

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2018r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Protokolant: staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2018r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa A. Ż.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S.

o wynagrodzenie

orzeka:

I. zasądza od pozwanego (...) Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódki A. Ż. kwotę 4 247, 53 zł brutto (cztery tysiące dwieście czterdzieści siedem złotych pięćdziesiąt trzy grosze) tytułem dodatku wyrównawczego za okres od 1 lutego 2012r. do 30 czerwca 2013r. oraz za lipiec 2013, sierpień 2013r., wrzesień 2013r., październik 2013r., listopad 2013r., grudzień 2013r., styczeń 2014r., luty 2014r., lipiec 2014r., sierpień 2014r., wrzesień 2014r., oraz październik 2014r. wraz z ustawowym odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia zaś od 1 stycznia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, liczonymi od kwot:

- 1) 188,50 zł brutto - od dnia 11 marca 2012r. do dnia zapłaty;
- 2) 188,50 zł brutto - od dnia 11 kwietnia 2012r. do dnia zapłaty;
- 3) 188,50 zł brutto - od dnia 11 maj 2012r. do dnia zapłaty;
- 4) 188,50 zł brutto - od dnia 11 czerwiec 2012r. do dnia zapłaty;
- 5) 188,50 zł brutto - od dnia 11 lipiec 2012r. do dnia zapłaty;
- 6) 188,50 zł brutto - od dnia 11 sierpień 2012r. do dnia zapłaty;
- 7) 188,50 zł brutto - od dnia 11 wrzesień 2012r. do dnia zapłaty;
- 8) 188,50 zł brutto - od dnia 11 październik 2012r. do dnia zapłaty;
- 9) 188,50 zł brutto - od dnia 11 listopad 2012r. do dnia zapłaty;
- 10) 188,50 zł brutto - od dnia 11 grudzień 2012r. do dnia zapłaty;
- 11) 188,50 zł brutto - od dnia 11 styczeń 2013r. do dnia zapłaty;
- 12) 188,50 zł brutto - od dnia 11 lutego 2013r. do dnia zapłaty;
- 13) 188,50 zł brutto - od dnia 11 marzec 2013r. do dnia zapłaty;

- 14) 188,50 zł brutto - od dnia 11 kwiecień 2013r. do dnia zapłaty;
- 15) 188,50 zł brutto - od dnia 11 maj 2013r. do dnia zapłaty;
- 16) 188,50 zł brutto - od dnia 11 czerwiec 2013r. do dnia zapłaty;
- 17) 188,50 zł brutto - od dnia 11 lipca 2013r. do dnia zapłaty;
- 18) 138,23 zł brutto - od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 19) 100,53 zł brutto - od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty;
- 20) 188,50 zł brutto - od dnia 11 października 2013r. do dnia zapłaty;
- 21) 113,10 zł brutto - od dnia 11 listopada 2013r. do dnia zapłaty;
- 22) 43,98 zł brutto - od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty;
- 23) 131,95 zł brutto - od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia zapłaty;
- 24) 62,83 zł brutto – od dnia 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty;
- 25) 12,57 zł brutto - od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty;
- 26) 25,13 zł brutto - od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 27) 31,42 zł brutto - od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
- 28) 144,52 zł brutto - od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty;
- 29) 50,27 zł brutto - od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty.

II. oddala dalej idące powództwo.

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 808, 45 zł brutto (trzy tysiące osiemset osiem złotych czterdzieści pięć groszy)

IV. znosi wzajemnie między stronami kosztu procesu.

V. odstępuje od obciążenia pozwanego kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 175/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 26 lutego 2018r.

Powódka A. Ż. w pozwie przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. domagała się zasądzenia kwoty 6 220,00 zł tytułem niewypłaconych dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia od dnia 1 lutego 2012r. wraz z odsetkami.

