

Sygn. akt IV P 648/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd. Magdalena Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2016 roku

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odprawę

orzeka:

I Umarza postępowanie o zapłatę odprawy w części ponad kwotę 9194,79zł,

II Oddala powództwo w pozostałej części ,

III Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV W pozostałym zakresie nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

V Oplata od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IV P 648/15

## UZASADNIENIE

P. G. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko (...) Spółce z o.o. z/s w T. o zasądzenie odprawy w kwocie 10148,85 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z odsetkami od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz obciążenie pozwanej kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W meritum pozwu wskazał, że łączny okres zatrudnienia u pozwanej wyniósł ponad 10 lat i 5 miesięcy. Pismem z dnia 28 kwietnia 2015 r. pozwana wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy, godzinowej stawki wynagrodzenia, dodatkowego wynagrodzenia w postaci: premii regulaminowej wydajnościowej od 0-30% oraz premii uznaniowej procentowej od 0-30%. Jednocześnie powód został pouczone, iż w terminie do połowy okresu wypowiedzenia tj. do 15 czerwca 2015 r. może nie przyjąć proponowanych warunków. Powód wskazał, iż nowe warunki zatrudnienia były dla niego rażąco niekorzystne w stosunku do poprzednich, pismem z dnia 8 czerwca 2015 r. oświadczył pozwanej, iż nie przyjmuje nowych warunków. Zdaniem powoda, pozwana zgodnie z postanowieniami przepisu art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, winna wypłacić mu najpóźniej do 31 lipca 2015 r. odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwotę 10148,85 zł brutto.

Sąd w postępowaniu upominawczym wydał nakaz zapłaty zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła m. in. o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana regulaminu wynagradzania obowiązującego w przedsiębiorstwie pozwanej połączona ze zmianą struktury przedsiębiorstwa. Przyczyną przedmiotowych zmian był zbyt skomplikowany system dotychczasowego wynagradzania, który miał za duże części składowych, w szczególności dotyczyło to pracowników wynagradzanych godzinowo. Powyższa sytuacja powodowała stan niepewności u pracowników, którzy nie znali wysokości swojej miesięcznej pensji, a także była niekomfortowa dla pracodawcy, który również odczuwał negatywne skutki braku przejrzystości obliczania wynagrodzeń i wielokrotnie zmagał się z niezadowoleniem pracowników dotyczącym wysokości ich wynagrodzenia. Na podstawie nowego regulaminu wynagradzania pracownicy otrzymują miesięczną stawkę wynagrodzenia na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego. Pozwana wskazała, że przed wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania konsultowała zamiar jego wprowadzenia z pracownikami reprezentującą każdą grupę pracowniczą. Nowych warunków w przedsiębiorstwie nie przyjęły trzy osoby, w tym powód. Pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powoda jego obowiązki pracownicze nie uległy zmianie. Zmiana dotyczyła jedynie nazwa stanowiska pracy. Ponadto, nowe warunki pracy i płacy przewidywały wzrost zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia powoda, które miało wynosić 2550,00 zł brutto, zaś uprzednio była to stawka godzinowa w wysokości 12,60 zł, zatem w ujęciu miesięcznym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło ok. 2000,00 zł. Z uwagi na to, iż w ocenie pozwanej warunki pracy i płacy były korzystniejsze od dotychczasowych, pozwana nie miała obowiązku zastosowania wobec powoda formy wypowiedzenia zmieniającego, które konieczne jest tylko w przypadku zmiany warunków na niekorzyść pracownika. Ponadto co do zasady rozwiązanie stosunku pracy w związku z odmową przyjęcia przez pracownika warunków wypowiedzenia zmieniającego, nie uprawnia do nabycia przedmiotowej odprawy pieniężnej, chyba, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Powód na rozprawie w dniu 9 lutego 2016r. cofnął pozew w części.( k.120v)

Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie pozwu i wniósł o koszty.( k.120v)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

P. G. w okresie od dnia 19 października 2004 r. do 31 grudnia 2006 r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z/s w T. (obecnie (...) Sp. z o.o.). W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę: ślusarz- mechanik, ślusarz – operator malarni. Stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który zawarta była umowa o pracę. W pozwanej jest jeden wydział produkcyjny, w którym znajdują się różne maszyny m. in. śrutownik, magnesówka, linia malarska. Przełożeni z uwagi na podwójne stanowisko powoda mieli możliwość przesunięcia pracownika z jednego stanowiska pracy na inne.

DOWÓD: świadectwo pracy k. 5 (akta osobowe)

- zeznania prezesa pozwanego z dn. 08.06.2016 r. 01:01:50 i następne - k. 141v. – 144

U pozwanej obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników określający zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych otrzymywali godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającą kategorii osobistego zaszeregowania, ustaloną na podstawie stawek wynagrodzenia zasadniczego (art. 12). Wynagrodzenie zasadnicze ślusarza – operatora malarni wynosiło od 8 zł/ godz. do 16 zł/godz. Regulamin przewidywał możliwość przyznania premii uznaniowej procentowej przyznawanej przez przełożonych w przedziale od 0-30% ( art. 30 § 2), premia regulaminowa wydajnościowa przyznawana przez przełożonych na wszystkich stanowiskach wynagradzalnych godzinowo ( art. 30 § 3), premia uznaniowa kwotowa przyznawana przez pracodawcę na wszystkich stanowiskach pracy, która nie była określona górną i dolną granicą tej kwoty oraz premia racjonalizatorska ( art. 30 § 4) oraz premia

racjonalizatorska, która była premia uznaniową, której zasady przyznawania określał regulamin racjonalizatorski ( art. 30 § 5).

DOWÓD: Regulamin wynagradzania pracowników k. 61 – 86

W dniu 17 maja 2007 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2008 r. na stanowisku ślusarz, operator ze stawką godzinową płacy zasadniczej brutto – 8,00 zł, premią procentową – do 30% oraz dodatkowymi składnikami wynagrodzenia.

DOWÓD: umowa o pracę na czas określony k. 1 (akta osobowe)

Stawka godzinowa powoda systematycznie wzrastała. Z dniem 1 lipca 2007 r. na podstawie aneksu do umowy o pracę wynosiła 10,00 zł na godzinę brutto, zaś od 1 lipca 2008 r. – 11,00 zł na godzinę.

DOWÓD: aneks do umowy o pracę k. 4 (akta osobowe)

- aneks do umowy k. 5 (akta osobowe)

W dniu 31 grudnia 2008 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r. na podstawie której powód objął stanowisko ślusarza- operatora malarni. Stawka płacy zasadniczej brutto (11,00 zł), jak również pozostałe składniki wynagrodzenia (premia procentowa do 30%, dodatkowe składniki wynagrodzenia) pozostały bez zmian.

DOWÓD: umowa o pracę na czas określony k. 12 (akta osobowe)

Stawka zaszeregowania powoda regularnie wzrastała. Od dnia 1 stycznia 2010 r. wynosiła 11,50 zł./ godz. od 1 stycznia 2011 r. – 11,90 zł/ godz., od 1 stycznia 2012 r. – 12,20 zł/godz., od 1 sierpnia 2013 r. – wynagrodzenie powoda wynosiło 12,35 zł/ godz., od 1 stycznia 2014 r. – 12,60 zł/ godz.

DOWÓD: aneks do umowy o pracę k. 13 (akta osobowe)

- aneks do umowy o pracę k. 18 (akta osobowe)

- aneks do umowy o pracę k. 20 (akta osobowe)

- aneks do umowy o pracę k. 30 (akta osobowe)

- porozumienie w sprawie podwyżki wynagrodzenia k. 31 (akta osobowe)

- karta szkolenia wstępnego (akta osobowe)

19 grudnia 2014 r. strony zawarły od dnia 1 stycznia 2015 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Warunki pracy (ślusarz, operator malarni) oraz płacy (12,60 zł/godz.) nie uległy zmianie.

DOWÓD: umowa o pracę na czas nieokreślony k. 34 (akta osobowe)

Powód w trakcie trwania stosunku pracy kilkakrotnie zmieniał stanowisko pracy zgodnie z zakresem zajmowanych stanowisk. Pozwana co do zasady prowadziła szkolenia pracowników przed rozpoczęciem pracy na nowej maszynie.

