

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 17 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka

Protokolant Dominika Gorzqd

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **J. P.**

przeciwko **(...)we W.**

o odprawę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki J. P. kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną (...) we W.;

III. koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka, J. P., pozwem z dnia 14 kwietnia 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...)we W., wniosła o zasądzenie kwoty 4.460,00 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu wg. norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.200,00 zł oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

Na uzasadnienie swojego żądania podała, że była pracownikiem strony pozwanej od 15 czerwca 2007 r. W dniu 18 października 2013 r. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę, natomiast w dniu 11 grudnia 2013 r. poinformowała stronę pozwaną, że nie przyjmuje nowych warunków umowy o pracę, w związku z czym umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2014 r.

Powódka wskazała, iż strona pozwana zatrudnia więcej niż 300 osób i wypowiedzenie warunków umowy o pracę dostała niemalże jednocześnie duża grupa osób – zdecydowanie więcej niż 30. Dlatego też w ocenie powódki odmowa wypłaty odprawy przez stronę pozwaną jest bezpodstawna, a jako że była zatrudniona dłużej niż 2 lata i krócej niż 8 lat w związku z czym przysługuje jej dwumiesięczna odprawa pieniężna (k. 3-8).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego wg. norm przepisanych oraz kosztów opłaty sądowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w dniu 10 października 2013 r. zostały wypowiedziane powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w zakresie wynagrodzenia w postaci dodatku za pracę wykonywaną w porze nocnej (65 %) stawki godzinowej oraz w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnego tygodnia pracy (45 % stawki godzinowej). Wypowiedzenie warunków wynikało z ustawy z dnia 15 grudnia 2011 r. o działalności leczniczej, w świetle której dodatki te przysługują wyłącznie pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

W związku z tym, iż powódkę nie można było zakwalifikować jako pracownika wykonującego zawód medyczny, strona pozwana zmuszona była wypowiedzieć wypłacane dotychczas dodatki.

Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia warunków umowy o pracę, ale nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków, w związku z czym umowa uległa rozwiązaniu.

Strona pozwana zarzuciła, iż powódce nie należy się odprawa pieniężna dokonując wypowiedzeń zmieniających strona pozwana nie miała bowiem na celu zmniejszenie zatrudnienia, a tylko dostosowanie wynagrodzeń w grupach zawodowych do istniejącego stanu prawnego.

Zarzut przedstawiony przez powódkę, iż to sytuacja finansowa nie pozwoliła jej na przyjęcie nowych znacznie gorszych warunków finansowych nie może się ostać, bowiem gdyby powódka przyjęła nowe warunki płacy utraciłaby wynagrodzenie około 223,00 zł miesięcznie brutto (k. 47-51).

Pismem z dnia 4 czerwca 2014 r. powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 1.465,58 zł (łącznie 5 925,58zł) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia zapłaty (k. 80-81).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, J. P., była pracownikiem strony pozwanej, (...) we W., w okresie od 15 czerwca 2007 r. do 31 stycznia 2014 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora ciśnieniowych sterylizatorów gazowych i parowych.

bezsporne

Zgodnie z umową o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 grudnia 2010 r. powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze wg 9 kat. zaszeregowania oraz wysługa lat w wys. 8% wynagrodzenia zasadniczego narastająco o 1 % za każdy następny rok pracy do maksymalnej wysokości 20 %.

Dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z 20.12.2010 r. – karta 17.

Pismem z dnia 10 października 2013 r., z którym powódka została zapoznana w dniu 18 października 2013 r., strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 stycznia 2014 r.

Wypowiedzenie warunków dotyczyło wynagrodzenia w postaci dodatku za pracę wykonywaną w porze nocnej (65 % stawki godzinowej) oraz w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy (45 % stawki godzinowej).

Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, strona pozwana wskazała, iż zgodnie z art. 99 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej (65 % stawki godzinowej) oraz w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy (45 % stawki godzinowej), przysługuje wyłącznie pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w przedmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne

i całodobowe świadczenia zdrowotne. Tym samym powódka nie spełnia kryteriów, które pozwalałyby na dalsze kwalifikowanie powódki do pracowników wykonujących zawód medyczny, uprawniających do ww. dodatku.

Wypowiedzenie zawierało informację, iż jeżeli powódka przed upływem okresu wypowiedzenia, tj. do 15 grudnia 2013 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowane warunki zatrudnienia.

W razie odmowy o przyjęcia nowych warunków umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, a więc z dniem 31 stycznia 2014 r.

Ponadto wypowiedzenie zawierało informację, iż w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania powódka może wnieść odwołanie do Sądu Pracy we W..

Powódka nie wniosła odwołania do Sądu Pracy od złożonego jej wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

W dniu 11 grudnia 2013 r. powódka złożyła oświadczenie, iż nie przyjmuje przedstawionych jej nowych warunków o pracę.

Po wypowiedzeniu warunków umowy o pracę od 1 lutego 2014 r. powódka z tytułu pozbawienia przedmiotowych dodatków utraciłaby średnio miesięczne kwotę 297,55 zł brutto (223,10 zł netto).

