

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 marca 2013 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. powód W. Ł. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 7200 zł wraz z ustawowymi odsetkami (pozew k.2-3). W toku postępowania sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 31 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty (protokół rozprawy k.135).

W odpowiedzi na pozew, a następnie konsekwentnie w toku postępowania pozwany (...) sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu (odpowiedź na pozew k. 17-30, protokół rozprawy k. 136).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód W. Ł. był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. w W. od dnia 1 lipca 2008 r. świadcząc pracę w pełnym wymiarze czasu pracy pierwotnie na stanowisku pracownika obsługi płytowej, a następnie operatora sprzętu lotniskowego (bezsporne)

Od początku zatrudnienia powoda w pozwanej spółce treść stosunku pracy łączącego strony była regulowana postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) (...), a także zawieranych do niego protokołów dodatkowych (...) wraz z protokołami k. 37 -88).

W dniu 30 lipca 2012 r. pozwany wypowiedział działającym u niego organizacjom związkowym (...) (wypowiedzenie k. 88).

W dniu 19 października 2012 r. pozwany wydał regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych warunkowym zamiarem zwolnienia grupowego. Określał on zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu wskutek nie przyjęcia wypowiedzenia składanego przez pracodawcę, a dotyczącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w związku z wygaśnięciem dotychczas obowiązującego u pracodawcy (...). W § 3 przedmiotowego regulaminu pozwany postanowił, że jeżeli na skutek nie przyjęcia przez danego pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy, stosunek pracy danego pracownika rozwiąże się pracodawca takiemu pracownikowi wypłaci odprawę w wysokości dwu miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u niego od dwóch do ośmiu lat (regulamin k.90-91).

Oświadczeniem z dnia 23 października 2012 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę , wskazując jako przyczynę swojej decyzji wygaśnięcie (...) , które nastąpi z dniem 31 stycznia 2013 r. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi zatrudnienie na tym samym stanowisku pracy z następującymi warunkami zatrudnienia : a) wynagrodzenie zasadnicze – bez zmian, b) premia uznaniowa : uzależniona od wyników pracy ; c) dodatek za pracę w nocy : 45 % godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę ; d) dodatek za pracę w niedzielę i święta : 20 % godzinowej stawki osobistego zaszeregowania ; e) brak dodatku stażowego ; f) pozostałe warunki wynagradzania zgodne z przepisami prawa pracy lub obowiązującym regulaminem wynagradzania – jeżeli zostanie w spółce wprowadzony (wypowiedzenie k.6).

Powód z uwagi na fakt , iż nowe zaproponowane przez pracodawcę warunki pracy obniżyły jego wynagrodzenie min. pozbawiając go premii regulaminowej w wysokości 20 % w dniu 12 grudnia 2012 r. złożył oświadczenie, że nie przyjmuje nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę. W związku z tą decyzją powoda stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2013 r. (oświadczenie k.7, zeznania powoda k. 135, świadectwo pracy k.4-5).

W dniu 10 stycznia 2013 r. pozwany zmienił w/w regulamin z dnia 19 października 2012 r. W § 3 ust.4 wskazał, że nie przewiduje wypłaty odpraw dla pracowników którzy nie przyjmą zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy,

wskutek czego stosunek pracy danego pracownika rozwiąże się z uwagi na tzw. współprzyczynę po stronie pracownika w rozwiązaniu stosunku pracy (zmiana regulaminu k.108-109).

Wynagrodzenie powoda w czasie zatrudnienia u pozwanego obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3966,33 zł brutto (zaświadczenie k.116).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie : jasnych i logicznych zeznań powoda oraz dokumentów złożonych do akt niniejszej sprawy, które uznał za pełnowartościowy materiał dowodowy. Dowody te były wystarczające dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo w przeważającej mierze jest zasadne.

Treść stosunku pracy regulowana jest postanowieniami umowy lub innego aktu kreującego stosunek pracy, przepisami prawa powszechnie obowiązującego a także postanowieniami układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art.9 k.p.). Jak wskazał S.N. w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 października 2011 r. (sygn. akt I PK 46/11, publikowany w systemie informacji prawniczej LEX pod nr (...)) „ niewątpliwie regulamin zwolnień grupowych wydany na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., przy czym postanowienia regulaminu -tak samo jak postanowienia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi -mogą odnosić się tylko do pracowników zajmujących stanowiska objęte restrukturyzacją zakładu pracy”.

Postanowienia regulaminu z dnia 19 października 2012 r. w brzmieniu z daty jego wprowadzenia odnoszące się do praw i obowiązków pracownika i pracodawcy wniknęły do treści stosunku pracy łączącego pozwanego z powodem. W szczególności powód z chwilą wprowadzenia przedmiotowego regulaminu uzyskał uprawnienie do otrzymania odprawy w wypadku nie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Pozbawienie powoda tego uprawnienia mogło się dokonać wyłącznie poprzez złożenie przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy w zakresie prawa do odprawy przewidzianej przedmiotowym regulaminem. Zmiana przedmiotowego regulaminu poprzez wyrugowanie postanowień dotyczących nabycia odprawy bez dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nie wpłynęła na prawo powoda do otrzymania odprawy zagwarantowanej postanowieniami regulaminu w pierwotnym brzmieniu. Dochodzona przez powoda kwota 7200 zł nie przekraczała dwukrotności jego wynagrodzenia dlatego też Sąd ją zasądził na rzecz powoda opierając się o § 3 ust.3 w/w regulaminu w brzmieniu pierwotnym. Zgodnie z tą regulacją odprawa została przewidziana na wypadek rozwiązania się stosunku pracy, a więc jej wymagalność następowała z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Od kolejnego dnia pracodawca nie wypłacając odprawy pozostawał w zwłoce. W takim stanie rzeczy stosownie do art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należało zasądzić dochodzą kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w zakresie żądania odsetek za dzień 31 stycznia 2013 r.

Zgodnie z art.35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 360 złotych tytułem opłaty od pozwu, adekwatną do zakresu w jakim zostało uwzględnione żądanie pozwu.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie : Odpis wyroku i uzasadnienia doręczyć zgodnie z wnioskiem.