DOWÓD: zeznania powoda z dn. 08.06.2016 r. 00:06:05 – 01:01:18

- zeznania świadka P. J. z dn. 9.02.2016 r. 00:35:07 – 01:35:53

- zeznania świadka K. J. z dn. 27.04.2016 r. 00:39:52 -01:05:44

- karta szkolenia wstępnego k. 36 (akta osobowe)

- karta szkolenia wstępnego k. 22 (akta osobowe)

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w 2014 r. wynosiło: w styczniu – 1209,60 zł, w lutym – 1512,00 zł, w marcu – 2116,80 zł, w kwietniu – 1915, 20 zł, w maju – 2016,00 zł, w czerwcu – 2016,00 zł, w lipcu – 2116,00 zł, w sierpniu – 1008,00 zł, we wrześniu – 2016,00 zł, w październiku – 907,20 zł, w listopadzie – 1814,40 zł, w grudniu – 1411,20 zł.

DOWÓD: składniki na pracownika faktycznie wypłacone k. 90

System wynagrodzenia oraz premii obowiązujący u pozwanej był w pewnym zakresie złożony co miało związek ze sposobem wyliczania premii.

DOWÓD: - zeznania prezesa pozwanego z dn. 08.06.2016 r. 01:01:50 i następne

- zeznania świadka P. J. z dn. 9.02.2016 r. 00:35:07 – 01:35:53

- zeznania świadka A. K. (1) z dn. 09.02.2016 r. 02:50:04 – 03:38:18

W 2015 r. pozwana rozpoczęła proces zmiany struktury przedsiębiorstwa, który był połączony ze zmianą regulaminu wynagradzania dotychczas obowiązującego. Przyczyną zmian była chęć zmiany system dotychczasowego wynagradzania. Celem pozwanej było zastąpienie stawek godzinowych stałym miesięcznym wynagrodzeniem. Pozwana planowała aby wynagrodzenie zasadnicze było sumą dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego i ok. 80% premii regulaminowej. Pozwana konsultowała zamiar wprowadzenia nowego Regulaminu z pracownikami z każdej grupy pracowniczej.

DOWÓD: zeznania świadka P. J. z dn. 9.02.2016 r. 00:35:07 – 01:35:53

- zeznania świadka R. G. z dn. 09.02.2016 r. 01:36:26 – 02:25:25

- zeznania świadka A. K. (1) z dn. 09.02.2016 r. 02:50:04 – 03:38:18

- zeznania prezesa pozwanego z dn. 08.06.2016 r. 01:01:50 i następne

- zeznania świadka M. T. (1) z dn. 08.06.2016 r. 02:13:00 i następne

- zeznania świadka K. J. z dn. 27.04.2016 r. 00:39:52 – 01:04:23

Nowy Regulamin zakładał miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustaloną na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego ( § 10). Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, (...) przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia (art. 25 § 1). W nowym Regulaminie przewidziano następujące premie: uznaniową procentową przyznawaną procentowo do płacy zasadniczej. Jej wysokość przyznawana jest przez przełożonych w przedziale od 0-10% (art. 26 § 2), premia uznaniowa od zarządu przyznawana pracownikom z wyjątkiem pracowników premiowanych za osiągnięcie celów rocznych. Jej wysokość przyznawana jest do 10% na podstawie zarządzenia zarządu ( 26 § 3), uznaniowa kwotowa – przyznawana przez pracodawcę w sposób indywidualny na wszystkich stanowiskach pracy (art. 26 § 4), premia realizatorska – premia uznaniowa, której zasady przyznawania określa regulamin organizatorski (art. 26 § 5). Wynagrodzenie dla stanowiska pracy operator maszyn produkcyjnych wynosiło od 2500,00 zł do 2900,00 zł. Nastąpiła również zmiana nazwy dotychczasowego stanowiska pracy powoda z ślusarz- operator malarni na operator maszyn produkcyjnych. Pozwana wprowadziła numeracje stanowisk operatora i poszczególnym numerom stanowisk odpowiadały określone w regulaminie stawki wynagrodzenia określone w widełkach od –do. . Konkretnym pracownikom przypisano grupę maszyn. Podział na grupy odbył się w dalszej kolejności na podstawie wartościowania. ( k.56)

Pracownicy zostali poinformowani przez pozwaną, że brak przyjęcia zaproponowanych warunków będzie skutkowało wypowiedzeniem umowy o pracę.

