

Sygn. akt VI P 111/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko (...)sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. Z. kwotę 17.181,69 zł (siedemnaście tysięcy sto osiemdziesiąt jeden złotych 69/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
2. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 5.727,33 zł (pięć tysięcy siedemset dwadzieścia siedem złotych 33/100);
3. zasądza od pozwanego (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. Z. kwotę 1.817,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 859,00 zł (osiemset pięćdziesiąt dziewięć złotych 00/100) tytułem kosztów procesu – opłaty sądowej.

Sygn. akt. VI P 111/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 lutego 2014 roku (data prezentaty) P. Z. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18 000,00 złotych z tytułu odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty. Powód również wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania tym kosztów zastępstwa procesowego oraz poniesionych kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Jako pozwanego Powód wskazał (...)sp. z o.o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powód wskazywał, że był on zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 1 lutego 2011 roku z zaliczeniem na zasadzie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach od dnia 1 września 1983 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw badań nieniszczących. Powód wskazywał również, że jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło około 6.000,00 złotych w którego skład wchodziła płaca zasadnicza, premia, dodatek za staż pracy, nagroda jubileuszowa oraz szereg dodatków za prace szkodliwe, prace na wysokości i inne ustalone w zakładowym układzie zbiorowym pracy. W dniu 13 września 2013 roku powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy, którego przyjęcia

powód odmówił, w wyniku, czego stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku. Po rozwiązaniu umowy o pracę, powód zwrócił się do pozwanej o wypłatę odprawy pieniężnej. Pozwana odmówiła powodowi wypłaty odprawy wskazując, że nie ciąży na niej ten obowiązek z uwagi na brak zaistnienia przypadku tzw. zwolnień grupowych w pozwanym zakładzie pracy. W dniu 9 września 2014 roku powód zmodyfikował roszczenie poprzez zmianę wysokości żądanej kwoty z tytułu odprawy wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 17 181,69 złotych tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku.

(pozew – k. 1-6, protokół rozprawy z dnia 9.09.2014r. – k. 107)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podnosiła, iż w zakładzie pracy pozwanego nie występowała procedura tzw. zwolnień grupowych a wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego wynikało ze zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z powodu ujednolicenia zasad płacowych w spółce oraz wprowadzenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego. Dodatkowo pozwana wskazywała, że przedmiotowe wypowiedzenie zostało złożone wszystkim pracownikom spółki natomiast jedynie powód i sześciu innych pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Ponadto pozwana spółka podnosiła, iż zaproponowane warunki pracy i płacy nie prowadziły w przypadku powoda do radykalnego obniżenia jego wynagrodzenia i nie podlegały aż takiej zmianie jak nakreśla to powód.

(odpowiedź na pozew – k. 20-27)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 września 1983 roku do 31 grudnia 2013 roku początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1983 roku na czas określony a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1986 roku zawartej na czas nieokreślony z późniejszymi zmianami - ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw badań nieniszczących w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.727,23 zł miesięcznie brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 1983r. w celu przygotowania zawodowego – akta osobowe, umowa o pracę z dnia 1 lipca 1986r. – akta osobowe, pismo pozwanego z dnia 9 kwietnia 2014r –k. 90, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 91)

W dniu 18 września 2013 roku powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w części dotyczącej wynagrodzenia, w którym zaproponowano mu, zamiast dotychczasowego wynagrodzenia wraz z dodatkami wynikającymi z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, stawkę osobistego zaszeregowania w wysokości 3800,00 zł brutto plus premię zgodną z Regulaminem Premiowania obowiązującym w Spółce. Pracodawca uzasadniał wypowiedzenie warunków umowy wypowiedzeniem przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 28 listopada 2008 roku oraz trudną sytuacją finansową pracodawcy. Oświadczeniem z dnia 8 listopada 2013 roku, powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W wyniku złożonego przez powoda oświadczenia, stosunek pracy łączący powoda z pozwaną spółką uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – k. 10, oświadczenie powoda – k. 11, świadectwo pracy powoda z dnia 31 grudnia 2013 roku – k. 9)

W związku z wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2008 roku oraz złym stanem finansowym spółki, pod koniec września 2013 roku oraz z początkiem października 2013 roku, wszyscy pracownicy pozwanej otrzymali wypowiedzenia warunków pracy i płacy analogiczne w treści co otrzymane przez powoda. Pracowników nie informowano o planowanych zmianach w przedmiocie zwiększenia ich wynagrodzenia czy wprowadzenia dodatkowych składników wynagrodzenia.

