Należy także zauważyć, iż główna księgowa, jak D. K. pomimo pracy ponad wymiar czasu pracy nie otrzymywały wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednak z tego powodu, iż są zatrudnione w zadaniowym czasie pracy. A. K. również zlecano pracę w godzinach nadliczbowych, za którą otrzymała nagrodę finansową.

Dodatkowo, w ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom powoda, dokonane wypowiedzenie zmieniające było rzeczywiste, a przyczyna jego dokonania – prawdziwa. W wypowiedzeniu wprost wskazano, iż zmniejszenie powodowi wymiaru zatrudnienia oraz obowiązków umożliwi pozwanemu zatrudnienie drugiej osoby, która mogłoby wraz z powodem wykonywać obowiązki specjalisty do spraw płac. Tym wykazano zasadność zaproponowania powodowi zmienionych warunków pracy i płacy. Powyższe, w świetle zeznań pracowników i D. K., wskazuje na rzeczywisty cel dokonanego

wypowiedzenia zmieniającego. Nie ulega wątpliwości, iż zatrudnienie dodatkowej osoby na tożsamym stanowisku, pozwoliłoby pracodawcy na lepsze zorganizowanie procesu pracy w przypadku kolejnej nieobecności powoda w pracy. Nie może uciec z pola widzenia Sądu, fakt, iż okres nieobecności powoda wskazany w wypowiedzeniu, jest to kolejna długotrwała nieobecność powoda. Poprzednia, z 2015r., miała jednak charakter zaplanowany, co umożliwiło pracodawcy zorganizowanie procesu pracy na stanowisku powoda. Dodatkowo, na co zwróciła uwagę M. N., powód, od 2013r., w grudniu korzystał bądź z kilkutygodniowych zwolnień lekarskich, bądź z urlopu wypoczynkowego i rehabilitacyjnego. Świadczenie wskazali, że m.in. ten okres jest nieważny dla pracy księgowych, albowiem jest to koniec roku co wiąże się z szeregiem terminowych prac i zadań na rzecz ZUS czy Urzędu Skarbowego.

Jako drugą przyczynę wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonanie obowiązków, w tym zlekceważenie polecenia bezpośredniego przełożonego. Powód nie wykonał bowiem wymaganej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych korekty złożonych uprzednio błędnie dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi za poprzednie lata. Jak wynika z zeznań M. N. i D. K. już w czerwcu 2016r. powód miał zlecone wykonanie korekt deklaracji w programie Płatnik. Pomimo upływu około 3 miesięcy powód nie wykonał powierzonej pracy. Skutkiem było kolejne ponaglenie ze strony ZUS. Jak wskazała M. N. wystarczyła krótka informacja wysłana do ZUS dotycząca kwestii podstawowych z zadanego tematu a nie byłoby nacisków ze strony organu. Bez wątplenia powód nie wykonał nałożonego na niego obowiązku. Sam potwierdził, że „przekroczyliśmy termin do wykonania tego” (k. 76v), a następnie stwierdził: „Korekty też można było tak załatwić w ten sposób, że pisało się pismo do ZUS-u i oni je we własnym załatwiali zakresie, uzupełniali raporty o raporty zerowe. (...) Nie pamiętam, dlaczego, jak to się stało, że nie wysłałem tego pisma do ZUS-u” (k. 80v, 01:29:53-01:30:37).

Reasumując, w ocenie Sądu, wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyny, a w szczególności pierwsza z nich, uzasadniają dokonane wobec powoda wypowiedzenie. Okoliczności te stanowiły bowiem przyczynek dla innego ukształtowania stosunku pracy powoda poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za pracę. Wypowiedzenie miało uwzględniać zarówno interes powoda tj pozostawić go na stanowisku pracy (jako dodatkowy dochód obok renty), jak i interes pracodawcy, który obowiązany jest wywiązywać się ze swoich obowiązków w części księgowo- kadrowej. Dlatego też, w oparciu o wskazane przepisy, oddalono powództwo, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc (punkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus