

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 9 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2013 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **K. P.**

przeciwko **D. Z. P. R. sp. z o.o. we W.**

### **o zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników**

I. zasądza od strony pozwanej D. Z. P. R. sp. z o.o. we W. na rzecz powódki K. P. kwotę 6.936,82 zł (sześć tysięcy dziewięćset trzydzieści sześć złotych i 82/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników;

II. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

III. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 250 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.468,41 zł brutto.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31.07.2013 r. powódka K. P. domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej D. Z. P. R. sp. z o.o. we W. kwoty 8.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.06.2013 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 22.01.2008 r. na stanowisku konduktora. W dniu 18.03.2013 r. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę dotyczące miejsca zatrudnienia, w którym jako przyczynę podano zmniejszenie zatrudnienia w zespole drużyn konduktorskich w S. P. P.w J., wynikające ze zmniejszenia pracy przewozowej w W.. Pismem z dnia 12 kwietnia 2013 roku powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Pismem z 31 maja 2013 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłacenie odprawy pieniężnej. W odpowiedzi z 14 czerwca 2013 r. pracodawca odmówił wypłaty tego świadczenia. Jako powód podano zapewnienie zatrudnienia w S. P. P. we W.. Jednak w sytuacji powódki, przyjęcie takich warunków pracy od początku nie było możliwe i istnieje duże prawdopodobieństwo, że pozwany, znając sytuację życiową powódki, doskonale o tym wiedział. Mając na wychowaniu 8-letnią córkę, powódka nie mogła poświęcić tak dużej ilości czasu na dojazdy do pracy. Tryb pracy w drużynach konduktorskich jest specyficzny. Służby rozpoczyna się o różnych godzinach, w dzień i w nocy. Dojazd na poranną służbę wymagałby od powódki wyjazdu z miejsca zamieszkania dzień wcześniej ostatnim, wieczornym pociągiem i oczekiwanie na rozpoczęcie służby we W.. Podobnie po zakończeniu wieczornej służby, powódka często musiałaby czekać do porannego pociągu, aby

wrócić do domu. Służb w miesiącu wypada średnio 18, co często oznaczałoby brak sensu powrotu do domu między służbami wypadającymi dzień po dniu. Od dnia 4 czerwca powódka była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Skoro wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było zmniejszenie zatrudnienia w miejscowości W., a przedstawiona propozycja pracy we W. była absolutnie nie do przyjęcia, powódce powinna być wypłacona odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, ponieważ zatrudniona była u pozwanego pracodawcy poniżej ośmiu lat. Powódka prosi również o obliczenie wysokości odprawy, ponieważ nie dysponuje dokumentami płacowymi.

Na rozprawie w dniu 27.11.2013 r. (k. 47) powódka ograniczyła swoje żądanie główne do kwoty 6.936,82 zł brutto, tj. dwumiesięcznej odprawy, w pozostałym zakresie cofnęła zaś powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana „P. R.” sp. z o.o. D. Z. P. R. we W. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana doprecyzowała swoją prawidłową nazwę jako „P. R.” sp. z o.o. D. Z. P. R. we W. w miejsce „D. Z. P. R. sp. z o.o. we W.” i wskazała, że pozwany nie uznaje roszczenia powódki, gdyż uważa, że zaproponował powódce dalsze zatrudnienie na takim samym stanowisku w innym miejscu pracy, na terenie działania D. Z. P. R.. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ograniczenie liczby obsługiwanych pociągów przez pozwanego na trasie W.-W., zgodnie z umową zawartą z U. M. W. D.. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy, gdyż jak sama twierdzi, odbiłoby się to negatywnie na jej życiu prywatnym i nie jest w stanie poświęcić tak długiego czasu pracy na dojazdy do i z pracy. Pozwany stoi na stanowisku, że powódka współprzyczyniła się do rozwiązania umowy pracę, dlatego zdaniem pozwanego brak jest podstaw do wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powódka uzasadniła odmowę przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy długim dojazdem do pracy. Zdaniem pozwanego nie jest to wystarczająca przesłanka do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, co ma skutkować wypłatą odprawy. W obecnej chwili dojazdy do pracy 100 i więcej kilometrów są normą. W dobie panującego kryzysu gospodarczego o dużego bezrobocia, odmowa przyjęcia warunków pracy przez pracownika winna stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy. Pozwany stoi na stanowisku, że zaproponowane powódce warunki pracy, były dla niej odpowiednie, nie naruszały interesu powódki i nie nosiły znamion szkodliwych.

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

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 23.01.2008 r. do 31.05.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konduktora, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie – od 23.01.2009 r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka pracowała w S. P. P. w J., wykonywała pracę w W..

Dowód: umowa o pracę z 23.01.2008 r., umowa o pracę z 23.01.2009 r., (akta osobowe powódki – załącznik),

świadczenie pracy – k. 5

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3468,41 zł brutto, tj. 2416,52 zł netto.

Dowód: zaświadczenie k. 42

Pismem z 18.03.2013 r. doręczonym powódce 28.03.2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy w ten sposób, że po upływie trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, tj. od dnia 1.07.2013 r. zaproponowano powódce zatrudnienie w S. P. P. we W. – miejsce wykonywania pracy W.. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

Pismem z d 12.04.2013 r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy wskazując, że zmiana taka niekorzystnie odbiłaby się na jej życiu prywatnym, nie jest bowiem w stanie poświęcić tyle czasu na dojazdy do pracy.

Powódka wniosła o skrócenie okresu wypowiedzenia, na co strona pozwana wyraziła zgodę. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31.05.2013 r.

Dowód: pismo z 18.03.2013 r. – k. 5v,

pismo z 12.04.2013 r. – k. 6,

pismo z 15.04.2013 r. – k. 7,

pismo z 26.04.2013 r. – k. 8

(a nadto akta osobowe powódki k. 95-99 – załącznik)

Pismem z 31.05.2013 r. powódka wniosła o wypłacenie jej dwumiesięcznej odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pismem z 14.06.2013 r. strona pozwana odmówiła wypłaty odprawy wskazując, że zaproponowano powódce inną pracę, przez co nie ma podstaw do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W piśmie z 12.07.2013 r., w odpowiedzi na ostateczne wezwanie powódki do zapłaty, strona pozwana ponownie odmówiła wypłaty, wskazując, że pracodawca gwarantował powódce dalsze zatrudnienie na tym samym stanowisku pracy, zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Działanie pracodawcy wymuszone było ograniczeniem liczby obsługiwanych pociągów. Mając na uwadze trudności na rynku pracy, pracodawca zagwarantował powódce dalsze zatrudnienie zmieniając jedynie miejsce pracy. Zdaniem pracodawcy, w związku z podjęciem pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, wobec czego pracodawca uznał odmowę przyjęcia warunków za współprzyczynę rozwiązania umowy, co uzasadniało jego zdaniem odmowę wypłaty odprawy.

Dowód: pismo z 31.05.2013 r. k. 8v

pismo z 14.06.2013 r. k. 9

pismo z 12.07.2013 r. k. 10v

Powódka była zarejestrowana jako bezrobotna od 14.06.2013 r. do 14.07.2013 r.

Dowód: zaświadczenie k. 11

Powódka mieszka w B. z 8 letnią córką, którą sama się opiekuje. Ojciec dziecka przebywa za granicą i nie pomaga w jego codziennym wychowaniu. Powódce pomagają pracujący jeszcze rodzice.

Podczas zatrudnienia u strony pozwanej powódka świadczyła pracę w W.. Jej służby trwały od 8 do 12 godzin i zaczynały się o różnych porach, pierwsza służba o godz. 3.00 rano, ostatnia o godz. 15.00. Powódka dojeżdżała z miejsca zamieszkania do W. 36 km, samochodem lub pociągiem, co zajmowało jej 20-30 minut.

Gdyby powódka przyjęła pracę we W., zaczynałaby ją w okolicach Dworca Głównego. Odległość od miejsca zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy wynosiłaby dla powódki ponad 110 km w jedną stronę pociągiem, samochodem jeszcze dalej. Odległość z B. do W. powódka pokonywałaby pociągiem w niemal 2 godziny. Nie mogłaby dojeżdżać samochodem z uwagi na zbyt duże koszty takiego dojazdu w stosunku do jej zarobków. Gdyby powódka zaczynała prace rano, to musiałaby dojeżdżać do W. ostatnim wieczornym pociągiem i czekać przez kilka godzin w

nocy, a po zakończeniu wieczornej służby musiałaby często czekać do porannego pociągu. Wielokrotnie jej powrót do domu między służbami nie miały w takich okolicznościach sensu.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 47-48

W okresie od 23.02.2013 r. do 23.04.2013 r. strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę 10 pracownikom z przyczyn nie dotyczących pracowników, z 3 rozwiązano umowę za porozumieniem stron z przyczyn nie należących po stronie pracowników, zaś 7 osób, w tym powódka, nie przyjęło wręczonych w tym okresie wypowiedzeń zmieniających.

