

Sygn. akt IV P 22/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział (...) i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **W. M.**

przeciwko (...) **Urząd (...) w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) **Urząd (...) w (...)** na rzecz powoda W. M. kwotę 15 645 zł (słownie: piętnaście tysięcy sześćset czterdzieści pięć złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2016 r. do dnia zapłaty – tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

II zasądza od pozwanego (...) **Urząd (...) w (...)** na rzecz powoda W. M. kwotę 1800 zł (słownie: tysiąc osiemset złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 22/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 maja 2017 roku

Powód W. M. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) **Urząd (...) w (...)** wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 15 645 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego od maja 1995 r. do 31 sierpnia 2016 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. informatyki. W maju 2016 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych, w części dotyczącej pełnego wymiaru i wynagrodzenia. Pracodawca w ramach nowych warunków zatrudnienia zaproponował powodowi 1/2 etatu. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Pozwany nie wypłacił powodowi odprawy. Jedynymi przyczynami wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia były potrzeby reorganizacyjne i kadrowe. Odmowa przyjęcia nowych warunków jest uzasadniona. Powód ma długoletni staż pracy, specjalistyczną wiedzę, a przede wszystkim na skutek wypowiedzenia warunków zatrudnienia, drastycznie zostałoby obniżone jego wynagrodzenie. Powód zarabiał 5 215 zł brutto. Gdyby przyjął nowe warunki, zarabiałby 2 500 brutto. Taka kwota, przy jego kwalifikacjach, była

zdecydowanie zbyt niska. W 2015 r. według GUS średnia płaca informatyka w (...) wynosiła ponad 6000 zł. Zgodnie z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi zatrudnionemu ponad 8 lat przysługuje trzymiesięczna odprawa. W przypadku powoda jest to kwota 15 645 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Urząd (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że w związku z długotrwałą nieobecnością powoda w pracy, dokonał analizy obciążenia pracą na samodzielny stanowisku ds. informatyki. Obsługa systemu informatycznego w urzędzie nie wymaga konieczności zatrudnienia dwóch pracowników w pełnych wymiarach czasu pracy, przy stosunkowo wysokich kosztach ich wynagradzania w porównaniu z innymi stanowiskami. W ocenie pozwanego, w związku z faktem, iż powód współprzyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę, brak jest podstaw do wypłaty mu odprawy. Orzecznictwo sądowe przyjmuje, że jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę. Powodowi zaproponowano nowe warunki pracy i płacy adekwatne do potrzeb kadrowych pozwanego. Skoro powód miałby świadczyć pracę w 1/2 etatu, nie sposób oczekiwać, by pozwany zaproponował mu wynagrodzenie na dotychczasowym lub zbliżonym poziomie. Chybiony był zarzut, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy zmierzało z góry do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Gdyby pozwany miał taki zamiar, dokonałby rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Pracownicy (...) Urzędu (...) w (...) są pracownikami samorządowymi. W związku z tym na podstawie regulaminu wynagradzania powód mógł osiągnąć wynagrodzenie na poziomie od 1350 do 4800 przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód nie ma wykształcenia informatycznego. Dlatego pozwany pozostawił w zatrudnieniu na stanowisku informatyka osobę posiadającą wykształcenie wyższe informatyczne.

Bezspornym jest, że ewentualnie należna powodowi odprawa stanowi kwotę 15 645 zł oraz, że pozwany zatrudnia więcej niż 20 pracowników

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 4 maja 1995 r. poprzednik prawny pozwanego, tj. (...) Urząd (...) w (...) zatrudnił powoda na czas określony do 3 listopada 1995 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 3 listopada 1995 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Urząd (...) w (...) zatrudnił powoda na czas określony do 31 grudnia 1995 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referenta. Umowa o pracę została przedłużona do 31 grudnia 1996 r. Następnie poprzednik prawny pozwanego zatrudnił powoda do 31 grudnia 1997 r. na stanowisku inspektora.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 1997 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Urząd (...) w (...) zatrudnił powoda na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora ds. informatyki.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 13 września 2000 r. pozwany (...) Urząd (...) w (...) zatrudnił powoda na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty – samodzielne stanowisko ds. informatyki.

W piśmie z dnia 31 maja 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w części dotyczącej : pełnego wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia obejmującego wynagrodzenie zasadnicze wg XVII kategorii zaszerogowania w kwocie 3 620 zł, dodatku funkcyjnego wg 6 stawki w kwocie 871 zł oraz dodatku za wieloletnią pracę w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 724 zł z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2016 r.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę były potrzeby organizacyjne i kadrowe ściśle związane z wysokością budżetu, wymagające dokonania zmian obsady etatowej w poszczególnych komórkach organizacyjnych (...) Urzędu (...) w (...).

Dotychczasowe doświadczenia związane z funkcjonowaniem obowiązującego od 2010 r. w (...) Urzędzie (...) w (...) systemu informatycznego S. pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że obsługa tego systemu i zakres działania samodzielnego stanowiska pracy ds. informatyki nie wymaga konieczności zatrudniania dwóch pracowników na dwóch etatach, przy stosunkowo wysokich kosztach ich wynagrodzenia w porównaniu z innymi pracownikami urzędu.

Zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania urzędu i realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2016 r., poz. 645) wymaga optymalnego rozłożenia kosztów pracowniczych i rozdzielenia obowiązków pomiędzy poszczególnymi pracownikami urzędu.

