

Sygn. akt VI P 141/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Protokolant:	Marek Matyka

po rozpoznaniu w dniu 9 sierpnia 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę

- zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda K. J. tytułem odprawy kwotę 6.774 (sześć tysięcy siedemset siedemdziesiąt cztery) złote wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda K. J. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 339 (trzysta trzydzieści dziewięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;
- nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.258 (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt osiem) złotych.

Sygn. akt VI P 141/16

UZASADNIENIE

W dniu 6 maja 2015 r. (data nadania w placówce pocztowej) powód K. J. wystąpił z powództwem przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.970 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pozew k. 1-7).

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany wypowiedział mu warunki pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia, które pogorszyłyby jego sytuację zawodową i finansową. Wskazał, że otrzymywałby znacznie niższe wynagrodzenie, świadczył pracę przede wszystkim w delegacji, a w konsekwencji byłby stale zakwaterowany poza miejscem zamieszkania co w porównaniu z zamieszkaniem we własnym domu z rodziną stanowi znaczne pogorszenie

warunków, wykonywałby przede wszystkim ciężką pracę fizyczną zamiast instalowania i naprawy usług i urządzeń szerokopasmowych klientów indywidualnych i biznesowych. Wobec powyższego przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia warunków umowy o pracę, co skutkowało rozwiązaniem umowy wraz z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 maja 2015 r. Powód podniósł, że zaistniała sytuację należy ocenić jako rozwiązanie umowy o pracę z wyłącznej winy pracodawcy co z kolei uprawnia go do otrzymania odprawy pieniężnej (pозew k. 1-7).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa (odpowiedź na pozew k. 33-34).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że propozycja złożona powodowi była dla niego korzystna i jej nieprzyjęcie stanowi współlistniejącą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Podniósł, że jego wynagrodzenie wzrosłoby do około 3.500 zł brutto plus diety za pracę poza miejscem pracy określonym w umowie (odpowiedź na pozew k. 33-34).

W dniu 22 czerwca 2016 r. powód K. J. rozszerzył powództwo dodatkowo o kwotę 804 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty. Powód podtrzymał w całości żądanie pozwu określając jego wysokość na kwotę 6.774 zł. (pismo k. 55).

Na rozprawie w dniu 5 lipca 2016 r. oraz w dniu 9 sierpnia 2016 r. powód podtrzymał powództwo, pozwany wniósł zaś o jego oddalenie (protokół k. 65-66; protokół k. 72).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. J. był zatrudniony u pozwanego (...) S.A. w okresie od dnia 16 grudnia 2002 r. do 31 maja 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim okresie otrzymywał średnie wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w kwocie 2.258 brutto. K. J. był zatrudniony na stanowisku: monter konserwator sieci telefonicznych. Miejscem wykonywania pracy – zgodnie z umową – było miejsce ustalone przez pracodawcę do wykonywania pracy na terenie województwa (...). Wynagrodzenie ustalono według stawki 1.550 zł miesięcznie plus 10% premii regulaminowej brutto, w kategorii zaszergowania IX oraz wynagrodzenie wynikające z umowy o wykonywanie powierzonego zadania inwestycyjnego, a także inne świadczenia pieniężne wynikające z postanowień regulaminu wynagradzania pracowników (...) S.A. Aneksem do umowy z dnia 16 grudnia 2002 r. podwyższono premię regulaminową do 15% (umowa o pracę k. 16-19; aneks nr (...) do umowy o pracę k. 20; świadectwo pracy k. 27-28 – oraz w aktach osobowych pracownika; zaświadczenie o wynagrodzeniu k.42).

Początek zatrudnienia powoda w pozwanej wiązał się z powierzeniem przez spółkę (...) prowadzenia swojej sieci miedzianej firmom zewnętrznym i wygraniem przez pozwaną przetargu w Ł.. Program nazywał się „praca za pracownika”. Polegał na tym, że pozwany dostał zlecenie tejże sieci, ale musiał zatrudnić pracowników (...), którzy do tej pory te czynności wykonywali. Tak powstał Oddział (...), w którym pracował powód. Umowa utrzymania powierzonej pozwanemu sieci opiewała na 3 lata i po każdym okresie trzyletnim ponownie był ogłaszany przetarg, na nowo zmieniały się jego warunki i obszar utrzymywanej sieci. W zależności od wyników przetargu kontynuowało się prace bądź nie. Pozwany przystępował do kolejnych konkursów, wygrywając przetargi i przejmując pracowników, którzy świadczyli usługi utrzymania sieci na tym obszarze tj. od firm, które odpadały z przetargu (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)(...)

W IV kwartale 2014 r. O. Polska (poprzednio (...)) ogłosiła kolejny przetarg, w którym pozwany wystartował, lecz tym razem nie został wybrany do kontynuowania prac utrzymaniowych. W tym momencie pozwany musiał zlikwidować Oddział (...) liczący około 200 osób. Umowa z O. Polska kończyła się w lutym 2015 r., wobec powyższego pozwany poinformował pracowników jaka jest sytuacja, że umowy terminowe ulegną rozwiązaniu z końcem lutego 2015 r. zaś pracownikom, którzy mają umowy o pracę na czas nieokreślony zaproponowane zostanie zatrudnienie w Centrali w W.. Pracownicy zostali również poinformowani o możliwości pracy w firmie (...), która przejęła po pozwanym

wykonywanie usług w zakresie utrzymania sieci telekomunikacyjnej O. Polska (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)(...)

W efekcie powyższego, pracownicy do tej pory zatrudnieni w Oddziale (...), a mający umowę na czas nieokreślony, dostali wypowiedzenia zmieniające. W dniu 2 lutego 2015 roku pozwany także powodowi wypowiedział warunki pracy i płacy umowy o pracę w przedmiocie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 maja 2015 r. Jako przyczynę wskazano upływ terminu umowy z (...) S.A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. Północ i nieprzyjęcia przez (...) S.A. oferty (...) S.A. dalszego świadczenia usług i utrzymania konserwacji sieci. Powodowi zaproponowano stanowisko pracy: monter telekomunikacyjnych linii kablowych zamiast monter konserwator sieci telefonicznych, wynagrodzenie w wysokości 10 zł brutto za godzinę w miejsce dotychczasowych 1.990 zł brutto miesięcznie. Pozwany zawarł w wypowiedzeniu pouczenie o terminie miejscu i sposobie odwołania (wypowiedzenie warunków pracy i płacy k.24 oraz w aktach osobowych pracownika).

Do tej pory powód jako monter konserwator sieci telefonicznych wykonywał prace utrzymujące na sieci miedzianej już istniejącej i usługi na niej realizowanej. Praca powoda polegała na tym, że dostarczał usługi szerokopasmowe min. telewizja, Internet, telefon abonentom. Pracował na urządzeniach elektronicznych takich jak komputer, urządzenia internetowe, dekodery telewizyjne. Usuwał usterki lub instalował nowe usługi. Zajmował się naprawą i konfiguracją komputerów u abonentów. Elementem pracy fizycznej było jedynie przemieszczanie się między abonentami. Powód przez cały okres zatrudnienia nie wykonywał nic innego. Pracował na dwie zmiany w godzinach 7:00 – 15:00 oraz 15:00 – 21:00. Po zmianie stanowiska na monter telekomunikacyjnych linii kablowych przeszedł do działu czysto inwestycyjnego, a więc do działu, który buduje tę sieć. Wiązało się to nie tylko z rodzajem wykonywanej pracy, ale też miejscem świadczenia pracy oraz zmianą sposobu wynagradzania. Po zmianie powód pracowałby jedynie fizycznie. Była to praca przy budowie, gdzie koparka kopała rów, powód ze współpracownikami montowali tam rurę zabezpieczającą, zakopywali rów, a później go grabili i z całej trasy sekatorem wycinali korzenie (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)(...); zeznania K. J. ok.73-74 (...))Pracę wykonywać musiałby poza miejscem zamieszkania, w ramach delegacji. Pracownicy z Oddziału (...) mieli wynagrodzenie płatne miesięcznie zaś z centrali (...) wynagrodzenie było godzinowe (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)(...)) Po zmianie warunków płacy powód mógłby miesięcznie zarobić, przy ośmiu godzinach dziennie pracy, około 1700 zł. O innych zasadach wynagradzania, w tym premiach uznaniowych powód nie został poinformowany (zeznania K. J. k.73-74 (...))