Dowody: wypowiedzenie warunków umowy o pracę – karta 20

oświadczenie powódki – karta 21,

wyliczenie różnicy – karta 57

zeznania powódki – płyta karta 96

Pismem z dnia 14 lutego 2014 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 4.460,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy pieniężnej w terminie ostatecznym do dnia 21 lutego 2014 r.

Pismem z dnia 24 lutego 2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę, iż brak jest podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej i wezwanie do zapłaty z dnia 14 lutego 2014 r. uznaje za bezpodstawne.

Dowody: wezwanie do zapłaty z 14.02.2014 r. – karta 24-25,

pismo strony pozwanej z 24.02.2014 r. – karta 26.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 2.923,93 zł brutto (2.108,65 zł netto).

Hipotetyczna wysokość dwumiesięcznej odprawy jaka przysługiwałaby powódce wynosiłaby 5.925,58 zł brutto.

Dowody: zaświadczenie strony pozwanej z 06.05.2014 r. – karta 54,

zaświadczenie strony pozwanej z 06.05.2014 r. – karta 55,

Liczba osób zatrudnionych przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na dzień 1 października 2013 r. wynosiła 2.574 osoby. W tym okresie na takim samym stanowisku jak powódka, tj. operator ciśnieniowych sterylizatorów gazowych i parowych było zatrudnionych łącznie 11 osób.

Liczba osób zatrudnionych przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na dzień 1 lutego 2014 r. wynosiła 2.486 osoby. W tym okresie na takim samym stanowisku jak powódka, tj. operator ciśnieniowych sterylizatorów gazowych i parowych było zatrudnionych łącznie 10 osób.

Dowody: wykaz osób zatrudnionych na dzień 01.10.2013 r.

oraz 01.02.2014 r. – karta 50

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Podstawę prawną żądania powódki stanowią przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej art. 8 „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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to wskutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Bezsporne w sprawie jest, iż strona pozwana zatrudnia ponad 300 pracowników, jak również to, iż pismem z dnia 10 października 2013 r. wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej dodatku za pracę, natomiast powódka oświadczeniem złożonym pracodawcy w dniu 11 grudnia 2013 r. nie wyraziła zgody na nowe warunki pracy przez co umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2014 r.

Ponadto, bezsporne jest również to, iż powódka pomimo prawidłowego pouczenia nie odwołała się do Sądu Pracy od wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Niewątpliwie rację ma strona pozwana, iż składając powódce wypowiedzenie warunków pracy jej zamiarem nie było rozwiązanie stosunku pracy i taki skutek mógł nastąpić tylko przy złożeniu przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Jednakże okoliczność ta nie wyklucza możliwości przyznania odprawy pieniężnej, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia. Niniejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07), iż ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odniesienie do „przyczyn niedotyczących pracowników” jest sformułowaniem niedookreślonym, którego nie sposób precyzyjnie zdefiniować. Przykładowo można tylko wskazać, iż przyczyny te mogą mieć charakter np. finansowy, ekonomiczny, organizacyjny.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy powódce strona pozwana wskazała na art. 99 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, zgodnie z którym dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej (65 % stawki godzinowej) oraz w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy (45 % stawki godzinowej), przysługuje wyłącznie pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Tym samym powódka nie spełnia kryteriów, które pozwalałyby na dalsze kwalifikowanie powódki do pracowników wykonujących zawód medyczny, uprawniających do ww. dodatku.

Natomiast w toku postępowania nie zostało ustalone ażeby strona pozwana wypowiadając powódce warunki umowy o pracę kierowała się jeszcze jakimiś innymi przyczynami, niż te które zostały przez nią wskazane w piśmie z dnia 10 października 2013 r.

W ocenie Sądu, w świetle wskazanej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy mamy doczynienia z przyczyną leżącą po stronie samej powódki. Skoro bowiem ustawa uzależnia przyznanie konkretnego dodatku w określonej wysokości od spełnienia określonych przesłanek, a powódka ich nie spełniała to nie możemy mówić, że przyczyna leżała po stronie pracodawcy. Ponadto należy wskazać, iż powódka nie odwołała się od wypowiedzenia warunków umowy o pracę do Sądu Pracy. Nie może zatem w innym postępowaniu podważać zasadności i prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Zresztą w toku postępowania powódka wcale nie kwestionowała, iż wykonywała zawód niemedyyczny (operatora ciśnieniowych sterylizatorów gazowych i parowych). Powódka natomiast zarzuca, iż podstawą wypłacania jej przedmiotowych dodatków nie była ustawa lecz wiążąca strony umowa o pracę, jednakże nie zauważa, iż zgodnie z umową o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 grudnia 2010 r. powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze wg 9 kat. szeregowania oraz wysługa lat w wys. 8% wynagrodzenia zasadniczego narastająco o 1 % za każdy następny rok pracy do maksymalnej wys. 20 %.

