

Sygn. akt IV P-upr 252/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **A. W. (1)**

przeciwko **Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 5 550 zł (słownie: pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 października 2016r. do dnia zapłaty – tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

II zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powódki A. W. (1) kwotę 1350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 250 zł (słownie: dwieście pięćdziesiąt złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P –upr 252/16

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 30 maja 2017 roku**

Powódka A. W. (1) w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 5 550 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku choreoterapeuty. W kwietniu 2016 r. pozwany wypowiedział powódce warunki zatrudnienia w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, z powodu braku zapotrzebowania na stanowisku specjalisty ds. choreoterapii z uwagi na niepodpisanie kontraktu na 2016 r. Pozwany wypowiedział powódce warunki zatrudnienia po jej powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował powódce stanowisko kelnera. Ze względu na uzasadnioną

potrzebę od 1 maja 2016 r. do 31 lipca 2016 r. pozwany powierzył powódce tymczasową pracę na stanowisku kelnera. Powódka nie przyjęła nowych warunków zatrudnienia. Nowe warunki były mniej korzystne, aniżeli stanowisko choreoterapeuty. Usytuowanie zaproponowanego powódce nowego stanowiska w zakładowej hierarchii stanowiło dla powódki degradację w strukturach zakładu pracy, dlatego nie można przyjąć, by było ono równorzędne poprzedniemu. Po wezwaniu pozwanego do zapłaty powódce odprawy pracodawca wskazał, że odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, wyłączając obowiązek wypłaty odprawy. W wyniku likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy, pracodawca nie był w stanie zapewnić powódce równorzędnego stanowiska pracy. Dodatkowo pozwany, nie zważając na wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie powódki, zdegradował ją w strukturach zakładu pracy na stanowisko o wiele mniej korzystne niż dotychczasowe co nosiło znamiona szykany. Powódka dodatkowo musiałaby także pracować w soboty, do czego nie była zobowiązana na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka nie zdecydowała się na kwestionowanie podanej jej przyczyny zmiany warunków pracy, wobec czego przyjąć należy, że uznała ją za prawdziwą i uzasadnioną, co zwalnia pozwanego z dowodowego wykazywania tej okoliczności. Z kolei zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar dowodu szykany obciąża powódkę. Powódka upatruje szykany w rodzaju oferowanej jej pracy w łączności z dotychczasowymi obowiązkami oraz posiadaniem wyższym wykształceniem. Jednakże zbędność pracy w warunkach gospodarki rynkowej jest częstym zjawiskiem, dlatego żaden pracownik nie może oczekiwać stabilności stanowiska przez cały okres zatrudnienia. Pracodawca musi mieć elastyczność w gospodarowaniu zasobami pracy, co gwarantuje mu art. 42 k.p. Pozwany zaproponował powódce nowe warunki zatrudnienia, przy tym samym wynagrodzeniu. Dlatego nie można przyjąć, by warunki te dramatycznie odbiegały od dotychczasowych. Powódka ma wyższe wykształcenie, jednak nie ze względu na nie została przyjęta do pracy, a z uwagi na dyplom animatora kultury w zakresie specjalności – taniec w szkole pomaturalnej, umiejętności taneczne i choreograficzne, potwierdzone ukończonymi kursami i warsztatami. Pozwany zatrudnia (...) kelnerów z wykształceniem zawodowym lub średnim. W przeszłości kelnerem była także osoba z wyższym wykształceniem. Skoro zatem pracę kelnera mogły wykonywać osoby - technik rolnik czy technik ekonomista, to propozycja takiej pracy złożona animatorowi kultury nie może uwłaczać godności. Nie można także przyjąć, że pozwany powinien z góry założyć, że powódka odmówi tej propozycji. Inny rozkład pracy można uznać za niedogodność, jednak nie dotkliwą. Reasumując zaproponowane powódce warunki pracy w charakterze kelnera, mieszczą się w granicach dopuszczalnej swobody pracodawcy w doborze i rozmieszczaniu pracowników, a niezadowolenie powódki nie rodzi po stronie pozwanego obowiązku zapłaty odprawy.

### **Sąd rozpoznał sprawę w postępowaniu uproszczonym**

***Bezspornym jest, że ewentualnie należna powódce odprawa stanowi kwotę 5 550 złotych***

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 7 września 2006 r. pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę A. W. (1) na czas określony do 31 grudnia 2006 r. na stanowisku choreoterapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2006 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas określony do 31 grudnia 2010 r. na tych samych warunkach zatrudnienia.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. choreoterapii w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 37.92 godziny tygodniowo.