Na rozprawie w dniu 15 stycznia 2015r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie dodatku wyrównawczego za okres od 1 lutego 2012r. do 31 października 2014r. w kwocie po 180 zł brutto za każdy z miesięcy objęty żądaniem wraz z odsetkami od 11 każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. (k.33)

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że od 11 października 2011r. korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy w związku z ochroną przedemerytalną. W dniu 27 października 2011r. powódce wypowiedziano warunki pracy i płacy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego przyznanego na podstawie zarządzenia DOPiJ - (...) - 13/10. Zmiana polegała na zmniejszeniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego o wysokość dodatku z tytułu kwalifikacji zawodowych przyznanego przedmiotowym zarządzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano następująca okoliczność „bardzo złą sytuację finansową zakładu powodującą utratę płynności finansowej skutkujące brakiem możliwości regulowania zobowiązań wobec dostawców towarów i usług, co zagraża bieżącej działalności zakładu”. Okres wypowiedzenia zmieniającego ustalono na 3 miesiące od dnia 31 stycznia 2012r. zaś nowe warunki płacy miały obowiązywać od dnia 1 lutego 2012r.

Powódka podniosła, że w niniejszej sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy stanowiła trudna sytuacja ekonomiczna pozwanego pracodawcy. Zgodnie zaś z art. 5 ust. 6 ustawy, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5 przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony wedle zasad wynikających z Kodeksu pracy. (pozew k. 1-7)

Pozwany (...) Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowanie ustawa o zwolnieniach grupowych, albowiem przedmiotowy akt prawny znajduje zastosowanie tylko w razie dokonywania przez pracodawcę wypowiedzeń definitywnych. Intencją pracodawcy było natomiast kontynuowanie stosunków pracy nie zaś dokonanie zwolnień definitywnych. Nadto zaś powództwo jawi się jako bezzasadne również w świetle art. 43 k.p., który wyłącza ochronę przewidzianą w art. 39 k.p. i dopuszcza dokonanie wypowiedzenia jeżeli stało się ono konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. (k. 18-21)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. Ż. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 1 września 1977r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę na stanowisku pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3 808,45 zł brutto liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka urodziła się w dniu (...) i od 11 października 2010r. podlegała ochronie przedemerytalnej.

Zarządzeniem DOPiJ - (...) - 13/10, które weszło w życie z dniem 1 marca 2010r., w pozwanym zakładzie wprowadzono podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników z tytułu posiadania lub podwyższania kwalifikacji zawodowych. Z kolei w dniu 11 kwietnia 2011r. dyrektor pozwanego zakładu pracy wydał zarządzenie DOPiJ - (...) - 10/11 w sprawie zmiany obowiązującego zarządzenia DOPiJ - (...) - 13/10 dotyczącego zasad regulacji wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Przedmiotowym zarządzeniem uchylono zarządzenie DOPiJ - (...) - 13/10 w związku z pogarszającą się sytuacją finansową zakładu pracy (§1) i wskazano, że nowe zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2011r.

Natomiast w dniu 27 kwietnia 2011r. wypowiedziano powódce warunki płacy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego przyznanego zarządzeniem DOPiJ - (...) - 13/10. Zmiana polegała na zmniejszeniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego o wysokość dodatku z tytułu kwalifikacji zawodowych przyznanego przedmiotowym zarządzeniem. Przyczynę wypowiedzenia zmieniającego stanowiła bardzo zła sytuacja finansowa zakładu powodująca utratę płynności finansowej, skutkująca brakiem możliwości regulowania zobowiązań wobec dostawców towarów i usług, co zagraża bieżącej działalności zakładu.

Okres wypowiedzenia warunków płacy powódki upłynął z dniem 31 stycznia 2012r. zaś nowe warunki wynagrodzenia weszły w życie z dniem 1 lutego 2012r. Różnica między wysokością wynagrodzenia powódki za styczeń 2012r. oraz luty 2012r. zamknęła się w kwocie 188,50 zł (3 756,95 zł - wynagrodzenie za styczeń 2012r., 3 568,45 zł - wynagrodzenie za luty 2012r.)

Na dzień 27 kwietnia 2011r. w pozwanym zakładzie było zatrudnionych 564 pracowników. Wypowiedzenia warunków płacy w związku z trudną sytuacją finansową zakładu pracy zostały złożone 209 osobom. Wszystkie te osoby przyjęły nowe warunki płacy i z żadną z tych osób nie rozwiązano stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków płacy.