Obowiązek realizacji przez urząd nowego zadania wynikającego z ustawy z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2015 r., poz. 1814) wymaga zwiększenia obsady etatowej w innej komórce organizacyjnej, poprzez zmniejszenie o 1/2 etatu zatrudnienia na samodzielnym stanowisku pracy ds. informatyki.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2016 r. pozwany zaproponował powodowi niepełny wymiar czasu pracy, tj. 1/2 etatu, wynagrodzenie obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wg XVII kategorii zaszczerowania w kwocie 1 800 zł, dodatek funkcyjny wg 2 stawki w kwocie 340 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 360 zł.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

W piśmie z dnia 14 lipca 2016 r. powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Dowód : akta osobowe powoda

Pozwany początkowo zaproponował powodowi zmianę warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron, tj. zaproponowano pół etatu z wynagrodzeniem 1800 zł plus 340 zł dodatku funkcyjnego oraz 360 zł dodatku stażowego. Tych warunków powód nie zaakceptował. W związku z tym zostało mu wręczono wypowiedzenie zmieniające.

W czasie kiedy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a potem na świadczeniu rehabilitacyjnym w urzędzie wykonywał pracę tylko jeden informatyk.

Powód odmówił podpisania porozumienia zmieniającego, bo uznał, że zaproponowane mu warunki są nie do przyjęcia.

Ograniczając powodowi etat pozwany zaoszczędzone środki mógł przesunąć do innej komórki, która realizowała dodatkowe zadania. W ramach tych środków można było zatrudnić osobę na staż.

Powód nie zaakceptował nowych warunków zatrudnienia, bowiem zasadniczo obniżyły jego stopę życiową. Powód ma na utrzymaniu studiującego syna, którego sam wychowuje. Ta kwota nie wystarczyłaby mu na utrzymanie. Gdyby pracował u pozwanego na pół etatu, nie mógłby uzupełniać etatu u innego pracodawcy, bowiem bardzo ciężko znaleźć jest pracę informatykowi na pół etatu.

Ostatecznie powód zdecydował się na wyjazd za granicę do pracy. Pracuje w (...) jako informatyk i zarabia powyżej 10 tyś. zł w przeliczeniu. W Polsce oferowano mu pracę za wynagrodzeniem około 6 – 7 tyś. zł.

Dowód : zeznania świadka K. K. k.38-39 oraz powoda k.39,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka oraz powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

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

Dokonując rozważań w przedmiotowej sprawie należy przeprowadzić ocenę złożonego przez pracodawcę powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z uwzględnieniem słusznego interesu pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy.

Artykuł 42 § 1 k.p. stanowi, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Paragraf 2 tego artykułu mówi natomiast, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Tak więc i w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy przyczyna wskazana przez pracodawcę wymuszająca jego działanie musi być rzeczywista i konkretna, a okoliczności sprawy obiektywnie rzecz ujmując muszą uzasadniać stanowisko pracodawcy.

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 podjęte 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/

Pozwany poszukiwał oszczędności. Wskazuje na to przyczyna, na którą powołał się pozwany w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę, tj. potrzeby organizacyjne i kadrowe ściśle związane z wysokością budżetu, wymagające dokonania zmian obsady etatowej w poszczególnych komórkach organizacyjnych (...) Urzędu (...) w (...). Na taką przyczynę wskazywała także słuchana na rozprawie K. K. podnosząc, że pozwany zaoszczędzone środki z tytułu ograniczenia powodowi wynagrodzenia za pracę, zamierzał przesunąć do innej komórki, która realizowała dodatkowe zadania. W ramach tych środków pozwany mógł zatrudnić osobę na staż.

Zatem wyłącznie względy ekonomiczne spowodowały, że pozwany uznał, że zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy jest zbędne.

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 obiektywizowana, 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 można stwierdzić, że zaproponowane przez pracodawcę powodowi nowe warunki zatrudnienia, obiektywnie były nie do przyjęcia przez powoda.

Powód pracując u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5 215 zł brutto. W oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi warunków zatrudnienia pozwany zaproponował mu pracę na 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 2 500 zł brutto. Wynagrodzenie powoda proporcjonalnie miało zmaleć, tj. o 50 %. Powód nie chciał być zatrudniony na 1/2 etatu. Potrzebował pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, z odpowiednim do niej wynagrodzeniem. Jak sam powód zeznał bardzo trudno jest znaleźć informatykowi pracę na 1/2 etatu. Zatem powodowi trudno byłoby uzupełnić etat u innego pracodawcy.

W takiej sytuacji zatrudnienie u pozwanego na 1/2 etatu, w istotny sposób pogorszyłoby sytuację powoda. Zmiana warunków zatrudnienia dokonywała poważnej zmiany w życiu zawodowym powoda na jego niekorzyść. Wypowiedzenie powodów warunków zatrudnienia realizowało jedynie interes pracodawcy, w żadnym stopniu nie brało pod uwagę interesu pracownika.

Powód legitymujący się stażem pracy u pozwanego wynoszącym 21 lat, w większości na stanowisku samodzielnym głównego informatyka, nie mógł przyjąć zatrudnienie na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2 500 zł. Pracownik posiadający umiejętności informatyczne, posiadający wieloletnie doświadczenie, z obiektywnego punktu widzenia, nie przyjmie wynagrodzenia w wysokości 2 500 zł. Z tego względu obiektywnie zaproponowane powodowi nowe warunki były nie do przyjęcia przez powoda.

Reasumując w związku z tym, że rozwiązanie stosunku pracy będące konsekwencją nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych w dokonanym 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.

Powód był zatrudniony u pozwanego przez okres 21 lat. A zatem przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 15 645 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2016 r. do, tj. od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty.

Mając powyższe na uwadze sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 800 zł – tytułem zwrotu kosztów procesu.