W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2016 r.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę był brak zapotrzebowania na pracę na stanowisku specjalisty ds. choreoterapii z powodu braku kontraktu na 2016 r. w schorzeniach psychosomatycznych w systemie stacjonarnym w ramach prewencji rentowej ZUS.

Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował powódce pracę na stanowisku kelnera. Pozostałe umowy o pracę nie uległy zmianie.

W piśmie z dnia 17 maja 2016 r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

**Dowód** : akta osobowe powódki

Powódka zatrudniona była u pozwanego na stanowisku choreoterapeuty. Prowadziła zajęcia taneczne oraz muzykoterapię. (...) uczęszczający na zajęcia powódki byli najczęściej dotknięci depresją czy różnymi nerwicami a także zaburzeniami lękowymi. Powódka zajmowała się (...) w ramach kontraktu pozwanego z ZUS-em, obejmującego prewencję ZUS-owską z zakresu psychosomatyki. Zajmowała się także (...) spoza kontraktu, którzy przyjeżdżali do (...) prywatnie. Kilkukrotnie została oddelegowana do zajmowania się dziećmi, które przyjeżdżały na (...).

Jej stanowisko pracy wchodziło w skład działu medycznego, dlatego wykonywała pracę przez 7 godzin 35 minut. W związku z prowadzonymi zajęciami miała obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej. Świadczyła pracę od poniedziałku do piątku, choć zdarzyło się kilka razy, że rozpoczynała pracę we wtorek, a kończyła w sobotę.

Powódka przez cały okres zatrudnienia u pozwanego wykonywała taką pracę.

Powódka ukończyła pomaturalne studium z zakresu animator kultury - specjalizacja taniec, ukończyła liczne warsztaty z zakresu choreoterapii.

Dnia 5 kwietnia 2016r. miała się stawić w pracy w związku z zakończeniem urlopu rodzicielskiego i wypoczynkowego. Nie zgłosiła się jednak do pracy, bowiem przed tą datą zadzwoniła do niej E. B. (1) i powiedziała, że nie ma zapotrzebowania na jej pracę i czy mogłaby w związku z tym wypisać urlop. Chodziło jej o to, aby przysłała do pracy 29 kwietnia 2016r. W związku z tym do pracy powódka stawiała się 29 kwietnia 2016r. a za ten okres od 5 kwietnia otrzymała wynagrodzenie.

29 kwietnia 2016 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające i oddelegowanie na stanowisko kelner. Odmówiła pracy na tym stanowisku, bowiem nigdy nie chciała pracować na stanowisku kelnerki a kwalifikacje, które uzyskiwała w trakcie zatrudnienia, dotyczyły innego stanowiska pracy. Powódka nie posiada wykształcenia z zakresu kelner.

Praca kelnerki jest pracą dwuzmianową. Pierwsza zamiana trwała od 6.00 do 14.00, a druga od 12.00 do 20.00. Kelnerki pracowały także w niedziele, święta oraz soboty. Jest to ciężka fizycznie praca, bo należy przy niej dźwigać talerze. Po pracy zmywają także naczynia. Kelnerki pracowały po 8 godzin dziennie. Praca ta byłaby dla powódki bardziej uciążliwa, bowiem była cięższa, a ponadto wymagała większej jej dyspozycyjności ze względu na jej zmianowość. Powódka ma dwoje dzieci.

Powódka kilkakrotnie spotkała się z S. K. (1) na placu zabaw i mówiła jej, że będzie oczekiwać od pracodawcy propozycji pracy na stanowisku zgodnym z jej kwalifikacjami bądź przyjmie zwolnienie, bo pracodawca nie ma dla niej stanowiska pracy.

Od 2016 r. stanowisko pracy powódki nie było objęte kontraktem z ZUS. Pozwany nie dysponował innym stanowiskiem pracy dla powódki poza stanowiskiem kelnera.

**Dowód** : zeznania świadków : M. M. k.75, E. B. k.75-76, S. K. k.77/2, powódki A. W. k.76-77,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powódki, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 42 § 1k.p. stanowi, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Propozycja kontynuowania stosunku pracy w postaci nowych warunków pracy stanowi element różnicujący wypowiedzenie zmieniające od definitywnego. Różnice te ujawniają się także w celu przyświecającym obu tym instytucjom. Celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana dotychczasowego stosunku pracy, a nie jego definitywne ustanie. Jak stanowi art. 42 w § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Artykuł 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz. U. 2016, poz. 1474 ze zm./ stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i 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.

Artykuł 10 ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się do zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachował wyrok z dnia 10 października 1990 r. /I PR 319/90 OSNCP 1992,z. 11,poz.204/ w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż „sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw /Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm./, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Sąd Najwyższy wypowiedział się także w jednym ze swych orzeczeń, iż dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa we wskazanym powyżej artykule, decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika. Istniejące w dacie wypowiedzenia umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające zmniejszenie zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, także w przypadku gdy zmiany organizacyjne związane z realizacją planów oszczędnościowych nastąpią po dokonaniu wypowiedzenia /wyrok SN z dnia 18 grudnia 2002 r. I PK 17/02, OSNP 2004,z 12, poz. 208/

W przedmiotowej sprawie pozwany w związku z brakiem na 2016 r. kontraktu z NFZ na usługi świadczone przez powódkę, zmuszony został do likwidacji jej stanowiska pracy. Stanowisko to stało się zbędne dla pracodawcy powódki. Pozwany nie dysponował także równorzędnym stanowiskiem pracy, dysponował bowiem tylko wakatem na stanowisku kelnera.

Trudno przyjąć, by stanowisko kelnera, było stanowiskiem równorzędnym czy odpowiadającym kwalifikacjom powódki.

Powódka zajmowała u pozwanego stanowisko choreoterapeuty. Powódka prowadziła zajęcia taneczne oraz muzykoterapię dla (...) dotkniętych depresją lub wszelkiego rodzaju zaburzeniami lekowymi. Było to stanowisko umysłowe, paramedyczne. Jej stanowisko pracy wchodziło w skład działu medycznego, dlatego wykonywała pracę przez 7 godzin 35 minut. W związku z prowadzonymi zajęciami miała obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej.

Z kolei zaproponowane jej przez pracodawcę stanowisko kelnera zakwalifikować należy do stanowisk fizycznych. Jak zeznała świadek M. M. (2) praca kelnera była ciężka, bowiem należało dźwigać talerze. Kelnerki świadczyły pracę w systemie dwuzmianowym. Pierwsza zamiana trwała od 6.00 do 14.00, a druga od 12.00 do 20.00. Każda zmiana trwała 8 godzin. Kelnerki pracowały także w niedziele, święta oraz w soboty.

W związku ze zmianą stanowiska pracy, powódce zmieniłaby się dobową normą czasu pracy z 7.35 godziny na 8 godzin dziennie. Powódka musiałaby pracować na zmiany, we wszystkie dni tygodnia, tj. także w soboty, niedziele i w święta, a nie jak do tej pory od poniedziałku do piątku. Sytuacja pracownicza powódki uległaby pogorszeniu w zakresie charakteru wykonywanej pracy, tj. pracę umysłową zmieniłaby na fizyczną.

Zatem z obiektywnego punktu widzenia nowo zaproponowane powódce stanowisko pracy nie było równorzędne względem poprzednio zajmowanego. Nie było także korzystne dla powódki. Sytuacja powódki uległaby znacznemu pogorszeniu. Zatem nie można przyjąć, że powódka powinna je przyjąć.

W wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/12 Sąd Najwyższy wskazał, że :

1. Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 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.). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

2. Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 r. I PK 211/14 wskazał, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć 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 niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należy stwierdzić, że zaproponowane przez pracodawcę powódce nowe warunki zatrudnienia, obiektywnie były nie do przyjęcia ze względu na charakter nowego stanowiska pracy, zwiększony dobowy wymiar czasu pracy, zmianowy charakter pracy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wyłączną przyczyną likwidacji stanowiska pracy powódki było niepodpisanie przez pozwanego z NFZ kontraktu na usługi świadczone przez powódkę. Konsekwencją tego jest przyjęcie, że przyczyna likwidacji stanowiska pracy powódki, leżała po stronie pracodawcy. Zatem przyczyna sprawcza ingerencji w stosunek pracy powódki leżała po stronie pracodawcy. Zaproponowane jednak powódce przez pozwanego nowe stanowisko pracy, nie było adekwatne do zajmowanego wcześniej i obiektywnie możliwe do przyjęcia. Z tego względu powódce należna jest odprawa.

W związku z tym, że rozwiązanie stosunku pracy będące konsekwencją nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych w dokonany wobec niego wypowiedzeniu zmieniającym z tego powodu, że warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia, jest wystarczające do uznania, że zostały spełnione przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Artykuł 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 stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy powyżej 8 lat.

Powódka była zatrudniona u pozwanego powyżej 8 lat. A zatem przysługuje jej odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 5 550 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 października 2016 r. do, tj. od dnia wniesienia pozwu, do dnia zapłaty.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 2 pkt 4 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804/ i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą jednokrotną stawkę minimalną.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2016, poz. 623 t.j./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w 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 obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym na mocy art. 28 pkt 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 250 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.