Dowód: lista osób, którym wręczono wypowiedzenie w okresie 23.02.2013 r. – 23.04.2013 r. k. 43,

lista osób, z którymi w okresie od 23.02.2013 r. do 23.04.2013 r. rozwiązano umowy o pracę k. 44,

lista osób, którym w okresie od 23.02.2013 r. do 23.04.2013 r. wręczono wypowiedzenie zmieniające k. 45

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

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 powódki, które były w pełni wiarygodne i nie zostały przez stronę pozwaną w żadnym zakresie zakwestionowane.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że pozwany zatrudniał ponad 20 osób, a powódka pracowała u strony pozwanej przez okres od 2 do 8 lat. Spór między stronami dotyczył kwestii, czy umowa została rozwiązana wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, czy też powódka do tego rozwiązania się współprzyczyniła, odmawiając przyjęcia zaproponowanego jej zatrudnienia w owym miejscu pracy. Powódka argumentowała, że nie mogła przyjąć nowych warunków pracy z uwagi na zbyt duże niedogodności związane z dojazdami do nowego miejsca pracy. Kwestionując zasadność roszczeń powódki, strona pozwana wskazywała, że z przyczyn od siebie niezależnych nie mogła nadal zatrudniać powódki w W. z powodu ograniczenia liczby obsługiwanych przez pozwanego pociągów na trasie W.-W., zgodnie z umową zawartą z U. M. W. D.. Podkreśliła również, że zaproponowane powódce warunki dotyczyły tego samego stanowiska i nie miały znamion sztywności. Wreszcie zarzuciła, że dojazdy do pracy na odległość 100 i więcej kilometrów są obecnie, w dobie kryzysu i dużego bezrobocia - normą.

Sąd Rejonowy argumentów strony pozwanej nie podzielił.

Zgodnie z art. 1.1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 szykany, 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).

Ustalenie, czy do zwolnienia powódki doszło w trybie zwolnienia indywidualnego, czy zwolnień grupowych, okazało się ostatecznie zbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił bowiem na jednoznaczne ustalenie, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy były na tyle niedogodne, że ich nieprzyjęcie nie może być potraktowane jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, przez co powódka była zdaniem Sądu uprawniona do żądania odprawy na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych zarówno w przypadku zwolnienia grupowego, jak i indywidualnego.

Dla porządku należy jednak wskazać, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego i stanowisk stron wyrażonych w toku postępowania, należało przyjąć, że do zwolnienia powódki doszło w trybie indywidualnym. Strona pozwana wskazywała, że przyczyna leżąca po stronie pracodawcy nie była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy między stronami i wskazując, że przyczynienie się powódki do rozwiązania stosunku pracy wyklucza możliwość zasądzenia na jej rzecz odprawy. Wyłącznie zaś przy zwolnieniu w trybie indywidualnym okoliczność współprzyczynienia się przez pracownika do rozwiązania umowy stanowi podstawę oddalenia roszczenia o wypłatę odprawy. Powódka zaś stanowiska pozwanej co do zwolnienia jej w trybie indywidualnym, a nie grupowym, nie kwestionowała, wskazując jedynie, że nie przyczyniła się do rozwiązania umowy, albowiem nowych warunków pracy przyjąć nie mogła. Ponadto z zestawień przedłożonych przez stronę pozwaną i niezakwestionowanych przez powódkę nie wynika, by w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracowników objęło większą liczbę pracowników niż określona w art. 1.1 pkt 3) u.z.g., tj. 30 lub więcej osób.

Ustalając, że do rozwiązania umowy między stronami doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, Sąd Rejonowy miał na względzie, że zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej, przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ograniczenie liczby obsługiwanych przez pozwanego pociągów na trasie W.-W.. Powódce, która mieszka w B. i świadczyła pracę w oddalonym od swojego miejsca zamieszkania o 36 km W., zaproponowano świadczenie pracy w nowym miejscu – we W.. Powódka odmówiła przyjęcia pracy we W. argumentując, że taka zmiana niekorzystnie odbiłaby się na jej życiu prywatnym. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy były dla niej wyraźnie niedogodne. Powódka, której dojazd do pracy zajmował dotychczas na trasie B. - W. 20-30 minut, musiałaby pokonywać w jedną stronę odległość ponad 110 km pociągiem (samochodem trasa ta wynosi niemal 120 km – [www.viamichelin.pl](http://www.viamichelin.pl)), co zajęłoby jej w jedną stronę 2 godziny. Ponadto, jak wynika z treści pozwu oraz przesłuchania powódki, i czego strona pozwana nie zakwestionowała, powódka musiałaby poświęcić znaczną ilość czasu na oczekiwanie na połączenia pociągiem. z uwagi na godziny odjazdów pociągów niejednokrotnie powódka musiałaby przyjeżdżać do W. późnym wieczorem poprzedniego dnia, żeby rozpocząć służbę o 3 w nocy lub o 5 rano. Ponadto kończąc pracę w późnych godzinach wieczornych powódka musiałaby niejednokrotnie czekać wiele godzin na powrót do domu rannym pociągiem, przez co jej powrót do domu byłby nieopłacalny albo wręcz niemożliwy. Dojazdy samochodem byłyby zaś dla powódki, co zrozumiałe, zbyt kosztowne, tym bardziej, że zmiana miejsca pracy