Powódka w okresie od 1 lutego 2012r. do 30 czerwca 2013r. i w okresie od 1 września 2013r. do 30 czerwca 2013r. nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powódka natomiast korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 12 do 19 lipca 2013r., za który miała wypłacone wynagrodzenie chorobowe, od 14 do 27 sierpnia 2013r. i za ten okres miała wypłacone wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy - od 20 do 27 sierpnia 2013r., od 7 do 18 października 2013r. i za ten okres miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 4 do 26 listopada 2011r. i za ten okres miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 23 do 31 grudnia 2013r. i za ten okres miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 1 do 3 stycznia 2014r. oraz 15 do 31 stycznia 2014r. i za ten okres miała wypłacone wynagrodzenie za czas choroby oraz zasiłek chorobowy, od 1 do 28 lutego 2014r., od 1 do 31 marca 2014r., od 1 do 30 kwietnia 2014r. i za ten okres miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 1 do 31 maja 2014r., od 1 do 30 czerwca 2014r. i za ten okresy miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 1 do 15 lipca 2014r i od 21 do 31 lipca 2014r. i za te okresy miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 1 do 11 sierpnia 2014r., od 12 do 18 sierpnia 2014r., od 25 do 31 sierpnia 2014r. i za te okresy miała wypłacony zasiłek chorobowy, od 1 do 5 września 2014r. oraz od 29 do 30 września 2014r. i za te okresy miała wypłacony zasiłek chorobowy oraz od 1 do 10 października 2014r. i od 20 do 31 października 2014r. i za te okresy miała wypłacony zasiłek chorobowy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracy, angaży i zakresu czynności powódki w jej aktach osobowych, oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę k. 10, zarządzenia z dnia 11.04.2011r. k.11, zarządzenia DOPiJ - (...) - 13/10 k. 12, zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki k. 29, regulaminu pracy pozwanego k. 36-70, informacji o różnicy w wysokości wynagrodzenia powódki za styczeń i luty 2011r. k. 96, informacji o okresach korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego i wysokości świadczeń wypłaconych w okresie objętym żądaniem pozwu k. 174 - 176, zeznań świadka J. Ż. k. 93-94.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j Dz.U.2016.1474) przepisy 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 - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to, co najmniej 5 pracowników.

Zgodnie natomiast z art. 5 ust. 5 pkt. 1 w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy m.in. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Z kolei art. 5 ust. 6 stanowi, że jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałoby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie niespornym jest, że pozwany pracodawca wypowiedział warunki płacy ponad 30 pracownikom, co oznacza, że zostały spełnione przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 pkt. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwany na datę dokonania pierwszego wypowiedzenia zmieniającego tj. na dzień 27 kwietnia 2011r. zatrudniał, bowiem 564 pracowników zaś wypowiedzenia zmieniające zostały złożone 209 osobom. Nie jest również spornym, że przyczynę wypowiedzenia warunków płacy powódki jak i pozostałych pracowników, stanowiły okoliczności niedotyczące pracowników, a mianowicie trudna sytuacja ekonomiczna pozwanego zakładu pracy, albowiem wprost wynika to z treści oświadczeń woli złożonych przez pozwanego pracodawcę.

Kwestią sporną między stronami pozostawała natomiast okoliczność czy przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych znajdują zastosowanie także w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzeń zmieniających; nie zaś wypowiedzeń definitywnego i tego jak należy interpretować termin „zwolnienie” zastosowany w art. 1 przywołanej ustawy.

W odniesieniu do kwestii związanych z wykładnią przedmiotowego pojęcia, podnieść należy, że (...) w orzeczeniu z dnia 11 listopada 2015r. w sprawie C-422/14 C. R. przeciwko Gestora C. S. i F. de G. S. orzekł, iż dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy. Identyczne stanowisko Trybunał zajął również w orzeczeniu z dnia 21 września 2017r. w sprawie C#429/16 C. i in. przeciwko II Szpitalowi Miejskiemu im. im. L. R. w Ł., a obecnie Szpitalowi (...) im. dr. L. R. s.p. z o.o. w Ł..