DOWÓD: Regulamin wynagradzania pracowników z dn. 03.06.2015 r. k. 46-60

- zeznania świadka P. J. z dn. 09.02.2016 r. 00:35:07 – 01:35:53
- zeznania świadka R. G. z dn. 09.02.2016 r. 01:36:26 – 02:25:25
- zeznania świadka A. K. (1) z dn. 09.02.2016 r. 02:50:04 – 03:38:18
- zeznania świadka M. G. z dn. 27.04.2016 r. 01:05:44-01:31:12

W dniu 22 kwietnia 2015 r. pozwana zaproponowała powodowi porozumienie zmieniające na podstawie, którego z dniem 1 maja 2015 r. miały nastąpić następujące zmiany: sposobu wynagradzania ze stawki godzinowej w wysokości 12,60 zł brutto/ godzinę na stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2550,00 zł brutto miesięcznie, nazwy stanowiska z ślusarz – operator malarni na operator maszyn produkcyjnych, wysokości premii uznaniowej procentowej z przedziału od 0-30% do 0-10% oraz utrata uprawnień do premii regulaminowej wydajnościowej. W wyniku zaproponowanych zmian zarobki powoda uległyby zmniejszeniu o ok. 200,00 zł. Zaproponowane zmiany miały charakter okresowy. Powód podczas dalszego zatrudnienia mógł zostać zakwalifikowany do innej grupy w związku z czym jego wynagrodzenie uległoby zwiększeniu. Pracownicy mieli możliwość negocjowania z pozwaną wysokości swoich pensji.

DOWÓD: zeznania świadka P. J.-uzupełniające z dn. 08.06.2016 r.

- zeznania świadka D. Z. z dn. 27.04.2016 r. 00:17:37 – 00:39:52
- świadectwo pracy (akta osobowe)
- porozumienie zmieniające k. 38 (akta osobowe)
- oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków umowy o pracę k. 12
- wypowiedzenie zmieniające k. 10

W maju 2015 r. został wprowadzony nowy system wynagradzania, zaś w lipcu 2015 r. pracownicy stanowisk produkcyjnych, którzy wcześniej otrzymywali wynagrodzenia w systemie godzinowym otrzymali pierwsze podwyżki w wysokości 5%, kolejne w wysokości 4%.

DOWÓD: - zeznania prezesa pozwanego z dn. 08.06.2016 r. 01:01:50 i następne

Powód nie wyraził zgody na zaproponowane warunki w wyniku czego pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 lipca 2015 r.

DOWÓD: świadectwo pracy (akta osobowe)

- porozumienie zmieniające k. 38 (akta osobowe)
- oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków umowy o pracę k. 12
- wypowiedzenie zmieniające k. 10

**Sąd zważył, co następuje:**

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków P. J., R. G., A. K. (2), M. T. (2), D. Z., K. J., M. G. a także przesłuchania stron. Autentyczność złożonych dokumentów nie budziła wątpliwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków i stron w zakresie w jakim były zbieżne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie wskazali, że wprowadzenie nowego Regulaminu wynagradzania było konsultowane a pracownicy byli informowani o celu jego wprowadzenia. Świadkowie wskazali również, że ich wynagrodzenie rzeczywiście uległo zmniejszeniu jednakże dla większości w wysokości możliwej do zaakceptowania. Sąd odniesie się do zeznań świadków i stron także w dalszej części uzasadnienia.

Należy wskazać, że istotą wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwanego w skrócie wypowiedzeniem zmieniającym, jest modyfikacja dotychczasowych warunków zatrudnienia po upływie okresu wypowiedzenia tych warunków. Istotą wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy, lecz dalsze jego trwanie na zmienionych warunkach. Długość wypowiedzenia zmieniającego jest dokładnie taka sama jak wypowiedzenia całej umowy o pracę, zasady dotyczące tego ostatniego wypowiedzenia stosuje się też odpowiednio w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Obok podobieństw cechujących oba typy wypowiedzenia, a dotyczących m.in. okresu wypowiedzenia, jego obowiązkowej treści, możliwości odwołania czy wymogów konsultacji związkowej, wypowiedzenie zmieniające posiada pewne odrębne elementy. Należą do nich:

- obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia nowych, proponowanych pracownikowi warunków pracy i/lub płacy (bez podania tych warunków wypowiedzenie zmieniające nie występuje),
- pouczenie pracownika o prawie do odmowy przyjęcia nowych warunków w terminie do upływu połowy okresu wypowiedzenia (należy wskazać datę, do której pracownik może odrzucić nowe warunki; w razie braku informacji w tym zakresie pracownik może wyrazić brak zgody do końca upływu całego okresu wypowiedzenia).