Począwszy od 2 marca 2015 r. na okres trzech miesięcy tj. od dnia 31 maja 2015 r. pozwany powierzył powodowi – na podstawie art. 42 § 4 kodeksu pracy – wykonywanie pracy na zaproponowanym stanowisku montera telekomunikacyjnych linii kablowych. Jak podał pracodawca, było to spowodowane wygaśnięciem umowy z (...) S.A. i brakiem możliwości zatrudnienia K. J. na terenie województwa (...). Powód został zobowiązany do stawienia się w dniu 2 marca 2015 r. w siedzibie (...) S.A. w W. przy ul (...) o godzinie 7:00, gdzie zostanie skierowany na stanowisko pracy (delegacja k. 26). Powód miał możliwość sprawdzić jak wyglądać będzie jego praca po przyjęciu wypowiedzenia zmieniającego. W D. Inwestycyjnym powód pracował w ograniczonym czasie bo w marcu przepracował 80 godzin – 2 tygodnie, w kwietniu i maju – po tygodniu, a w pozostałym okresie przebywał na zwolnieniu lekarskim. W marcu otrzymał dodatkowo 460 zł tytułem premii, w kwietniu 120 zł, w maju 200 zł (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)(...) paski wynagrodzeń powoda k. 71). Praca odbywała się w miejscowości M. w województwie (...). Powodowi zapewniono zakwaterowanie i delegacje. Przepracowując cały miesiąc w domu byłby jedynie 4 dni. Koszty zjazdów do domu miał zwracane natomiast koszty dojazdu do W. - z uwagi na niedogodne godziny połączenia – pokrywał sam, zapewniając własny transport. Jego narzędziami pracy stały się szpadel, grabki i sekator. Pracował po 10 godzin dziennie od godziny 7:00 do 17:00. Powód uznał, że takie warunki pracy są dla niego nie do przyjęcia. Dodatkowo doszła rozłąka z rodziną, w tym małąletnią jeszcze córką w wieku 15 lat. Powód ma dwie córki (zeznania K. J. ok.73-74 (...))

Powód w dniu 7 kwietnia 2015 r., tj. przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, co skutkowało rozwiązaniem umowy wraz z upływem okresu

wypowiedzenia, tj. z dniem 31 maja 2015 r. (oświadczenie k. 25). Obecnie podjął pracę w Ł., także w branży telekomunikacyjnej (zeznania K. J. k.73-74 (...))

Jedynie 50% pracowników skorzystało z możliwości przejścia za porozumieniem do firmy, która wygrała przetarg. Pozostali nie kontynuują współpracy z pozwanym, nikt nie przyjął warunków zmieniających (zeznania pozwanego K. R. k. 72-73 e-protokół (...)) (...)Powód nie podjął współpracy z firmą (...), gdyż według jego wiedzy firma ta proponowała mniej korzystne warunki niż jego dotychczasowy pracodawca, warunki pracy były niekorzystne (zeznania K. J. k.73-74 (...))

Średniomiesięczna płaca monterów telekomunikacyjnych linii kablowych za okres styczeń – kwiecień 2015 r. w Oddziale (...) S.A. wyniosła 3.565 zł brutto. Średnie wynagrodzenie miesięczne wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania wynosiło 1.900 zł brutto (166 godz. x 11,45 zł). Dodatkowe premie (tj. uznaniowa, dodatkowa) wyniosły średnio na każdego pracownika około 1.750 zł brutto (pismo k. 43).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, jak również w oparciu o akta osobowe powoda i zeznania powoda K. J. k.73-74 (...)oraz wiceprezesa zarządu pozwanej spółki (...) k. 72-73 e-protokół (...)(...)

Stan faktyczny w sprawie był praktycznie niesporny, tak co do świadczonej przez powoda pracy do czasu wypowiedzenia jej warunków, jak również nowych zasad jej świadczenia i wynagradzania. Jedynie skutki przedstawionego powodowi wypowiedzenia zmieniającego w kontekście ich pozytywnego bądź negatywnego wpływu na sytuację zawodową, finansową i życiową powoda pozostawały sporne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda bowiem korespondowały one z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz zeznaniom wiceprezesa pozwanej spółki, gdyż w istocie nie pozostawały one w sprzeczności. Co do otrzymanych przez powoda w okresie marzec – maj 2015 r. dodatkowych kwot Sąd dał wiarę zeznaniom K. R., iż były to dodatkowe premie, skoro tak pracodawca wskazane sumy oznaczył (paki wynagrodzenia k. 71) i z tego tytułu je wypłacił (powód twierdził, że było to wynagrodzenie za nadgodziny). Autentyczność i treść pozostałych dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako uzasadnione zasługuje na uwzględnienie.

Obowiązujące przepisy prawa wyposażają pracodawcę w możliwość wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, zagwarantowanych pracownikowi w umowie o pracę, bez potrzeby rozwiązywania istniejącego stosunku pracy. Zgodnie z art. 42 § 1 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis ten nakłada więc na pracodawcę odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkich przepisów o definitywnym wypowiedzeniu umów o pracę. Zgodnie z art. 42 § 2 i § 3 kodeksu pracy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy jako przyczynę uzasadniającą zmianę umowy o pracę w zakresie charakteru świadczonej pracy i warunków wynagrodzenia wskazano upływ terminu umowy z (...) S.A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. Północ i nieprzyjęcia przez (...) S.A. oferty (...) S.A. dalszego świadczenia usług i utrzymania konserwacji sieci. Powód zgłosił roszczenie o odprawę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 192). Należy na wstępie wskazać, że ustawa ta może znaleźć zastosowanie również w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, tak jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego.

Podstawę dochodzonego przez powoda roszczenia – prawa do odprawy pieniężnej – stanowi przepis art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ww. ustawy.

Zgodnie z art. 8 ust 1 ustawy prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia. Dotyczy to więc pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy w okresie 30 dni wypowiedają lub rozwiązują za porozumieniem stron stosunek pracy z wynikającą z tego przepisu liczbą pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników. Natomiast w przypadku zwolnień indywidualnych (czyli obejmujących w okresie 30 dni mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1 ustawy) przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza wymagania, aby nie dotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Jak ustalił Sąd, osi ą sporu był właśnie zarzut współprzyczynienia się powoda do rozwiązania stosunku pracy. Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn nie dotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (vide wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804; wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, LEX nr 1745824). Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wzi ąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (vide wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe na powyższe okoliczności i biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego, a w szczególności mając na względzie zeznania stron, doszedł do wniosku, że zachowanie powoda polegające na odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy było racjonalne i powinno być przewidywalne dla strony pozwanej, że powód tak określonych warunków nie przyjmie. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powodowi zaproponowano zupełnie inną pracę, od tej którą wykonywał przez cały okres zatrudnienia u pozwanego (od 2002 roku). Powód bowiem zajmował się usuwaniem usterek, instalowaniem nowych usług w zakresie telewizji, telefonii i Internetu, naprawą i konfiguracją komputerów u abonentów itp. Po zmianie zaś powód pracowałby jedynie fizycznie, a praca miałaby odbywać się na zasadzie pracy w delegacji, tj. na budowach – jak powód obrazowo wskazał – z użyciem szpadla, grabi i sekatora. Sąd zważył, że praca, która była dotychczas wykonywana i która miała być wykonywana zupełnie różni ą się od siebie. Powód na okres 3 miesięcy był oddelegowany do tego typu prac, więc mógł doświadczyć tej różnicy. Chociaż całego wskazanego okresu faktycznie nie przepracował, miał sposobność poznać na czym nowe jego obowiązki miały polegać. W trakcie zatrudnienia u pozwanego jak i we wcześniejszej firmie takiej pracy nigdy nie wykonywał. Powodowi nie odpowiadał również brak stabilizacji miejsca pracy. Co prawda delegacje miały być rekompensowane dietami natomiast dla powoda rozłąka z rodziną była silnym bodźcem do tego, by zaproponowane warunki pracy odrzucić. W ocenie Sądu stabilizacja życia prywatnego jest istotnym elementem mającym wpływ na podejmowania tego typu decyzji. Należy to zagadnienie rozpatrywać w kontekście konkretnej sytuacji życiowej danej osoby. Powód ma 47 lat, od dawna jego miejscem zamieszkania jest Ł. (na co wskazuje choćby okres zatrudnienia u pozwanej), gdzie założył rodzinę, ma dwie córki, w tym jedną ma łoletnią. Powrót do domu dwa razy w miesiącu czy nawet na każdy weekend, to w istocie jedynie

„bywanie” w domu, które nie zastępuje codziennego kontaktu z rodziną i może negatywnie wpłynąć na stosunki rodzinne. Jeśli dana osoba, jak powód, ma już życie rodzinne ustabilizowane, to zaproponowane warunki pracy należy uznać za obiektywnie nie do przyjęcia. Wypada spostrzec, że w okresie wypowiedzenia warunków pracy powód został skierowany do miejscowości M., oddalonej od jego miejsca zamieszkania o około 234 km (najkrótsza trasa przejazdu samochodem według [google.pl/maps](https://www.google.pl/maps)). Sąd ustalił także, że również zaproponowane powodowi warunki płacy były dla niego gorsze od poprzednich, a co najmniej nie przedstawiono mu żadnych szczegółów dotyczących dodatkowych premii. Powodowi zaoferowano 10 zł za godzinę gdzie średnia płaca na tym stanowisku to 11,40 zł. Pozwany podnosił, że obiecywano pracownikom premię, jednakże po pierwsze jak twierdził powód nikt go o powyższym nie informował, po drugie premie bezsprzecznie miały charakter uznaniowy i nie stanowiły stałego dochodu. W momencie podejmowania przez powoda decyzji takie informacje o wysokości, częstotliwości i warunkach uzyskiwania premii miały znaczenie. Wobec powyższego Sąd uznał, że nie zachodziły po stronie powoda jako pracownika żadne okoliczności stanowiące współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i uznał roszczenie o odprawę za uzasadnione. Pozwany powinien przewidywać, że pozwany odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków i w konsekwencji stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu.

Pracownikowi zwalnianemu indywidualnie z przyczyn nie dotyczących pracowników, przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna. 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 (art. 8 ust 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 3 i 4 ww. ustawy).

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 2002 roku do 2015 roku oraz otrzymywał średnie wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w kwocie 2.258 zł brutto. Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna wynikająca z przepisów przedmiotowej ustawy - zgodnie z okresem zatrudnienia powoda - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości 6.774 zł, tj. zgodna z żądaniem powoda. Zasadzono powyższą kwotę z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, w oparciu o treść przepisów art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odprawa powinna być wypłacona niezwłocznie po spełnieniu ustawowych przesłanek do jej wypłaty, a więc niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (co nastąpiło 31 maja 2015 r.). Wobec tego żądanie powoda, by od strony pozwanej zasądzić odsetki ustawowe od daty 1 czerwca 2015 r., było uzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że pozwany wygrał sprawę w całości, a do kosztów tych zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę w sprawie adwokata. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 4 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto, Sąd zasądził na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 623), od pozwanego jako strony przegrywającej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 339 zł tytułem nie uiszczonej opłaty od pozwu, od której uiszczenia zwolniony był powód. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu – w okolicznościach niniejszej sprawy przy zastosowaniu art. 98 k.p.c. Odpowiednie zastosowanie znajdował tu również przepis art. 130³ § 2 k.p.c., w związku z rozszerzeniem żądania o kwotę 804 zł. Zasądzona kwota stanowi 5% dochodzonej przez powoda i zasądzonej przez Sąd na jego rzecz kwoty tytułem odprawy.

Przepis art. 477² § 1 k.p.c. stanowi, że Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W związku tym orzeczono jak w punkcie IV wyroku.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.

Z./ odpis uzasadnienia wraz z odpisem wyroku doręczyć pełnomocnikom stron.