

Sygn. akt VI P 148/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18.02.2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa: A. S.

przeciwko: (...)spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda A. S. kwotę 7.037,70 złotych (siedem tysięcy trzydzieści siedem 70/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2014 r do dnia zapłaty;

2. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; do kwoty 3.518,85 złotych (trzy tysiące pięćset osiemnaście 85/100);

3. zasądza od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda A. S. kwotę 917,00 złotych (dziewięćset siedemnaście 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje ściągnąć od Pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 351,88 złotych (trzysta pięćdziesiąt jeden 88/100) tytułem zwrotu kosztów procesu opłaty.

Sygn. akt: VI P 148/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 lutego 2014 roku (data prezentaty) A. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 8.000,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 5 maja 2008 roku, ostatnio na stanowisku starszego operatora defektoskopu. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło około 4.000,00 zł brutto, na co składały się, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również premie, dodatek za staż pracy i inne dodatki, takie jak dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, czy pracę na wysokości. Dnia 13 września 2013 roku pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, powód odmówił jednak przyjęcia zaproponowanych nowych warunków wynagradzania, w wyniku, czego łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku. Po rozwiązaniu umowy o pracę powód zwrócił się do pozwanej spółki o wypłatę odprawy pieniężnej, pozwana jednak odmówiła wskazując, że nie zachodzi przypadek zwolnień grupowych.

(pozew –k. 1 – 5)

W toku postępowania powód sprecyzował stanowisko, wnosząc ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.037,30 zł tytułem odpłaty wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty.

(protokół rozprawy z dnia 16 października 2014r. – k. 152)

(...)sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 15 marca 2014r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego było spowodowane zmianą Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, którego kształt został ostatecznie zaakceptowany przez związki zawodowe w grudniu 2013 roku. Jednocześnie pozwana dodała, że oprócz powoda jedynie sześciu innych pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków, pomimo iż wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone wszystkim pracownikom. Pozwana również wskazała, że w rzeczywistości zarobki powoda nie uległyby takiej zmianie na niekorzyść, jak na to wskazuje sam powód.

(odpowiedź na pozew – k. 16 – 23)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. był zatrudniony w (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 05 maja 2008 roku do dnia 31 lipca 2008 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 sierpnia 2008 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku operatora defektoskopu izotopowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.518,85 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. B5 a/o powoda; umowa o pracę na czas nieokreślony – k. B8 a/o powoda; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 141)

Dnia 13 września 2013 roku powodowi wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym zaproponowano mu nowe warunki dotyczące jego wynagrodzenia, poprzez wskazanie zaszeregowania według stawki 12,70 zł brutto za godzinę oraz premii zgodnej z regulaminem premiowania, zamiast dotychczasowego wynagrodzenia, w tym dodatkowych składników wynagradzania wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał, że jego przyczynami są wypowiedzenie przez pracodawcę dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 28 listopada 2008 roku oraz trudna sytuacja finansowa pracodawcy.

Oświadczeniem z dnia 30 września 2013 roku powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy. W związku z powyższym, jego stosunek pracy z pozwaną spółką uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające z 13 września 2013r. - k. 9 i k. B41 a/o powoda; oświadczenie z 30 września 2013r. – k. 10 i k. B43 a/o powoda; świadectwo pracy – k. 8 i k. C6 a/o powoda)

Wszyscy pracownicy pozwanej spółki otrzymali wypowiedzenia zmieniające, analogiczne w swej treści jak to, które otrzymał powód. Było to spowodowane zmianą zasad wynagradzania związaną z wypowiedzeniem dotychczas funkcjonującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2008 roku i złym stanem finansowym pracodawcy. Wypowiedzenia zmieniające były wręczane pracownikom we wrześniu 2013 roku i na początku października 2013 roku. Pracownicy, którym wręczano wypowiedzenia zmieniające, nie byli informowani o żadnych konsultacjach dotyczących ewentualnego zwiększenia ich wynagrodzenia, czy wprowadzenia dodatków do wynagrodzenia. Było tylko jedno zebranie, przeprowadzone przez prezesa pozwanej, na którym pracowników poinformowano, że od

nowego roku, tj. od początku 2014 roku zostaną im zabrane poszczególne dodatki i pozostaną jedynie warunki wynagrodzenia wynikające wprost z Kodeksu pracy.

(dowód: zeznania świadka R. M. – k. 152v – 153, zeznania świadka J. S. - k. 180 - 181, zeznania świadka M. Z. – k. 181 – 182v)

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 28 listopada 2008 roku pracownikom pozwanej spółki mogły przysługiwać następujące dodatki do wynagrodzenia:

- premia,
- nagroda,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę na II i III zmianie,
- dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych,
- świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych,
- świadczenia dodatkowe,
- dodatek za staż pracy (do którego prawo nabywał pracownik od dnia następnego po przepracowaniu 5 lat),
- nagroda jubileuszowa (przysługująca każdemu pracownikowi, którego okres zatrudnienia w spółce przekroczy 10 lat),
- odprawa pieniężna z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Z powyższych dodatków do wynagrodzenia zasadniczego powód otrzymywał dodatek za pracę na II zmianie (w wysokości 25 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną na II zmianie, na której powód stale pracował), dodatek za pracę w warunkach szkodliwych: ze względu na promieniowanie jonizujące – dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 30 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia oraz ze względu na pracę na wysokości – również 30 % tej stawki.

Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, podpisany dopiero dnia 18 grudnia 2013 roku, zakładał następujące dodatki do wynagrodzenia pracownika:

- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- dodatek za staż pracy (do którego prawo nabywa pracownik od dnia następnego po przepracowaniu 5 lat),
- nagrodę jubileuszową (przysługująca każdemu pracownikowi, którego okres zatrudnienia w spółce przekroczy 10 lat), która ma być wypłacana jedynie do końca 2018 roku,
- odprawę emerytalną lub rentową.

Dodatkowo nowy ZUZP przewidywał również premie, wypłacane zgodnie z regulaminem premiowania, wynagrodzenie za przestój oraz inne świadczenia dodatkowe, określone w jego art. 11.

Przed dniem 15 listopada 2013r. nie były prowadzone negocjacje o nowym układzie zbiorowym. Zaś pracownicy nie wiedzieli o możliwości wejścia w życie nowych propozycji układu i zapisów dotyczących dodatków do wynagrodzenia.

(dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28 listopada 2008r. – k. 41 – 48; zeznania świadka J. F. (1) – k. 153 – 153v; Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 18 grudnia 2013r. – k. 33 – 40, zeznania świadka D. R. - k. 219, zeznania powoda – k. 219)

Powód otrzymywał dodatek za pracę w godzinach nocnych (styczeń 2013 roku – marzec 2013 roku) lub za pracę na II zmianie (sierpień 2013 roku – wrzesień 2013 roku). Praktycznie przez cały 2013 rok otrzymywał comiesięczny dodatek za pracę przy promieniowaniu jonizującym (z wyjątkiem listopada 2013 roku), dodatek ten wahał się od 12,00 zł do 360,36 zł. Zaś w miesiącach od stycznia do czerwca 2013 roku oraz od sierpnia do października 2013 roku otrzymywał też dodatek za pracę na wysokości. Ponadto powód otrzymywał premie miesięczne oraz inne nagrody. W okresie od lutego do czerwca 2013 roku powodowi wypłacono także dodatek za rozłąkę (wyniósł on łącznie 1.590,50 zł).

(dowód: karta wynagrodzeń powoda – k. 31, 169 - 170)

Łącznie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków z wypowiedzenia zmieniającego złożyło 10 pracowników pozwanej spółki, jednak trzech z nich (K. S., T. R. i B. G.) swe oświadczenia cofnęło i pozostali oni pracownikami pozwanej.

(dowód: zeznania świadka R. M. – k. 152v – 153, zeznania świadka P. Z. – k. 153v - 154, zeznania świadka T. R. – k. 207v - 208, zeznania świadka B. G. – k. 216, zeznania świadka K. S. – k. 208 – 208v, dziennik korespondencji za listopad 2013r. – k. 65 – 136, 151)

Kilku z pracowników, którzy również nie zgodzili się na wypowiedzenie zmieniające, znalazło zatrudnienie w (...) K. - firmie, która wcześniej zlecała przeprowadzenie niektórych prac pozwanej spółce, m. in. w zakresie wibroakustyki. Powód jednak nie był zainteresowany pracą w tym zakładzie pracy, ponieważ pochodził z T. i nie planował przeprowadzki do K., a (...) K. nie realizowało żadnych zleceń w T.. Powód znalazł zatrudnienie w pobliżu miejsca zamieszkania.

(dowód: faktura VAT – k. 29, zestawienie przychodów – k. 30, zeznania świadka R. M. – k. 152v – 153, zeznania świadka P. Z. – k. 153v - 154, zeznania świadka M. R. – k. 182v, zeznania świadka D. R. - k. 219)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w toku niniejszego postępowania, w tym w oparciu o dowody z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda oraz z dokumentów takich jak: świadectwo pracy – k. 8, wypowiedzenie zmieniające - k. 9, oświadczenie z dnia 30.09.2013r. – k. 10, faktura VAT – k. 29, zestawienie przychodów – k. 30, karta wynagrodzeń powoda – k. 31, 169 - 170, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – k. 32, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 18.12.2013r. – k. 33 – 40, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28.11.2008r. – k. 41 – 48, 186 - 206, dziennik korespondencji za listopad 2013r. – k. 65 – 136, 151, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 141.

Sąd oparł się także na zeznaniach złożonych w toku postępowania, nie uznając jednak prawdziwości wszystkich zeznań. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: R. M. (k. 152v – 153), J. F. (2) (k. 153 – 153v), P. Z. (k. 153v - 154), J. S. (k. 180 - 181), M. Z. (k. 181 – 182v), M. R. (k. 182v), T. R. (k. 207v - 208), K. S. (k. 208 – 208v), D. R. (k. 219), B. G. (k. 219). Zeznania wyżej wymienionych świadków są ze sobą zgodne i spójne, pozwalające na ustalenie stanu faktycznego odnośnie wręczania wypowiedzeń zmieniających, wiedzy pracowników o ewentualnych nowych warunkach wynagradzania oraz odnośnie zatrudnienia powoda i innych byłych pracowników pozwanej spółki w (...) K.. Sąd uznał za wiarygodne w całości także zeznania powoda A. S. (k. 219), które są zgodne z obrazem stanu faktycznego wyłaniającym się z zeznań wskazanych wyżej świadków, uznanych za wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda dotyczące wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawą roszczenia 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 nie dotyczących pracowników (dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z tym unormowaniem przepis art. 8 tej ustawy 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 nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 tej ustawy. Z kolei wspomniany art. 8 wskazuje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy.

Z powyżej przytoczonej regulacji wynika, że aby roszczenie powoda okazało się zasadne muszą być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki: po pierwsze pozwany musi posiadać status pracodawcy zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników, po drugie zaś rozwiązanie stosunku pracy musi być spowodowane wyłącznie przyczyną nie dotyczącą pracowników. Co do zatrudniania przez pozwaną spółkę większej liczby pracowników niż dwudziestu nie było w przedmiotowym postępowaniu sporu. Spór odnosił się jedynie, co do liczby osób przez nią zwolnionych, jak bowiem argumentowała pozwana, regulacji dotyczącej odprawy nie sposób zastosować w przypadku, gdy zwolnionych zostało mniej niż 10 osób. Należy jednak zauważyć, że argumentacja ta jest całkowicie nietrafna, bowiem art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczy zwolnień indywidualnych, a więc takich, które obejmują mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1 ust. 1 tej ustawy, co jest zresztą *expressis verbis* wskazane w samym jej art. 10 ust. 1. W związku z powyższym fakt, czy zwolnieniu podlegało ostatecznie więcej niż 10 osób, czy też mniej nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, jeśli rozstrzygnięcie to ma być oparte o regulację z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W tym miejscu należy przejść do analizy wskazanej wyżej drugiej z przesłanek przyznania powodowi prawa do odprawy pieniężnej, a mianowicie przesłanki przyczyny nie dotyczącej pracownika, jako wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy przede wszystkim zauważyć, że w niniejszej sprawie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku złożenia przez powoda oświadczenia woli w przedmiocie odrzucenia warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym. W związku z taką sytuacją należy rozważyć, czy oświadczenie powoda należy traktować, jako współprzyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy, czy też warunki przedstawione w wypowiedzeniu zmieniającym były tak niekorzystne dla pracownika, że należy je uznać za wyłączną przyczynę złożenia przez niego takiego oświadczenia woli, a tym samym za wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Doktryna wraz z orzecnictwem zauważyły, iż w niektórych przypadkach odmowa zaaprobowania przez pracownika nowych warunków pracy i/lub płacy przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym może być kwalifikowana, jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę (tak: K. Baran, Komentarz do art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Oficyna 2010).

W przedmiotowej sytuacji doszło właśnie do wypowiedzenia zmieniającego, w którym pozwana spółka zawiadomiła powoda o zmienionych warunkach wynagradzania, które miały polegać na nowym zaszerogowaniu według stawki 12,70 zł brutto za godzinę oraz premii zgodnej z regulaminem premiowania, zamiast dotychczasowego wynagrodzenia, w tym dodatkowych składników wynagradzania wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Taka zmiana, jak wynika z analizy karty wynagrodzeń powoda oraz zeznań świadków, była dla pracownika bardzo niekorzystna, powodowała, bowiem pozbawienie go licznych dodatków takich jak dodatek za pracę na II zmianie, dodatek za pracę na wysokościach, czy dodatek za pracę w szkodliwych warunkach przy promieniowaniu jonizującym. Co prawda pracodawca wskazywał w toku postępowania, że nowy układ zbiorowy pracy dawał powodowi bardzo zbliżone warunki wynagradzania do dotychczas obowiązujących, warto jednak zauważyć, że na dzień 15 listopada 2013 roku tego nowego układu jeszcze nie było. Co więcej, powód nie był informowany o jakichkolwiek rozmowach, negocjacjach

dotyczących kształtu takiego układu. Jak zaś wynika z analizy art. 42 § 3 KP pracownik po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego ma czas do dnia, w którym upływa połowa okresu wypowiedzenia (w tym przypadku był to dzień 15 listopada 2013 roku) na ewentualne złożenie oświadczenia o nieprzyjęciu proponowanych warunków. Gdyby w tym czasie powód takiego oświadczenia nie złożył, wówczas zgodnie z prawem należałoby uznać, że godzi się on na zmienione warunki pracy i płacy. Wobec powyższego sytuację powoda i jego wiedzę o nowych warunkach pracy należy oceniać na dzień 15 listopada 2013 roku, a wtedy nie było jeszcze informacji o nowym układzie zbiorowym pracy i o regulacjach w nim zawartych, dotyczących dodatkowych składników wynagrodzenia. Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu należy uznać, że powód na dzień 15 listopada 2013 roku miał zaproponowane jedynie warunki płacowe znacznie pogarszające jego dotychczasową sytuację w zakresie wysokości wynagrodzenia miesięcznego.

Należy w tym miejscu przedstawić poglądy przedstawione w judykaturze dotyczące tej problematyki. W orzeczeniu z dnia 12 kwietnia 2012 roku w sprawie I PK 144/11 Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Z kolei w wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku w sprawie I PKN 79/00 wskazano, 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”. W tym miejscu należy jednak zwrócić również uwagę na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 roku, sygn. akt II PK 263/13, w którym Sąd 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 ma 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 nie dotyczących pracownika. Z przedstawionym poglądem należy niewątpliwie się zgodzić, nie tracąc przy tym z pola widzenia, że w pewien sposób zmienia on rygorystyczne podejście prezentowane wcześniej, a przejawiające się w poglądzie o radykalnym obniżeniu wynagrodzenia, które miałyby dopiero uzasadniać odmowę pracownika, co do przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, jako uzasadnioną w świetle ewentualnego współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy. W przypadku wręczenia wypowiedzenia zmieniającego, nowe warunki zwykle są mniej korzystne dla pracownika, a jednocześnie przyczyna ich wprowadzenia leży zwykle tylko i wyłącznie po stronie pracodawcy. Pracownik zaś nie ma obowiązku zgodzić się na obniżenie mu wynagrodzenia, chociażby nawet wynagrodzenie to nie uległoby obniżce radykalnej.

W tym miejscu należy przejść do krótkiej analizy skutków wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dla powoda. Z analizy karty wynagrodzeń powoda przedstawionej przez pozwaną spółkę na k. 169 - 170 akt sprawy wynika, że znaczną część wynagrodzenia stanowiły dodatki za pracę na II zmianie, za godziny nocne (odrębny od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w nocy), za pracę przy promieniowaniu RTG, za pracę na wysokości, dodatek za rozłękę, premia miesięczna oraz nagrody inne, a także staż pracy. Przykładowo w miesiącu, w którym otrzymał wypowiedzenie zmieniające, tj. we wrześniu 2013 roku te dodatkowe składniki wynagrodzenia wynosiły łącznie 1.763,86 zł (80,00 zł tytułem dodatku za staż pracy; 380,80 zł tytułem dodatku za II zmianę; 143,00 zł tytułem dodatku za pracę przy promieniowaniu; 265,98 zł tytułem dodatku za pracę na wysokości; 894,08 zł tytułem premii), podczas gdy wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.133,60 zł. Oznacza to, że dodatki przysługujące na podstawie ZUZP z listopada 2008 roku wynosiły niemalże tyle samo, co jego wynagrodzenie wynikające z podstawy zaszeregowania. W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponował powodowi wynagrodzenie w wysokości 12,70 zł brutto z godzinę, czyli tyle samo ile otrzymywał on dotychczas (taki wynik daje, bowiem podzielenie kwoty 2.133,60 zł wynagrodzenia zasadniczego powoda za wrzesień 2013 roku przez liczbę przepracowanych przez niego godzin – 168), wobec czego powód pozostałby przy takim samym wynagrodzeniu godzinowym, przy jednoczesnym zabraniu mu prawa do dodatków, które stanowiły istotną część jego wynagrodzenia. Pracodawca zaproponował również powodowi premie na zasadach określonych w regulaminie premiowania. Gdyby nawet odliczyć od sumy dodatkowych składników wynagrodzenia powoda kwotę premii (894,08 zł) to i tak pozostaje kwota 869,78 zł, a więc stanowiąca

blisko połowę jego wynagrodzenia zasadniczego. Wskazane dodatki, które były uregulowane w ZUZP z 2008 roku, bez doliczania do nich premii i tak stanowią, więc pokaźny składnik wynagrodzenia powoda. I tak w styczniu 2013 roku stanowiły one kwotę 766,22 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.727,20 zł), w lutym 2013 roku kwotę 975,50 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.320,80 zł), w marcu 2013 roku stanowiły kwotę 844,32 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.133,60 zł), w kwietniu 2013 roku – 935,56 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.133,60 zł), w maju 2013 roku – 596,00 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.032,00 zł), w czerwcu 2013 roku – 458,00 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.524 zł), w lipcu 2013 roku – 205,28 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.320,80 zł), w sierpniu 2013 roku – 421,24 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.133,60 zł), w październiku 2013 roku – 270,53 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.930,40 zł), w listopadzie 2013 roku – 80,00 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 203,20 zł), zaś w grudniu 2013 roku – 92 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 1.727,20 zł). Jak widać z powyższego zestawienia. Dodatkowe składniki wynagrodzenia powoda, bez doliczania premii, powodowały zwiększenie wynagrodzenia powoda o dodatkową część wynoszącą nawet 74% (w lutym 2013 roku) wynagrodzenia zasadniczego.

Dokonując wyliczenia kwotowego zabranie powodowi tych dodatków oznaczałoby dla niego, co najmniej kilkusetzłotową obniżkę wynagrodzenia, a w najlepszych miesiącach byłaby to obniżka nawet o kwotę powyżej tysiąca złotych. Dodatkowo należy zauważyć, że co prawda w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powodowi premię, jednak premia ta miała być naliczana na innych, gorszych niż dotychczas, warunkach (zeznania powoda – „premia nie była zagwarantowana”). Oznacza to, iż faktyczna obniżka wynagrodzenia powoda byłaby jeszcze większa.

Nie ulega wątpliwości, że takie pogorszenie warunków wynagrodzenia powoda było dla niego dotkliwie. Ponadto nie można zapominać, że powód został również pozbawiony widoków na ewentualny zwiększony w przyszłości dodatek stażowy, czy też na nagrodę jubileuszową, co również nie jest bez znaczenia dla podjętej przezeń decyzji. Jednocześnie w ocenie Sądu nie sposób uznać, aby nowe warunki zaproponowane powodowi były na tyle korzystne, aby uzasadniały pogląd, aby mógł je przyjąć pracodawca nie przeprowadzał z powodem żadnych dalszych konsultacji, a rozmowy dotyczące kształtu nowego układu zbiorowego pracy rozpoczęły się już po upływie terminu dla powoda do podjęcia decyzji o przyjęciu, bądź też odmowie przyjęcia zaproponowanych mu warunków.

Reasumując w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę w przedmiotowej sprawie nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, a więc pozwanej spółki. Znaczne obniżenie wynagrodzenia powoda nie było, bowiem spowodowane przez niego samego, nie sposób również uznać, aby pracodawca zaproponował mu satysfakcjonujące warunki w wypowiedzeniu zmieniającym. Zatem odmowa przyjęcia warunków z wypowiedzenia wręczonego powodowi we wrześniu 2013 roku nie może być traktowana, jako współprzyczynienie się w kontekście regulacji z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a co za tym idzie, powód zachował prawo do odprawy.

Co do samej wysokości odprawy, przysługuje ona powodowi w kwocie odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, w związku z faktem, iż był on zatrudniony u pozwanego pracodawcy przez ponad pięć lat (art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Miesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z niekwestionowanym przez niego zaświadczeniem z karty 89 akt sprawy, wynosiło 3.518,85 zł brutto, tak, więc należna mu odprawa wynosi 7.037,70 zł. Odsetki ustawowe od tej kwoty są należne na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2013 roku, zatem spółka winna wypłacić odprawę pierwszego dnia roboczego po ustaniu stosunku pracy, tj. od 1 stycznia 2014 roku.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie wskazanych przepisów Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda w/ w kwotę 7.037,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

W kwestii kosztów procesu Sąd orzeka na podstawie art. 98 KPC 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 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 917 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym kwotę 17 zł tytułem zwrotu 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. Zatem należy pobrać od pozwanego kwotę 351,88 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (5% od kwoty odprawy).

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego