

Sygn. akt VI P 465/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2022 roku

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

w trybie z art. 15 z.zs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko PL.2012+ sp. o.o. z siedzibą w W.

o odprawę

orzeka

zasądza na rzecz powódki A. K. (1) od pozwanej PL.2012+ sp. o.o. z siedzibą w W. kwotę 31.500,00 zł (słownie: trzydzieści jeden tysięcy pięćset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy;

zasądza na rzecz powódki A. K. (1) od pozwanej PL.2012+ sp. o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

nakazuje pobrać od pozwanej PL.2012+ sp. o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w W. – kwotę 1.575,00 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000,00 zł (słownie: siedemnaście tysięcy złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 465/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 września 2020 roku (data na kopercie) powódka A. K. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...).2012+ sp. o.o. z siedzibą w W. kwoty 31.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku ze zwolnieniem jej z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu pozwu powódka argumentowała, że przyczyna wręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, bowiem była podyktowana zmianami organizacyjnymi i koniecznością likwidacji określonych stanowisk dyrektorskich. W wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powódce warunki

nie do przyjęcia, wobec czego nie można uznać jak twierdziła powódka, aby odmawiając przyjęcia warunków z wypowiedzenia zmieniającego, współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

(pozew – k. 1 - 5)

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 14 października 2020 roku Sąd nakazał pozwanej, aby wypłaciła powódce żądane przez nią kwoty w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu lub wniosła w tym terminie do Sądu sprzeciw.

(nakaz zapłaty – k. 34)

Od powyższego nakazu pozwana złożyła sprzeciw, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana argumentowała, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika, bowiem powódka nie przyjęła zaproponowanego jej przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 42 – 45)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. (2) była zatrudniona w pozwanej spółce (...).2012+ sp. z o.o. w okresie od 3 lutego 2014 roku do 31 października 2018 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 17.000,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z aneksami – k. 14 – 15 i k. 17 – 20 i k. 22 – 24 i k. 26 akt sprawy VI P 319/18, zaświadczenie o zarobkach – k. 148 akt sprawy VI P 319/18)

Dnia 3 lipca 2018 roku powódce zostało wręczone oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie umówionej pracy oraz wysokości wynagrodzenia. Pracodawca zaproponował powódce nowe warunki w postaci stanowiska V-ce Dyrektora ds. Sprzedaży Wydarzeń Sportowych w Departamencie Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych oraz wynagrodzenie w wysokości 12.000,00 zł brutto. W rzeczywistości pracodawca popełnił omyłkę, bowiem chodziło mu o nowe stanowisko dla powódki o nazwie V-ce Dyrektora ds. Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych w Departamencie Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych.

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany dokonane w związku ze zmianą regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki wprowadzone na podstawie Uchwały Zarządu nr 01/07/2018 z dnia 2 lipca 2018 roku, podyktowane zmianą sposobu zarządzania spółką.

Do obowiązków powódki na nowo zaproponowanym jej w wypowiedzeniu stanowisku należało:

- zarządzanie departamentem Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych, w tym:
- opracowywanie i nadzór nad realizacją planów sprzedażowych spółki w zakresie wydarzeń stadionowych;
- nadzór nad zadaniami realizowanymi przez zespół w ramach procesu sprzedaży powierzchni i usług (...) dla wydarzeń organizowanych na stadionie, w tym nadzór nad przydzielaniem zapytań/klientów, ustalaniem harmonogramu pracy zespołu, prowadzeniem spotkań statusowych;
- przygotowywanie planów, raportów, analiz, zestawień związanych z zadaniami zespołu i kontraktowanymi imprezami;
- usprawnianie istniejących procesów oraz tworzenie i wdrażanie nowych procedur i standardów sprzedaży wydarzeń stadionowych;

- nadzór i maksymalizacja przychodów w podległej jednostce biznesowej;
- dbanie o wysoką jakość usług świadczonych przez pracowników Departamentu, w tym koordynacja i nadzór nad zadaniami realizowanymi przez Zespół w ramach procesu obsługi Klientów z zakresie ofertowania imprez, w szczególności:
 - nadzór nad procesem obsługi klienta;
 - nadzór nad sporządzaniem ofert, umów i kosztorysów;
 - nadzór nad sprawnym i terminowym obiegiem dokumentacji sprzedażowej;
 - zapewnienie wsparcia merytorycznego, w tym doradztwo w zakresie doboru rozwiązań optymalnych dla danej imprezy oraz możliwości budżetowych klienta;
 - nadzór nad kalendarzem rezerwacji prowadzonym przez zespół w systemie rezerwacyjnym F. – aktualność, poprawność i kompletność informacji wprowadzanych do systemu;
 - optymalizacja organizacji pracy własnej i zespołu zorientowanej na jakość i wynik;
 - ochrona majątku firmy, zasobów intelektualnych i informacji kluczowych z punktu widzenia realizacji sprzedaży, rozwoju biznesu i konkurencyjności firmy;
 - promocja rozwoju zawodowego i kompetencyjnego pracowników;
 - monitorowanie i analiza danych rynkowych, w tym działań konkurencji;
 - przygotowywanie analiz, raportów, sprawozdań sprzedażowych oraz innych zestawień dotyczących wykonywanych przez zespół zadań;
 - przestrzeganie przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów spółki w zakresie realizacji obowiązków oraz egzekwowanie i nadzór tych przepisów przez podległe zespoły;
 - inne zadania zlecone przez bezpośredniego przełożonego.

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego jej miesięcznie wynagrodzenie na stanowisku Dyrektora Pionu Sprzedaży i (...) wynosiło 17.000,00 zł brutto. Do zakresu jej obowiązków należało:

- nadzór nad pracą Pionu Sprzedaży i (...), w tym koordynacja i monitorowanie prac podległych Departamentów:
 - Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych,
 - Sprzedaży Korporacyjnej,
 - Partnerstw,
 - (...) Wydarzeń Stadionowych,
- zarządzanie Departamentem Sprzedaży Wydarzeń Stadionowych, w tym:
 - opracowywanie i nadzór nad realizacją planów sprzedażowych spółki w zakresie wydarzeń stadionowych,
 - nadzór nad zadaniami realizowanymi przez Zespół w ramach procesu sprzedaży powierzchni i usług (...) dla wydarzeń organizowanych na stadionie,

- przygotowywanie planów, raportów, analiz, zestawień związanych z zadaniami Zespołu i kontraktowanymi imprezami,
- usprawnianie istniejących procesów oraz tworzenie i wdrażanie nowych procedur i standardów sprzedaży wydarzeń stadionowych,
- nadzór i maksymalizacja przychodów w podległych jednostkach biznesowych,
- dbanie o wysoką jakość usług świadczonych przez pracowników Pionu,
- optymalizacja organizacji pracy zorientowana na jakość i wynik,
- ochrona majątku firmy, zasobów intelektualnych i informacji kluczowych z punktu widzenia realizacji sprzedaży, rozwoju biznesu i konkurencyjności firmy,
- promocja rozwoju zawodowego i kompetencyjnego pracowników,
- pełnomocnictwo do podpisywania umów najmu powierzchni w zakresie ustalonym z zarządem,
- monitorowanie i analiza danych rynkowych, w tym działań konkurencji,
- przygotowywanie analiz i raportów,
- przestrzeganie przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów spółki w zakresie realizacji obowiązków oraz egzekwowanie i nadzór tych przepisów przez podległe zespoły;
- inne zadania zlecone przez bezpośredniego przełożonego.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – k. 11 akt sprawy VI P 319/18, zakres obowiązków – k. 12 akt sprawy VI P 319/18, pismo z dnia 13.07.2018r. – k. 13 akt sprawy VI P 319/18, zakres obowiązków – k. 27 akt sprawy VI P 319/18)

Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, wobec czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Nowe warunki pracy i płacy były dla niej skrajnie niekorzystne z uwagi na niższe stanowisko oraz niższe wynagrodzenie przy zwiększonym niż dotychczas zakresie obowiązków. W 2016 roku z takim wynagrodzeniem powódka była zatrudniona na stanowisku wicedyrektora ze znacznie mniejszym zakresem obowiązków. Ostatecznie po odejściu powódki z pracy na jej stanowisko zatrudniono dwie osoby, pomiędzy które rozdzielono zakres obowiązków proponowanych powódce w wypowiedzeniu zmieniającym.

(dowód: zeznania powódki A. K. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.05.2022r. od 00:07:02 do 00:10:56)

Po reorganizacji stanowisko Dyrektora Pionu Sprzedaży i (...), które powódka pełniła, przejął członek zarządu.

(dowód: zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 28.10.2021r. od 00:09:14 do 00:15:52, regulamin organizacyjny – k. 105 – 112)

Powódka odwołała się od wręzonego jej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego do sądu pracy. Wyrokiem z dnia 8 maja 2019 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 319/18, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 51.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że powodem złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego była likwidacja określonych stanowisk dyrektorskich, w tym stanowiska Dyrektora Pionu Sprzedaży

i (...) oraz przyczyny ekonomiczne, mające na celu radykalne obniżenie wynagrodzenia pracowników, przy jednoczesnym dołożeniu im nowych obowiązków pracowniczych. Sąd uznał, że pozwana celowo przedstawiła powódce skrajnie niekorzystne warunki w wypowiedzeniu zmieniającym (degradacja na niższe stanowisko z niższym wynagrodzeniem z jednoczesnym zwiększeniem obowiązków w porównaniu do dotychczas wykonywanych), aby powódka nie przyjęła tego wypowiedzenia, w wyniku czego jej stosunek pracy ustał.