Wypowiedzenia zmieniającego wymaga każda istotna zmiana w sferze warunków pracy i płacy pracownika. Mogą one dotyczyć zarówno pensji zasadniczej pracownika, jak i innych składników jego wynagrodzenia, czasu pracy, stanowiska. Dlatego pracodawca musi wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające w przypadku niekorzystnej zmiany każdego z określonych w umowie o pracę warunków pracy i płacy.

Skorzystanie z prawa do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia do upływu połowy okresu wypowiedzenia zmieniającego ma decydujące znaczenie dla jego dalszego bytu prawnego. Brak zgody pracownika na kontynuowanie pracy na zmienionych warunkach oznacza bowiem przekształcenie wspomnianego wypowiedzenia w wypowiedzenie całej umowy o pracę. Jeżeli pracownik do połowy okresu nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, uznaje się, że przyjął nowe warunki pracy.

Powód w tym postępowaniu wnosił o zapłatę odprawy z związku z rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Zgodnie z przepisem art.1 ust.1 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 jako ustawa o zwolnieniach grupowych) przepisy tej ustawy stosuje się 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 co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Stosownie do przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Natomiast w myśl przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepis art. 8 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 nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Nie budzi zatem wątpliwości, że prawo do odprawy pieniężnej ustawa o zwolnieniach grupowych nie wiąże wyłącznie z dokonywaniem przez pracodawcę zwolnień w trybie art. 1 ust. 1 tej ustawy. W myśl cytowanego art. 10 ust. 1 prawo to nie jest wykluczone także wtedy, gdy pracodawca zwolnieniem obejmuje mniejszą grupę pracowników niż ta, w przypadku której konieczne byłoby uruchomienie procedury zwolnień grupowych, byleby zachodziła konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W przypadku zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (por. wyrok SN z 2009-08-18 I PK 52/09 LEX nr 550996). Konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. I PK 80/10 LEX nr 725010). Ocena wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy powinna uwzględniać to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest wyrażona przez pracownika odmowa przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa ta nie zasługuje na aprobatę to przyczyna nie dotycząca pracownika nie jest w tym wypadku wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyroku SN z 7.7.2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS Nr 2/2002, poz. 40) i brak będzie podstaw do zasądzenia odprawy por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 263/13).

W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, tj. wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika (radikalne obniżenie wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach, brak określenia nowych warunków zatrudnienia) nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90 lub wyrok SN z dnia 7 lipca 2000r. I PKN 728/99 ). Z powyższego wynika, iż ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana.

Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r. III PK 59/14 LEX nr 1666026).

W przedmiotowej sprawie Sąd ostatecznie nie podzielił stanowiska strony powodowej. Zdecydował o tym materiał dowodowy zebrany po złożeniu sprzeciwu. Sąd zwrócił uwagę, że wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią regulaminową zostało obniżone o ok. 200 złotych do poprzedniej wysokości wynagrodzenia powoda. Sąd mając na uwadze, że wynagrodzenie zasadnicze powoda było określone stawką godzinową w dokonanym wyliczeniu Sąd przyjął średnią roczną ilość godzin w miesiącu 168 razy 12,60 = 2116,80 zł. Dodając do tego maksymalną premię wydajnościową, która miała charakter regulaminowy to 2116,80 zł razy 30 % = 635,04 zł. Zatem łączne wynagrodzenie wyliczone w/w sposób to 2751,34. Różnica do proponowanego wynagrodzenia zasadniczego to 201,34 zł brutto.

Różnica w wynagrodzeniu wskazywana przez powoda w pozwie na poziomie 1000 zł nie wynika ani z tego wyliczenia, ani ze złożonych wyliczeń przez powoda ani nawet z przesłuchania świadków zgłoszonych przez powoda.

W ocenie sądu doliczanie do uzyskiwanego wynagrodzenia premii uznaniowej czy wynagrodzenia z tytułu nadgodzin nie jest słuszne, gdyż nie były to pewne i stałe składniki wynagrodzenia powoda. Dodatkowo nawet premia regulaminowa wyliczona przez sąd nie była stała, gdyż 30 % to była jej maksymalna granica.

Trudno zatem w ocenie sądu uznać, że obniżenie wynagrodzenia miało charakter radykalny. W orzeczeniu SN z dnia 16.11.2000 I PKN 79/00 przedstawiono stan faktyczny w którym obniżenie wynagrodzenia było ponad trzykrotne.