(dowód: zeznania świadka, J. T. protokół rozprawy z 9.09.2014r. – k. 108, zeznania świadka R. M. – protokół z dnia 9.09.2014r. – k. 108-109, zeznania świadka M. Z. – protokół rozprawy z dnia 5 listopada 2015 roku od 00:09:19 do 00:31:07, zeznania świadka B. G. (1) - protokół rozprawy z dnia 5 listopada 2015 roku od 00:39:00 do 00:45:00)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28 listopada 2008 roku, obowiązujący u pozwanej do końca 2013 roku, przewidywał dodatki wliczane do zasadniczego wynagrodzenia pracownika w postaci: premii, nagrody, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę na II i III zmianie, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych, świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych, świadczenia dodatkowe, dodatek za staż pracy, nagrodę jubileuszową oraz odprawę pieniężną z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką. Powód, wraz z wynagrodzeniem zasadniczym, otrzymywał dodatki z tytułu stażu pracy w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku, dodatek za pracę w II zmianie w wysokości 25% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną na II zmianie, dodatek za pracę w III zmianie w wysokości 35% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną na III zmianie, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych przy promieniowaniu jonizującym w postaci dodatkowego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości 30% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia, oraz ze względu na pracę na wysokości dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia.

(dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28 listopada 2008 roku wraz z załącznikami – k. 54-69, zeznania świadka M. Z. - rozprawa z dnia 5 listopada 2015 roku od 00:09:19 do 00:31:07, zeznania powoda P. Z. – protokół rozprawy z dnia 24.05.2016r. – od 00:07:30 do 00:19:00)

Powód otrzymywał, w 2013 roku, co miesiąc dodatek za staż pracy w wysokości 320 złotych, za wyjątkiem lipca i grudnia, gdzie dodatek ten wyniósł odpowiednio 180,87 złotych i 64,00 złotych. Ponadto powód, co miesiąc otrzymywał dodatek za pracę w porze nocnej, poza miesiącami lipiec i grudzień w wysokości od 10,00 zł do 561,20 zł. Dodatek za pracę na II zmianie powód otrzymał w miesiącu wrześniu w wysokości 19,04 zł. Ponadto powód co miesiąc dostawał dodatek za pracę przy promieniowaniu jonizującym, poza miesiącami lipiec i grudzień 2013 roku, który wahał się od 94,80 zł do 393,12 złotych. Dodatek za pracę na wysokości, poza miesiącami styczeń, luty i maj 2013 roku w przedziale wysokości od 46,98 zł do 366,08 zł. Poza tym powód otrzymywał premie miesięczne oraz inne nagrody w tym premię jubileuszową w październiku 2013 roku w wysokości 6.400,00 zł oraz dodatek za rozłąkę w miesiącach marzec – czerwiec 2013 roku oraz sierpień – październik 2013 roku.

(dowód: karta wynagrodzenia pracownika P. Z. – k. 34 – 36)

W omawianym okresie, łącznie 10 pracowników złożyło oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy wynikających z otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego. Trzech z nich w osobach T. R., B. G. (1) oraz K. S. (1) cofnęło swoje oświadczenia pozostając pracownikami pozwanej spółki.

(bezsporne w kwestii dot. B. G., pozostałe dowód: zeznania świadka J. T. – protokół rozprawy z dnia 9.09.2014r. – k. 108, zeznania świadka R. M. – protokół rozprawy z dnia 09.09.2014r – k. 108-109, zeznania świadka, J. F. – protokół rozprawy z dnia 9.09.2014r – k. 109, zeznania świadka T. R. – protokół rozprawy z dnia 24 lutego 2015 roku – k. 134v-135, zeznania świadka M. Z. - rozprawa z dnia 5 listopada 2015 roku od 00:09:19 do 00:31:07, książka korespondencji za 2013r. poz 4129-4131)

Powód od dnia 7 stycznia 2014 roku jest zatrudniony w (...)– firmie okazjonalnie współpracującej z pozwaną spółką. Zatrudnienie w firmie znalazło również 8 byłych pracowników pozwanej, którzy nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy. Powód wniosł o zatrudnienie go w (...)złożył u obecnego pracodawcy w dniu 16 grudnia 2013 roku.