Od powyższego wyroku pozwana wniosła apelację, jednak Sąd Okręgowy dla Warszawy – Pragi w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 stycznia 2020 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VII Pa 93/19, oddalił apelację. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że faktycznie powódka w wypowiedzeniu zmieniającym dostała niższe stanowisko z niższym wynagrodzeniem, ale jednocześnie ze zwiększonym zakresem obowiązków, Sąd Okręgowy zważył, że zaproponowane warunki wynagrodzenia powódce były nieadekwatne w kontekście przydzielonego nowego zakresu obowiązków.

(dowód: wyrok SR z dnia 08.05.2019r. wraz z uzasadnieniem – k. 7 – 17, wyrok SO z dnia 24.01.2020r. wraz z uzasadnieniem – k. 18 – 30)

Pismem z dnia 30 kwietnia 2020 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 31.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy. W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 8 lipca 2020 roku odmówiła uznania zasadności żądania powódki.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 31, pismo z dnia 08.07.2020r. – k. 32)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach sprawy VI P 318/19, których wiarygodność nie została zakwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron. Sąd oparł się również na zeznaniach powódki A. K. (1), uznając je za wiarygodne w całości, znajdują bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Odnośnie zeznań świadka E. R. Sąd nie oparł się na nich, świadek bowiem nie miała wiedzy co do okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka J. B. Sąd oparł się na nich w zakresie, w jakim świadek twierdził, że obowiązki powódki po zmianach reorganizacyjnych przejął członek zarządu, uznając te zeznania za wiarygodne, jest to bowiem zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. W pozostałym zakresie zeznania świadka J. B. nie dotyczą okoliczności istotnych.

Sąd dopuścił również dowód z niektórych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy VI P 318/19, wydając w tym przedmiocie stosowne postanowienie. Jednocześnie Sąd nie dopuścił dowodu z nagranych zeznań świadków zeznających w sprawie VI P 318/19, Sąd bowiem kierując się zasadą bezpośredniości zdecydował o przesłuchaniu świadków w niniejszej sprawie na rozprawie, na okoliczności istotne z punktu widzenia niniejszej sprawy. Odnośnie świadków A. B., A. M., M. M., K. K. Sąd ostatecznie musiał pominąć dowód z ich zeznań, co było spowodowane biernością procesową strony pozwanej. Sąd zobowiązał pozwaną do wskazania adresów zamieszkania w/w świadków, czego pozwana nie wykonała. Wobec tego Sąd pominął dowód z przesłuchania tych świadków na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 KPC, bowiem dowód z ich przesłuchania, wobec braku adresów, jest niemożliwy do przeprowadzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. – Dz. U. z 2018r., poz. 1969, ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Regulacja ta, na podst. art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, znajduje również zastosowanie 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 zwolnienie pracownika nie następuje w ramach zwolnień grupowych, ale jest zwolnieniem indywidualnym. Z powyższego wynika więc, że dla uzyskania przez powódkę prawa do odprawy konieczne było spełnienie następujących przesłanek:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,

- jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przyczyna nie dotycząca pracownika.

W niniejszej sprawie strony nie kwestionowały, aby pozwana zatrudniała poniżej 20 pracowników. Istota sporu skupiła się na drugiej przesłance, czyli na kwestii przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Do rozwiązania umowy o pracę doszło w wyniku nieprzyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego. W takiej sytuacji należało zbadać, czy decyzja powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy mogła stanowić jedną z przyczyn leżących po jej stronie, która doprowadziła do rozwiązania z nią umowy o pracę, czy też wręcz przeciwnie, zaproponowane powódce warunki były tak skrajnie niekorzystne, że nie sposób było od niej oczekiwać ich akceptacji. W takiej sytuacji pomimo braku zaakceptowania nowych warunków pracy i płacy, będzie można uznać, że wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę leży jednak po stronie pracodawcy. Trafnie kwestię tę ujął SN w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku, sygn. akt II PK 108/08: „Odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy”. W wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku, sygn. akt I PK 211/14, SN potwierdził, że 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 zaproponuje 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 pracownikowi nie będzie przysługiwać.