W ocenie Sądu analiza przywołanych orzeczeń prowadzi do wniosku, że znaczenie pojęcia „zwolnienie” przewidzianego w dyrektywie 98/59 i implementowanego do polskiego porządku prawnego ustawą o zwolnieniach grupowych, obejmuje nie tylko wypowiedzenie definitywne, ale również instytucję wypowiedzenia zmieniającego. Istotą tej ostatniej instytucji stanowi, bowiem dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę zaś takie znaczenie terminu „zwolnienie” zostało przedstawione w przywołanych powyżej orzeczeniach (...). Uzasadnia to z kolei wniosek, że pracodawca ma obowiązek zastosować przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczynę wypowiedzenia zmieniającego stanowią okoliczności niedotyczące pracownika zaś liczba wypowiedzeń zmieniających - w okresie nieprzekraczającym 30 dni - osiągnie limit przewidziany w art. 1 ustawy.

Stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających - w ocenie Sądu - nie ogranicza się przy tym, tylko do uruchomienia procedur przewidzianych w art. 2- 4 ustawy, ale obejmuje również skutki dokonania przez pracodawcę jednostronnych czynności prawnych podlegających reżimowi przedmiotowego aktu prawnego. Jeżeli wypowiedzenie zmieniające podlega regulacjom przewidzianym w ustawie to ze wszystkimi przewidzianymi w niej konsekwencjami, albowiem ustawę stosuje się w całości; nie zaś tylko w części. Przepisy tej ustawy znajdują zastosowanie nie tylko na etapie poprzedzającym uruchomienie wypowiedzeń, ale również po ich dokonaniu; w szczególności określają roszczenia przysługujące pracownikom w związku ze zmianą lub rozwiązaniem ich stosunków pracy.

W niniejszej sprawie nie może budzić wątpliwości, że wypowiedzenie warunków płacy powódki podlegało działaniu ustawy o zwolnieniach grupowych, albowiem przyczynę jego dokonania stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika zaś liczba wypowiedzeń zmieniających osiągnęła limit przewidziany w art. 1 ust. 1 pkt. 3 ustawy. Podnieść należy, że ta zmiana warunków płacy, jaka została wprowadzona przedmiotowym wypowiedzeniem miała charakter istotny, albowiem skutkowałą zmniejszeniem wynagrodzenia zasadniczego powódki o kwotę 188,55 zł miesięcznie. Podnieść zaś należy, że każde zmniejszenie wysokości wynagrodzenia pracownika stanowi zmianę istotną, albowiem płaca zawsze stanowi istotny element stosunku pracy. Sama decyzja pracodawcy o dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego dowodzi, że przedmiotowa zmiana ma charakter istotny i niekorzystny dla pracownika, albowiem wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko istotna zmiana warunków pracy i / lub płacy wynikających z umowy o pracę. Nie bez znaczenia jest również i ta okoliczność, że przedmiotowa zmiana miała mieć charakter trwały; nie zaś jednorazowy czy incydentalny a nadto dotyczyła pracownika objętego ochroną przedemerytalną.

W niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - nie ma natomiast znaczenia okoliczność, czy w pozwanym zakładzie ostatecznie doszło do rozwiązania stosunków pracy pracowników na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków płacy. Obowiązku stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych nie uruchamia dopiero rozwiązanie stosunku pracy w rezultacie wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego. Stosowanie tej ustawy zaczyna się już w momencie podjęcia przez pracodawcę decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych, albowiem już wówczas aktualizuje się jego obowiązek wszczęcia procedur przewidzianych w art. 2 - 4 ustawy. ((...) z dnia 21 września 2017r. w sprawie C#429/16 C., (...) Lex) Nabycie prawa do dodatku wyrównawczego przewidzianego w art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest natomiast uzależnione od rozwiązania stosunku pracy w rezultacie odmowy przyjęcia nowych warunków pracy czy działania wypowiedzenia definitywnego. Prawo do tego świadczenia przysługuje pracownikom, o których mowa w ust. 5., w razie obniżenia wysokości ich wynagrodzenia za pracę, w rezultacie wypowiedzenia warunków płacy dokonanego w trybie przewidzianym przez przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Skoro zaś do wypowiedzenia warunków płacy powódki znajdowała zastosowanie procedura przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych, to regulacje zawarte w tej ustawie znajdują zastosowanie również przy ocenie skutków przedmiotowej czynności prawnej. Do wypowiedzenia warunków płacy powódki znajduje zatem zastosowanie art. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że dokonanie takiej czynności prawnej jest dopuszczalne z uwagi na treść art. 5 ust.5, z tym jednak skutkiem, że pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy (art. 5 ust.6) w razie obniżenia wysokości jego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy nie można natomiast przyjąć, aby wypowiedzenie warunków płacy powódki nastąpiło z przyczyn przewidzianych w art. 43 pkt.1 k.p. i podlegało działaniu tego przepisu.