w drodze wypowiedzenia zmieniającego nie towarzyszyła podwyżka – wynagrodzenie powódki miało pozostać na tym samym poziomie. W ocenie Sądu Rejonowego w tych okolicznościach nie sposób było oczekiwać, że powódka, która samodzielnie opiekuje się ósmioletnim dzieckiem, powinna przyjąć zaproponowane jej nowe warunki pracy. Tak radykalne zmiany, powodujące niewątpliwie zdecydowane obniżenie standardu życia powódki i wymagające poświęcenia przez nią wielu godzin na dojazd do pracy i oczekiwanie na połączenie pociągiem, w pełni bowiem usprawiedliwiają nieprzyjęcie nowych warunków pracy, w szczególności w sytuacji sprawowania przez powódkę, samodzielnej opieki nad jej 8-letnim dzieckiem.

Dla oceny zasadności roszczenia powódki nie ma znaczenia okoliczność, że strona pozwana zaproponowała powódce nowe, niezmienione co do treści warunki zatrudnienia w nowym miejscu pracy, że propozycja ta nie miała żadnych znamion szykanowania powódki czy celowego działania na jej niekorzyść, czyli okoliczność, że strona pozwana nie ponosi za zaistniałą sytuację winy. Należy podkreślić, że szeroko rozumiana wina pracodawcy nie należy do przesłanek przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, zarówno w przypadku zwolnień grupowych, jak i indywidualnych, o których mowa w art. 10 u.z.g. Przyczyny zwolnienia muszą leżeć po stronie pracodawcy, nie muszą być jednak przez niego zawinione.

Za współprzyczynę rozwiązania umowy nie może być również uznane rzekome podjęcie przez powódkę pracy u innego pracodawcy, bliżej miejsca jej zamieszkania. Po pierwsze bowiem powódka wykazała, że w okresie bezpośrednio po zwolnieniu, tj. od 4.06.2013 r. do 14.07.2013 r., pozostawała zarejestrowana jako bezrobotna. Po wtóre zaś - nawet, gdyby powódka rzeczywiście znalazła i podjęła pracę u innego pracodawcy, bliżej miejsca zamieszkania, bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną, to i tak okoliczność ta nie miałaby żadnego wpływu na zasadność roszczeń powódki o zapłatę odprawy w sytuacji, gdy zaproponowane przez stronę pozwaną nowe warunki pracy były dla powódki tak bardzo niekorzystne i uciążliwe, że nie można było oczekiwać od rozsądnie działającej powódki ich przyjęcia.

Ponieważ powódka świadczył pracę u strony pozwanej przez okres od 2 do 8 lat, Sąd Rejonowy w punkcie I sentencji wyroku zasądził na jej rzecz od strony pozwanej, zgodnie z ograniczonym żądaniem pozwu, kwotę 6.936,82 zł brutto, stanowiącą dwukrotność jej miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c., zasądzając je od dnia następującego po ustaniu stosunku pracy, tj. od dnia 1.06.2013 r., mając na względzie, że powódka już w maju 2013 r. domagała się zapłaty odprawy, zaś już w kwietniu (k. 8) strona pozwana i powódka uzgodniły termin rozwiązania stosunku pracy (skrócony okres wypowiedzenia).

W pozostałym zakresie powódka cofnęła pierwotne żądanie pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 47), a zatem Sąd w punkcie II, Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. postępowanie umorzył.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrująca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie III, mając na uwadze że powódka uległa jedynie co do nieznaczącej części swojego roszczenia (w zakresie, w jakim cofnęła powództwo po wyliczeniu przez stronę pozwaną dokładnej wysokości należnej jej odprawy), Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki częścią kosztów procesowych poniesionych przez stronę pozwaną.

W punkcie IV sentencji wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. i art. 100 k.p.c., Sąd obciążył stronę pozwaną nieuiszczonymi kosztami sądowymi, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 250 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W punkcie V sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3468,41 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.