W niniejszej sprawie przyczyną wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacyjne. Faktycznie Sąd uznał, że do takich zmian doszło, bowiem stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejął jeden z członków zarządu. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające nie dotyczy więc powódki. Jednocześnie żadna inna przyczyna nie została wskazana ani w treści wypowiedzenia zmieniającego, ani też nie została wykazana w toku postępowania. Jeśli zaś chodzi o samą odmowę przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy Sąd uznał, że nie może ona stanowić współprzyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd miał bowiem na uwadze, że powódce w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano skrajnie niekorzystne warunki pracy i płacy. Zarobki powódki w momencie wręczenia jej wypowiedzenia wynosiły 17.000,00 zł miesięcznie na stanowisku Dyrektora Pionu Sprzedaży i (...). Tymczasem w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powódce stanowisko wicedyrektora z większym zakresem obowiązków niż na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem mniejszym o 5.000,00 zł. W istocie poziom zaproponowanego powódce wynagrodzenia odpowiadał wynagrodzeniu przyznanemu jej na początku zatrudnienia w pozwanej spółce, gdy miała o wiele mniejszy zakres obowiązków i zajmowała stanowisko wicedyrektora. Pozwana w wypowiedzeniu zmieniającym zredukowała jej wynagrodzenie do poziomu 12.000,00 zł brutto z jednoczesnym zachowaniem obowiązków dotychczas wykonywanych przez powódkę na stanowisku dyrektora pionu i zakresem obowiązków, poszerzając tym samym zakres jej odpowiedzialności. Niewątpliwie takie warunki musiały prowadzić

do odmowy ich przyjęcia przez powódkę. Są to warunki podyktowane powódce w celu wymuszenia na niej decyzji o odejściu z firmy. W takiej więc sytuacji odmowa przyjęcia warunków z wypowiedzenia zmieniającego nie może być traktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę. Warto również dodać, że po odejściu powódki z pracy na jej miejsce zatrudniono dwie nowe osoby, które przejęły jej obowiązki, które zgodnie z wypowiedzeniem zmieniającym miała wykonywać powódka. Każda z tych osób otrzymała ponadto wynagrodzenie porównywalne do wynagrodzenia zaproponowanego powódce. Pracodawca zdawał więc sobie sprawę z dużego zakresu owych obowiązków nieadekwatnych do poziomu wynagrodzenia wskazanego w wypowiedzeniu zmieniającym. W ocenie sądu to świadczy więc o bardzo niekorzystnych warunkach zaproponowanych powódce, które w istocie były obliczone na zmuszenie jej do odejścia z pracy.

Reasumując, w wypowiedzeniu zmieniającym nie została wskazana żadna przyczyna leżąca po stronie pracownika, która miałaby to wypowiedzenie uzasadnić. Przyczyna w postaci zmian organizacyjnych dokonanych w związku ze zmianą regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki wprowadzonych na podstawie Uchwały Zarządu nr 01/07/2018 z dnia 2 lipca 2018 roku, podyktowanych zmianą sposobu zarządzania spółką, nie jest bowiem przyczyną dotyczącą pracownika. Jednocześnie odmowa przyjęcia nowych zaproponowanych przez pozwaną warunków pracy i płacy nie jest współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę, warunki te bowiem były dla powódki skrajnie niekorzystne i obiektywnie oceniając nie można było od niej wymagać, aby je przyjęła. Tym samym brak jest jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która leżałaby po stronie pracownika. Wszelkie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które zostały ujawnione w toku niniejszego postępowania, nie dotyczyły powódki jako pracownika. Wobec tego spełnione są obie przesłanki roszczenia o odprawę z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Roszczenie powódki jest więc zasadne. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość przysługującej powódce odprawy wyniesie równowartość jej dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Co do wysokości tego wynagrodzenia Sąd oparł się na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy VI P 319/18 (aneks do umowy o pracę, zaświadczenie o wynagrodzeniu), które nie były kwestionowane przez żadną ze stron, ustalając na tej podstawie, że wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki wynosi 17.000,00 zł brutto. Tym samym wysokość należnej jej odprawy powinna wynieść 34.000,00 zł. Jednak zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W 2018 roku, kiedy doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2.100,00 zł. 15-krotność tej kwoty daje 31.500,00 zł i jest to górna granica odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Reasumując, Sąd zasądził więc na rzecz powódki kwotę 31.500,00 zł tytułem odprawy.

Odnośnie odsetek Sąd uznał, że dniem wymagalności roszczenia o odprawę powinien być ostatni dzień trwania stosunku pracy pomiędzy stronami, czyli w niniejszej sprawie 31 października 2018 roku. Wobec tego odsetki należne są powódce od dnia 1 listopada 2018 roku, Sąd zasądził je więc od tego dnia, zgodnie z żądaniem pozwu.

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

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji z art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, działając na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.575,00 zł tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania kosztów procesu, a konkretnie kosztów opłaty od pozwu, obliczanej jako 5% od kwoty 31.500,00 zł.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000,00 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.

ZARZĄDZENIE

(...)