(dowód: faktura VAT – k. 32, wykaz przychodów – k. 33, pismo (...)z dnia 28 marca 2014 roku – k. 85, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 5 listopada 2015 roku od 00:47:00 do 00:58:46)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w toku niniejszego postępowania, w tym dowody z dokumentacji zawartych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, co, do których prawdziwości jak i autentyczności strony nie wnosily zastrzeżeń. Sąd miał na uwadze, ustalając stan faktyczny, dowód z zestawień kosztów pozwanej za rok 2013 i 2014 lecz uznał, że z uwagi na brak obowiązywania, na dzień złożenia przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy, nowego Układu Zbiorowego Pracy, ani braku zaoferowania powodowi nowych zasad naliczania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego na wskazany dzień, dowód ten, na okoliczność, na którą został powołany, przedstawiał sytuację której przewidzenia, powód obiektywnie nie miał możliwości i był on niemiarodajny dla niniejszej sprawy. Sąd w swoich ustaleniach oparł się również na przeprowadzonych dowodach z zeznań świadków: J. T., R. M., J. F., T. R., M. Z., B. G. (1), J. S. oraz K. S. (2). Zeznania wyżej wymienionych świadków, poza zeznaniami J. S., Sąd uznał za w pełni wiarygodne, spójne oraz korespondujące ze sobą i znajdujące oparcie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznania świadka J. S. Sąd uznał za niewiarygodne w części dotyczącej wiedzy powoda o pracach nad wprowadzeniem nowego Układu Zbiorowego Pracy oraz wcześniejszym znalezieniu zatrudnienia w (...) K. będącym główną przyczyną nieprzyjęcia proponowanych nowych warunków pracy i płacy, z uwagi na brak potwierdzenia owych okoliczności w pozostałym materiale dowodowym jak również z uwagi na zastrzeżenie samego świadka, co do braku pewności odnośnie wspomnianych okoliczności i bazowaniu jedynie na własnych domysłach. W pozostałym zakresie, zeznania świadka J. S., Sąd uznał za wiarygodne. Sąd ustalając stan faktyczny oparł się również na dowodzie z zeznań powoda uznając je za częściowo wiarygodne, odmawiając tego waloru zeznaniom powoda dotyczącym miesięcznych wysokości poszczególnych dodatków do wynagrodzenia oraz częstotliwościom ich pozyskiwania, jako sprzecznym z kartą wynagrodzenia pracownika za rok 2013. W pozostałym zakresie, zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne. Sąd pominął dowód przesłuchania strony w osobie prezesa pozwanej T. G. z uwagi na niestawiennictwo strony na rozprawach, mimo prawidłowego wezwania oraz nieusprawiedliwienia przyczyn niestawiennictwa.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda dotyczące wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Materialnoprawną podstawą roszczeń powoda jest regulacja zawarta w art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016r. poz. 1474 t.j., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) przepisy art. 8 wspomnianej ustawy stosuje się odpowiednio stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Natomiast art. 8 wspomnianej ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zgodnie z w/w regulacjami, do stwierdzenia zasadności roszczeń powoda w niniejszej sprawie, niezbędnym było spełnienie łącznie dwóch przesłanek, mianowicie zatrudniania przez pozwaną spółkę co najmniej 20 pracowników oraz rozwiązanie stosunku pracy między stronami musi być spowodowane wyłącznie przyczyną niedotyczącą pracowników. W niniejszej sprawie, żadna ze stron nie zaprzeczała okolicznościom zatrudnienia przez pozwaną spółkę powyżej 20 pracowników. Kwestią sporną pomiędzy stronami niniejszego postępowania była kwestia faktycznej liczby osób zwolnionych w omawianym okresie oraz związane z nią okoliczności uzasadniające zastosowanie procedury zwolnień grupowych na gruncie wspomnianej ustawy oraz okoliczności i przebieg zmian warunków pracy i płacy pracownikom pozwanej spółki.

Na wstępie należy zaznaczyć, że kwestia liczby pracowników, z którymi pozwana spółka rozwiązała stosunki pracy w omawianym okresie, jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy z uwagi na samą treść art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, który dotyczy procedury zwolnień indywidualnych i z samego literalnego brzmienia przepisu wynika, że dotyczy on sytuacji, w których zwolnieniu podlega mniejsza liczba pracowników niż wskazana w art. 1 wspomnianej ustawy.

Rozważania Sądu będą się skupiać na analizie drugiej z przesłanek przyznania powodowi prawa do odprawy pieniężnej a mianowicie stwierdzenia zaistnienia przyczyny nie dotyczącej pracownika, jako przyczyny wyłącznej rozwiązania stosunku pracy. W omawianej sprawie, stosunek pracy łączący strony postępowania rozwiązał się w wyniku złożenia przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy zaoferowanych mu przez pozwanego w przedstawionym wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy. W tak zakreślonej sytuacji, rozważyć należy, czy złożone przez powoda oświadczenie można kwalifikować, jako współprzyczynę zaistniałego skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy między stronami, czy też oferowane przez pozwanego nowe warunki pracy i płacy stanowiły na tyle niekorzystną propozycję, że uznać je należało za wyłączną przyczynę złożonego przez powoda oświadczenia a co za tym idzie, wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy między stronami.