Z treści wypowiedzenia zmieniającego jednoznacznie wynika, że przyczynę wypowiedzenia stanowiła bardzo zła sytuacja finansowa zakładu pracy powodująca utratę płynności finansowej; nie zaś wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. W treści wypowiedzenia nie ma bowiem mowy o wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania w rozumieniu art. 43 pkt. 1 k.p. jako przyczyny dokonania przedmiotowej czynności prawnej. Prawdą jest, że wypowiedzenie warunków płacy powódki było poprzedzone uchycieniem zarządzenia DOPiJ - (...) - 13/10 dotyczącego podwyższenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników w związku z podwyższeniem kwalifikacji niemniej jednak nie ma to nic wspólnego z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania dla ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Przedmiotowe zarządzenie nie stanowiło źródła prawa pracy w rozumieniu art.9§1 k.p. i jego uchycenie nie wywarło żadnych bezpośrednich skutków prawnych w zakresie treści stosunków pracy. Wprowadzenie zmian do stosunków pracy pracowników wymagało wypowiedzenia zmieniającego i wskazania przyczyn dokonania przedmiotowej czynności prawnej w samej treści oświadczenia. Skoro zaś pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazuje złą sytuację ekonomiczną zakładu pracy, a nadto tę właśnie okoliczność wskazuje w zarządzeniu z dnia 11 kwietnia 2011r., jako przyczynę utraty mocy zarządzenia DOPiJ - (...) - 13/10 dotyczącego podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników,

to nie może następnie zasadnie dowodzić, że przyczynę wypowiedzenia stanowiły inne okoliczności, a mianowicie wprowadzenie nowych zasad wynagradzania w rozumieniu art. 43 pkt. 1 k.p. Generalną zasadą jest, że spór przed sądem pracy toczy się w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu i dotyczy to nie tylko procesu z odwołania od wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy, ale również innych procesów, w których dla oceny zasadności roszczeń pracownika, ma znaczenie okoliczność stanowiąca przyczynę dokonania przedmiotowej czynności prawnej.

Powództwo powódki, co do zasady zasługuje, zatem na uwzględnienie, aczkolwiek wysokość przysługującej jej należności z tytułu dodatków wyrównawczych jest niższa od wysokości określonej pierwotnie w pozwie i sprecyzowanej w toku procesu przez wskazanie żądanej kwoty dodatku za każdy miesiąc.

Zważyć należy, że dodatek wyrównawczy przysługuje wyłącznie do wynagrodzenia za pracę; dodatek wyrównawczy nie przysługuje natomiast za okresy, za który wypłacono inne świadczenie niż wynagrodzenie za pracę; w szczególności wynagrodzenie za czas choroby czy zasiłek chorobowy. (OSN z dnia 6 stycznia 1995r., I PRN 118/94, (...) Lex) D. wyrównawczy nie przysługuje, zatem za okresy, za które wypłacono powódce wynagrodzenie za czas choroby oraz zasiłek chorobowy, co oznacza, że łączna wysokość przysługującej jej należności z tytułu dodatku wyrównawczego za okres od 1 lutego 2012r. do 31 października 2014r. zamyka się w kwocie 4 247,53 zł brutto.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 5 ust.6 ustawy z dnia art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j Dz.U.2016.1474) w zw. z art. 359 k.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015r. w zw. z art. 481§1 i §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo jako niezasadne.

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 808,45 zł, o czym orzekł z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd zniósł wzajemnie między stronami korzy procesu, o czym orzekła na podstawie art. 100 k.p.c. zaś w pkt. IV odstąpił od obciążenia pozwanego kosztami sądowymi za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.) w zw. z art. 102 k.p.c.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego na adres jak z wniosku.
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego.
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikowi pozwanego odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.