Część pracowników odmówiła przyjęcia warunków z powodu kosztów dojazdu. Trzeba jednak wskazać, że pracodawca nie ma ustawowego obowiązku zwracania pracownikowi kosztów dojazdu zatem taka niedogodność dla pracownika nie może stanowić przyczyny leżącej po stronie pracodawcy.

Nie ulega natomiast wątpliwości, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zostały spełnione stricte ustawowo określone przesłanki, warunkujące przyznanie odprawy pieniężnej. Przede wszystkim, obniżenie wynagrodzenia powoda nie można uznać za rażące, co do którego było oczywistym że powód nie mógł przyjąć zaproponowanych nowych warunków płacy. Sąd jednocześnie nie kwestionuje, że brak wyliczonej sumy jest odczuwalny dla domowego budżetu, jednakże nie stanowi podstaw do uznania zasadności prawa do odprawy.

Dalej należy wskazać, że podnoszone przez stronę powodową argumenty, że przyjęcie nowych warunków nie było możliwe, gdyż powód mógł być przesuwany na inne stanowiska nie jest słuszne. Po pierwsze co sam powód zresztą przyznał w toku procesu, w trakcie trwania stosunku pracy kilkakrotnie zmieniał stanowiska pracy i wówczas nie zgłaszał żadnych uwag tego dotyczących. Powód miał dwa stanowiska i nie jest słuszne twierdzenie, że był związany tylko z jednym stanowiskiem i z jednym miejscem pracy. Po drugie nie można uznać, że takie nowe określenie warunków było wyjątkowo niedogodne i niezrozumiałe. Stanowiska operatorów mają swoje numery co wynika z regulaminu wynagradzania. Praca na nowym stanowisku zawsze co do zasady była poprzedzona szkoleniem a zmiana stanowiska, która wiązałaby się ze zmianą wysokości wynagrodzenia już tylko z tego powodu wymagałaby dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Wskazywane przez powoda okoliczności, iż pracownikom nie przyjmującym zaproponowanych warunków zostaną wypłacone odprawy, nie zostały w trakcie procesu wykazane.

Tak zeznał powód, ale powyższego nie potwierdziła świadek T. Świadek G. był pytany dokładnie co w tym zakresie się dowiedział, co konkretnie mówiono. Zeznał, że jak pracownicy nie przyjmą nowych warunków to zostanie im wypowiedziana umowa ze strony pracodawcy. Nie jest to w ocenie sądu tożsame z obietnicą wypłaty odprawy. (k.162v)

Art. 6 k.c. określa reguły dowodzenia, to jest przedmiot dowodu oraz osobę, na której spoczywa ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Przy czym Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., sygn. akt I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7 poz. 76). W myśl zatem ogólnych zasad na powodzie



spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających jego roszczenie, a mianowicie faktu, iż pozwany obiecał pracownikom nie przyjmującym postanowień nowego Regulaminu odprawę pieniężną.

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w pkt II sentencji.

Sąd umorzył postępowanie w części na mocy art. 355 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego dla pełnomocnika pozwanego orzeczono na mocy art. 98 kpc i par. 6 pkt. 4 w związku z par. 11 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego połowę stawki (cała stawka 1800zł(2400 razy 75%)) W części Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego na podstawie art. 102 kpc z uwagi na uwadze ,że wyższa stawka wynika z przekroczenia progu roszczenia powyżej 10000zł . Powód , gdy otrzymał wyliczenie wynagrodzenia złożone przez pozwanego to cofnął pozew do trzykrotności wyliczonego wynagrodzenia.

Pozwany domagał się zwrotu kosztów związanych z cofnięciem. Zdaniem sądu była podstawa do nieobciążenia powoda całymi kosztami od wyższej stawki. Wyliczenie wynagrodzenia powoda liczone jak do odprawy było wyliczone mając na uwadze szereg różnych składników wynagrodzenia powoda , powód przy wnoszeniu pozwu nie był reprezentowany przez pełnomocnika. Sąd miał także na uwadze ,że pozwany w toku procesu także wskazywał ,że zmieniał system wynagrodzenia , gdyż wyliczenie wynagrodzeń pracowników było żmudne i trudne. Zatem nie można uznać ,że wyliczenie wynagrodzenia do określenia wysokości odprawy było dla powoda rzeczą prostą i celowo zawyżył jego wysokość.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy 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. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przed-miotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.