W przedmiotowej sprawie pozwana spółka wypowiedziała powodowi warunki płacy proponując nowe warunki wynagradzania w postaci wynagrodzenia w stawce wynikającej z osobistego zaszerogowania w wysokości 3800,00 zł brutto plus premię zgodną z Regulaminem Premiowania obowiązującym w spółce w zamian za dotychczasowe wynagrodzenie powiększone o dodatkowe składniki wynagrodzenia i premie wynikające z obowiązującego u pracodawcy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Z przeprowadzonej analizy karty wynagrodzenia powoda, oraz z dowodów z zeznań świadków wynika, że dodatki i premie stanowiły znaczną część wynagrodzenia powoda a co za tym idzie, proponowana zmiana była dla pracownika obiektywnie niekorzystna. W toku niniejszej sprawy pracodawca podnosił, że dotychczasowy Zakładowy Układ Zbiorowy pracy obowiązywał u pozwanej do końca 2013 roku natomiast w styczniu 2014 roku wszedł w życie nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zauważyć jednak należy, że zgodnie z art. 42 §3 Kodeksu pracy, pracownik po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego powinien złożyć oświadczenie o nieprzyjęciu proponowanych warunków pracy lub płacy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, który to termin, w omawianej sytuacji, upływał w dniu 15 listopada 2013 roku. Natomiast zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, a zwłaszcza z zeznań świadków wynika, że pracownicy, w tym powód, otrzymali jedynie propozycję wynagrodzenia zakreśloną w wypowiedzeniu zmieniającym. Powód oraz pozostali pracownicy, nie byli informowani o pracach nad nowym Układem Zbiorowym Pracy ani o propozycjach czy negocjacjach dotyczących jego ewentualnego kształtu. Na dzień 15 listopada 2013 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, obowiązujący u pozwanego od stycznia 2014 roku, nie był jeszcze oficjalnie przedstawiony gdyż prace i ustalenia dotyczące jego kształtu trwały jeszcze w grudniu 2013 roku. W związku z powyższym, sytuację prawną powoda należy oceniać według stanu na dzień 15 listopada 2013 roku, z uwagi na skutki niezachowania terminu określonego w art. 42 §3 k.p., przyjmując, że powód na ten dzień nie miał informacji o nowym Układzie Zbiorowym Pracy i zawartych w nich postanowieniach. Z tego względu, Sąd uznał, że na dzień 15 listopada 2013 roku powodowi zaproponowano jedynie warunki płacy zakreślone w wypowiedzeniu zmieniającym, które to warunki znacząco pogarszały jego sytuację w zakresie dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego.

Zgodnie z poglądami, dotyczącymi omawianej w niniejszej sprawie problematyki, wyrażonymi w orzecznictwie w tym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt I PK 144/11 ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należą do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestia ustaleń faktycznych. Natomiast zgodnie z wyrokiem z dnia 16 listopada 2000 roku w sprawie I PKN 79/00 Sąd Najwyższy wskazał, iż „roszczenie o odprawę w przypadku wypowiedzenia zmieniającego uzasadniałaby taka zmiana warunków płacy, która miałaby doprowadzić do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika przy jednocześnie niezmiennych wobec niego wymaganiach”. Na przytoczenie w tym miejscu zasługuje również pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 roku sygn. akt. II PK 263/13 w którym Sąd Najwyższy wskazał że prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy

przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana, jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn niedotyczących pracownika.

Analiza karty wynagrodzenia powoda za rok 2013 pozwala stwierdzić, że znaczną część pobieranego wynagrodzenia stanowiły dodatki. Dla przykładu, w styczniu 2013 roku, wynagrodzenie zasadnicze powoda wyniosło 3 800,00 złotych plus 2 148,14 złotych z tytułu dodatków (320 złotych tytułem dodatku za staż, dodatek za pracę w godzinach nocnych 20,02 złotych, dodatek za prace przy promieniowaniu 393,12 złotych, premia miesięczna 1261,00 zł oraz inne nagrody 154,00 złotych). Nawet nie licząc premii miesięcznej, którą powód miał zaproponowaną w nowych warunkach pracy w ramach regulaminu premiowania, dodatki do wynagrodzenia w miesiącu styczniu wynosiły 887,14 zł a więc znaczącą część wynagrodzenia. Porównywalnie w pozostałych miesiącach dodatki wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2008 roku, nie licząc premii stanowiły pokaźny składnik wynagrodzenia. I tak w lutym 2013 roku 438,00 zł dodatków przy kwocie 1520,00 zł wynagrodzenia zasadniczego, w marcu 2013 roku 869,43 zł dodatków plus 180,00 zł dodatku za rozłękę przy kwocie 3420,00 zł wynagrodzenia zasadniczego, w kwietniu 2013 roku 775,09 zł dodatków plus 195,00 zł dodatku za rozłękę przy kwocie 2895,24 zł wynagrodzenia zasadniczego, w maju 2013 roku 950,00 zł dodatków plus 360,00 zł dodatku za rozłękę przy wynagrodzeniu zasadniczym 3800,00 zł, w czerwcu 2013 roku 764,00 zł dodatków plus 240,00 zł dodatku za rozłękę przy wynagrodzeniu zasadniczym 2533,33 zł, w lipcu 2013 roku 277,85 zł dodatków przy wynagrodzeniu zasadniczym 760,00 zł, w sierpniu 2013 roku 1098,14 zł dodatków plus 240,00 zł dodatku za rozłękę przy wynagrodzeniu zasadniczym 3800,00 zł, we wrześniu 2013 roku 1784,56 zł dodatków plus 375,00 zł dodatku za rozłękę przy wynagrodzeniu zasadniczym 3800,00 zł, w październiku 2013 roku 1601,56 zł dodatków plus 405,00 zł dodatku za rozłękę przy wynagrodzeniu zasadniczym 3800,00 zł natomiast w listopadzie w skład wynagrodzenia powoda wchodziło 657,20 zł dodatków przy wynagrodzeniu zasadniczym 1000,00 zł. Warto również zaznaczyć, że premie miesięczne w 2013 roku powód otrzymał nieregularnie a jej wysokość wynosiła odpowiednio w styczniu 1261,00zł, w lutym 383,80zł, w marcu 570,00 zł, we wrześniu 342,00zł oraz październiku 722,00zł. Pozwala to na stwierdzenie, że dodatki przysługujące powodowi na podstawie dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy były bardziej stabilne i stanowiły od 23% (w styczniu 2013 roku) do 56% (we wrześniu 2013 roku) wynagrodzenia zasadniczego powoda. W wypowiedzeniu zmieniającym, pracodawca zaproponował powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3800,00 złotych a więc analogicznie do dotychczasowego lecz bez wymienionych wyżej dodatków.

W świetle powyższych zestawień, nie ulega wątpliwości, że obniżenie wynagrodzenia powoda była znaczące i z pewnością dotkliwie i uzasadniało podjętą przez niego decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków płacowych, bez narażenia powoda na zarzut niezasługującej na aprobatę odmowy (por. przytaczany wyżej wyrok II PK 263/13). Podkreślenia wymaga również fakt, że powód nie miał zaproponowanych ani przedstawianych innych elementów wynagrodzenia, a konsultacje dotyczące nowego Zakładowego Układu Zbiorowego pracy rozpoczęły się już po upływie terminu na złożenie przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia zmienionych warunków płacy. Z tego względu, w ocenie Sądu, rozwiązanie umowy o pracę pomiędzy stronami, w niniejszej sprawie, nastąpiło z wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i brak jest przesłanek do traktowania złożonego przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu zmienionych warunków płacy, jako współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy a co za tym idzie, powód zachowuje prawo odprawy zgodnie z regulacją zawartą w art. 10 ust 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Kwestię wysokości odprawy przysługującej powodowi normuje art. 8 ust 1 punkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie, z którym pracownikowi zatrudnionemu ponad 8 lat u danego pracodawcy przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie miesięczne powoda, zgodnie z zaświadczeniem z karty 91 akt sprawy, wynosiło 5727,23 zł wobec czego wysokość należnej powodowi odprawy wynosi 17 181,69 zł. Dochodzone przez powoda odsetki od tej kwoty są należne na podstawie art. 481 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p od dnia następnego

po dniu, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie, w omawianym przypadku jest to dzień 1 stycznia 2014 roku, do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe Sąd, w punkcie 1 wyroku, zasądził na podstawie wyżej wymienionych przepisów, na rzecz powoda, kwotę 17 181,69 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 477² §2 k.p.c.

W kwestii kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz §11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 490 t.j.) w tym uwzględniono koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Zgodnie z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. Z tego tytułu należy pobrać od pozwanego kwotę 859,00 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu (5% od kwoty odprawy), z którego obowiązku uiszczenia, powód był zwolniony ustawowo.

(...)