Przyjmując nawet za powódką, iż przyczyna leżała jednak po stronie pozwanej to przedmiotowa odprawa i tak by się jej nie należała, albowiem dla ustalenia prawa do odprawy pieniężnej niezbędne było dokonanie oceny przyczyn leżących u podstaw złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy oraz ustalenia, w jaki sposób zmiana pracodawcy wpłynęła w konkretnym przypadku na sytuację zatrudnionego.

Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane przez stronę pozwaną nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przyjęciu nowych warunków pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i pracy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wynikającego z art. 42 § 3 zd. pierwsze k.p., nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie chodzi o każdy przypadek, gdy w subiektywnym odczuciu pracownika kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy, na nowych warunkach jest nie do przyjęcia. Przyjęcie czysto subiektywnego kryterium oceny prowadziłoby bowiem do absurdalnej sytuacji, gdy w każdym przypadku pracownik miałby prawo do otrzymania odprawy pieniężnej – skoro bowiem pracownik faktycznie rezygnuje z zatrudnienia, to oznacza to, że w jego subiektywnej ocenie kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy jest niemożliwa, niecelowa lub niezasadna. Konieczne jest wobec tego stosowanie zobiektywizowanego kryterium oceny – a zatem trzeba ocenić, czy nowe warunki zatrudnienia byłyby nie do przyjęcia dla przeciętnego pracownika, kierującego się typowymi motywacjami o charakterze obiektywnym (takimi jak: wysokość wynagrodzenia, rodzaj pracy, uciążliwość obowiązków, czas pracy, miejsce świadczenia pracy, jej organizacja itp.).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak było tego rodzaju obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie zasad wynagradzania powódki. Owszem, nie ulega wątpliwości, iż zaproponowane powódce nowe warunki wynagradzania były dla niej mniej korzystne, gdyż planowano odebrać jej dodatki wynikające z ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w postaci dodatku za pracę wykonywaną w porze nocnej (65 % stawki godzinowej) oraz w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (45 % stawki godzinowej). Jednakże w ocenie Sądu, pogorszenie warunków zatrudnienia powódki nie miało charakter rażącego. Z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów wynika, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.9213,93 zł brutto (2.108,65 zł netto) i z tytułu odebranych dodatków powódka miesięcznie utraciłaby kwotę 297,55 zł brutto (223,10 zł netto).

Na marginesie należy tylko dodać, iż pozbawienie powódki prawa do dodatków w określonej wysokości wynikających z ustawy o działalności leczniczej, nie pozbawiało powódki w ogóle prawa do tychże dodatków. Powódka bowiem miała nadal prawo do ich otrzymywania tyle że nie w oparciu o przedmiotową ustawę lecz Kodeks Pracy i w przypadku dodatku za pracę w porze nocnej otrzymywałaby go w wysokości 20 % stawki godzinowej. Czyli de facto realnie utraciłaby nie 65 % tego dodatku tylko 45 % (65 % - 20 % = 45 %). Zatem realnie powódka utraciłaby tak naprawdę wynagrodzenie w niższej kwocie niż wyliczyła to strona pozwana. Trudno zatem przyjąć, iż zaproponowane powódce nowe warunki pracy były rażąco niekorzystne dla niej.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednocześnie Sąd oddalił dowód z przesłuchania świadków E. N. oraz E. C. jako nie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Natomiast stosownie do art. 217 § 2 k.p.c. sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody wyłącznie dla zwłoki. Okolicznościami spornymi w ujęciu art. 217 § 2 k.p.c. są te, które dotyczą faktów „mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a nie wszystkie okoliczności podnoszone przez stronę (por. wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r. sygn. I PKN 179/97 Wokanda 1998/3/18).

Przedmiotem postępowania była odprawa pieniężna i Sąd nie jest zobowiązany ani nawet uprawniony do rozstrzygania okoliczności, które nie są objęte powództwem, i które nie wnoszą nic do sprawy, a więc nie podają ani stanu sprawy ani też nie ustosunkowują się do twierdzeń strony przeciwnej, a są jedynie wyrazem wewnętrznej potrzeby piszącego. Przewodniczący kieruje rozprawą i powinien dążyć do szybkiego wyjaśnienia kwestii istotnych a - spornych między stronami i przeciwdziałać zamiarom stron, zmierzającym do przewlekania procesu i zaciemniania go przez wprowadzenie do niego elementów nie mających nic wspólnego ze sprawą (Postanowienie SN z dnia 29 stycznia 1971 r., I CR 657/70, niepublikowane, LEX nr 6866).

Z powyższych względów, w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach postępowania, jak w punkcie II sentencji postanowienia, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II

PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie zdaniem Sądu powódka mogła żywić subiektywne przekonanie o zasadności swych żądań, po pierwsze ze względu na to, że w jej odczuciu nowe warunki zatrudnienia były dla niej niekorzystne, a po drugie z uwagi na to, iż kwestia prawna związana z odprawą pieniężną w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest materią skomplikowaną prawnie.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Z uwagi na to, iż nie było podstaw do obciążania nimi żadnej ze stron, Sąd ostatecznie kosztami tymi obciążył Skarb Państwa (pkt. III sentencji wyroku).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie