

Sygn. akt IV Pupr 408/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Protokolant: Agnieszka Miłułka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2016 r. we W.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Spółka z o.o. Oddział (...) we W.

o odprawę pieniężną

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód A. B. pozwem wniesionym w dniu 12 maja 2015 r. (data prezentaty Biura Podawczego) skierowanym przeciwko (...) Spółka z o.o. Oddział (...) we W. wniósł o wypłatę odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015r. poz. 192 ze zm.) w kwocie 16.751,00 zł oraz o zwolnienie go od kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu roszczenia wskazał, że w dniu 30 września 2014 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę jako przyczynę wskazując odmowę przyjęcia nowych warunków i zasady wynagradzania poprzez wprowadzenie premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego. Wcześniej o zamiarze wypowiedzenia pracodawca poinformował organizację związkową, której był członkiem.

Następnie powód podniósł, iż nie przyjął nowych warunków płacy, gdyż jego wynagrodzenie uległoby wówczas obniżeniu. W tym miejscu powód zaznaczył, że wprowadzenie premii stałej do uposażenia zasadniczego obniżyło jego ogólne wynagrodzenie, gdyż pochodne dodatki do wynagrodzenia uległy obniżeniu, co w konsekwencji zmniejszyło jego ogólne uposażenie.

Powód wskazał, że w dniu 30 stycznia 2015 r. zwrócił się do pracodawcy z zapytaniem, dlaczego nie została mu wypłacona trzymiesięczna odprawa wynikająca z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca odpowiedział, że odprawa nie należy się jemu.

Powód podał, że wedle podpisanego porozumienia pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi u pracodawcy włączenie premii stałej nie powinno zmniejszać wynagrodzenia pracowników. Jednak w stosunku do niego oraz innych pracowników pracujących, jak on, na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych wynagrodzenia

uległy obniżeniu. Wobec powyższego powód podniósł, iż roszczenie wypłaty kwoty 16.751,00 zł, która stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto jest w pełni uzasadnione.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. Oddział (...) we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie roszczeń i żądań powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła, że strony łączyła umowa o pracę, na mocy której powód do dnia 31 grudnia 2015 r. był zatrudniony na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych.

Kolejno wskazała, że nie zgadza się z twierdzeniem powoda, gdyż nie została jemu wypowiedziana umowa o pracę tylko wypowiedziano mu warunki pracy i płacy, których powód nie przyjął i w związku z tym umowy o pracę uległa rozwiązaniu. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, że przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków płacy było włączenie z dniem 01 lipca 2014 r. do wynagrodzenia zasadniczego premii stałej na podstawie Porozumienia zawartego w dniu 21 maja 2012 r. w W. pomiędzy Zarządem (...) Spółka z o.o. a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi.

Zgodnie bowiem z § 7 pkt 1 w/w Porozumienia pracodawca uruchomił kwoty tzw. premii stałej (rekompensaty dotychczasowych składników), w których będą uwzględnione wydatki ponoszone w następujących regulacjach dotychczasowych (...): dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, posiłki regeneracyjno-wzmacniające. Nadto zgodnie z § 7 pkt 9 Porozumienia docelowo premia ta podlegała przeliczeniu na wynagrodzenie zasadnicze i pochodne w przypadku np. realizacji decyzji o wdrożeniu podwyżek wynagrodzeń u pracodawcy.

Nadto strona pozwana zaznaczyła, że Porozumieniem z dnia 30 października 2013 r. w ramach sporu zbiorowego pomiędzy Konfederacją ZZ i współdziałającymi w ramach sporu zbiorowego organizacjami związkowymi a Zarządem (...) Spółka z o.o. w sprawach podwyżek wynagrodzenia dla pracowników Spółki, ustalono, iż „Włączenie premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych nastąpi nie później niż do 31 grudnia 2014r.”

Dalej strona pozwana wskazała, że pochodne od wynagrodzenia były uśrednione dla całego danego zespołu i wyliczone procentowo - wynosiły 124% uposażenia zasadniczego. Pozwana Spółka zaznaczyła, iż nie jest możliwe, aby wyliczać indywidualnie każdego pracownika i ustalać dla każdego inne wynagrodzenie zasadnicze na tym samym stanowisku. Prowadziłoby to do dyskryminacji pracowników.

Strona pozwana uwypukliła okoliczność, iż celem wypowiedzenia zmieniającego była zmiana warunków płacy i dalsza kontynuacja zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy było skutkiem nie przyjęcia przez powoda proponowanych warunków. W ocenie pracodawcy nie można zatem zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotyka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Następnie strona pozwana podała, że włączenie premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych dotyczyło wszystkich pracowników zakładu oraz, że wszyscy pracownicy za wyjątkiem powoda wyrazili zgodę na włączenie premii i podpisali porozumienie stron w tym zakresie.

Nadto pozwana Spółka zaznaczyła, że twierdzenie powoda, że przyczyną nieprzyjęcia nowych warunków płacowych było obniżenie jego całkowitego wynagrodzenia miesięcznego nie polega na prawdzie, gdyż powód z tytułu zatrudnienia otrzymywał uposażenie zasadnicze w kwocie 1900,00 zł i stałą premię w kwocie 781,11 zł. Po włączeniu premii do uposażenia powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2300,00 zł (podwyżka o 400 zł). Pozostałą kwotę przeznaczono na wzrost wynagrodzenia pozostałych składników zależnych od uposażenia zasadniczego, tj. pochodne takie jak wysługa lat, premia regulaminowa, godziny nadliczbowe, godziny niedzielne i świąteczne, odprawa emerytalna, nagroda jubileuszowa. Z uwagi na to, że uposażenie zasadnicze wszystkich starszych maszynistów

było jednakowe, jednakowa była również premia – 15% uposażenia zasadniczego), natomiast różnica wynikała z pozostałych pochodnych. Z uwagi na to powstały różnice w wysokości całościowego wynagrodzenia. Pozwana Spółka podniosła, iż z przedłożonego przez powoda wynagrodzenia z przed i po włączeniu premii do wynagrodzenia wynika, że powód wypracował mniej godzin nadliczbowych oraz w niedziele i święta w lipcu w porównaniu do czerwca 2014 r.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. Oddział (...) we W. na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego zajmuje się m.in. transportem kolejowym pasażerskim międzymiastowym oraz transportem kolejowym towarów.

Dowód: wpis do KRS, k. 36-44v.

W dniu 01 sierpnia 2008 r. powód zawarł ze spółką (...) S.A. Zakład (...) we W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której od dnia 01 sierpnia 2008r. świadczył pracę na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, ze stałym miejscem świadczenia pracy w Sekcji Eksploatacji T. Trakcyjnego w W..

Z dniem 01 października 2008 r. (...) Spółka z o.o. Zakład (...) we W. w trybie art. 23¹ k.p. przejęła pracowników (...) S.A. W związku z tym powód od w/w dnia stał się pracownikiem (...) Spółka z o.o. (...) Zakładu (...) we W., Sekcja (...).

Od dnia 01 listopada 2012 r., na mocy wypowiedzenia warunków umowy o pracę, powód świadczył pracę na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego. Miejscem wykonywania pracy został W..

W dniu 31 marca 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy, w związku z czym od dnia 01 lipca 2013 r. powód świadczył pracę w Sekcji D. Trakcyjnych we W., z miejscem wykonywania pracy we W..

W związku z Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki, od dnia 01 stycznia 2014 r. powód stał się pracownikiem (...) Spółka z o.o. Oddziału (...) z siedzibą we W..

Dowód: dokumentacja w aktach osobowych powoda, a w szczególności:

- umowa o pracę z dnia 01 sierpnia 2008 r.,
- informacja o przejściu pracowników w trybie art. 23¹ k.p.,
- porozumienie stron o zmianie stanowiska pracy,
- oświadczenie pracodawcy z dnia 31 marca 2013 r.,
- informacja o treści Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 5.682,75 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, k. 27.

Strona pozwana zatrudniała około 200 pracowników na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego.

Do dnia 01 listopada 2012 r. wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na w/w stanowisku składało się z następujących elementów:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- premii regulaminowej,

- dodatków do wynagrodzenia: za staż pracy, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, za jednoosobową obsługę trakcyjną, za pracę w niedziele i święta, w nocy, za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek kilometrowy, za posiłki regeneracyjno – wzmacniające oraz deputat węglowy w formie ekwiwalentu.

Wobec niskich wynagrodzeń pracowników u strony pozwanej został wszczęty spór zbiorowy pomiędzy Zarządem (...) Spółka z o. o. a (...) Związków Zawodowych, którego celem było sukcesywne powiększanie wynagrodzeń pracowników.

W ramach spotkania, które miało miejsce w dniu 24 sierpnia 2011 r. uzgodniono, że powiększanie wynagrodzeń pracowników nastąpi od dnia 01 lipca 2012 r.

W związku z powyższym w dniu 21 maja 2012 r. Zarząd (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. zawarł z reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi (...) dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w (...) Spółka z o.o.

Zgodnie z §7 ust. 1 Układu pracodawca zobowiązany był do uruchomienia kwoty tzw. premii stałej (rekompensaty dotychczasowych składników) w ramach środków wynagrodzenia, tj.:

- dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną,
- dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- posiłki regeneracyjno – wzmacniające.

Nadto w §7 ust. 9 w/w Układu premie miały docelowo podlegać przeliczeniu na wynagrodzenie zasadnicze i pochodne. Fundusz wynagrodzeń po przeliczeniu premii stałej na wynagrodzenie zasadnicze i pochodne nie może przekroczyć kwot wynikających z dotychczasowych kwot funduszu premii stałej.

Dowód: - Porozumienie zawarte w dniu 21 maja 2012 r. w W., k. 28-29v,

- Zakładowy Układ Zbiorowy zawarty w dniu 21 maja 2012 r., k. 170-256,
- zeznania świadka K. K., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka K. M., k. 135(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka B. K. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. k.125 oraz transkrypcja z rozprawy 140v – 143),
- przesłuchanie powoda, k. 266 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 11 maja 2016r. k.268).

Wobec powyższych ustaleń stron sporu zbiorowego w listopadzie 2012 r. likwidacji uległy następujące dodatki: za jednoosobową obsługę trakcyjną, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz za posiłki regeneracyjno – wzmacniające, które zastąpiono stałą premią.

Staż premii miała na celu zrekompensowanie utraconych dodatków w stałej kwocie miesięcznej, która dla powoda wynosiła 922,92 zł.

W związku z tym pracownicy świadczący pracę na stanowisku starszego maszynisty otrzymywali średnio:

- wynagrodzenie zasadnicze (w wysokości 1850,00 lub 1900,00 zł),
- stałą premię (w wysokości 880,98 lub 922,92 zł),
- premię regulaminową w wysokości – 15% uposażenia zasadniczego.

Nadto pracownicy otrzymywali dodatki za staż pracy, za pracę w niedziele i święta, w nocy, za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek kilometrowy, oraz deputat węglowy w formie ekwiwalentu, które były indywidualne dla każdego pracownika.

Wynagrodzenie powoda w okresie od października 2014 r. do grudnia 2014 r. na podstawie stałych dodatków wyniosło 3.898,92 zł i składało się z :

- wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1900,00 zł,
- dodatku za staż pracy w kwocie 627,00 zł,
- ekwiwalentu za węgiel w kwocie 164,00 zł,
- premii 15% w kwocie 285,00 zł,
- premii stałej – 922,92 zł,

Dowód: - Decyzja Nr (...) Dyrektora Oddziału (...) w sprawie Regulaminu premiowania pracowników wraz z załącznikami, k. 155 – 169,

- symulacja wynagrodzeń powoda, k. 70 – 82,
- hipotetyczne wyliczenia wynagrodzeń pracowników, k. 86-118,
- zeznania świadka K. K., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka K. M., k. 135(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka B. K. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. k.125 oraz transkrypcja z rozprawy 140v – 143),
- przesłuchanie powoda, k. 266 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 11 maja 2016r. k.268).

Rozwiązanie polegające na wprowadzeniu stałej premii miało charakter tymczasowy. Strony sporu zbiorowego uzgodniły bowiem, że finalnie ma nastąpić włączenie stałej premii do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych. Z uwagi na powyższe w dniu 30 października 2013 r. zawarto kolejne Porozumienie, zgodnie z którym w pkt 4 uzgodniono, że włącznie premii do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych miało nastąpić nie później niż do dnia 31 grudnia 2014 r.

Wobec tego strona pozwana ponownie podjęła współpracę ze związkami zawodowymi celem uzgodnienia kwot, które miały stanowić wynagrodzenie zasadnicze i pochodne tego wynagrodzenia. W trakcie spotkań ze związkami zawodowymi pozwana Spółka prezentowała symulacje, z których wynikało, iż poprzez włączenie premii do wynagrodzenia zasadniczego nastąpi wzrost wynagrodzeń wszystkich pracowników Spółki, w tym także w grupie zawodowej powoda.

Odnosnie grupy zawodowej starszych maszynistów proponowano wzrost wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 400 zł, tj. do kwoty 2300 zł. Pozostałą kwotę przeznaczono na wzrost wynagrodzenia pozostałych składników. Z symulacji włączenia premii do wynagrodzenia zasadniczego wg zespołów wynikało, że łączna kwota podwyżki z pochodnymi dla starszych maszynistów wyniesie 869,00 zł. Pozostałe grupy pracowników wg w/w symulacji również miały skorzystać na włączeniu wynagrodzeń.

Związki zawodowe przystały na propozycję strony pozwanej. Z uwagi na to strona pozwana zaproponowała pracownikom nowe warunki płacy.

Wszyscy pracownicy, oprócz powoda, od dnia 01 lipca 2014r. przyjęli warunki zaproponowane przez stronę pozwaną na mocy porozumienia stron.

Dowód: - Porozumienie zawarte w dniu 21 maja 2012 r. w W., k. 28-29v,

- Porozumienie z dnia 30 października 2013 r. w P., k. 30, 31,
- pismo organizacji związkowej w sprawie włączenia premii do uposażenia zasadniczego, k. 32,
- symulacja włączenia premii do wynagrodzenia zasadniczego, k. 33,
- zeznania świadka K. K., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka K. M., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),
- zeznania świadka B. K. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. k.125 oraz transkrypcja z rozprawy 140v – 143),
- przesłuchanie powoda, k. 266 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 11 maja 2016r. k.268).

W lipcu 2014 r. strona pozwana omyłkowo wypłaciła powodowi wynagrodzenie w nowo ustalonej wysokości, tj. włączając premię stałą do wynagrodzenia zasadniczego.

Różnica na jego niekorzyść w wynagrodzeniu jakie winien otrzymać na starych zasadach, a otrzymanym przez niego w związku z nowymi zasadami wyniosła 297,42 zł.

Powód otrzymał bowiem wynagrodzenie w wysokości 5031,34 zł, na które składało się:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2300,00 zł,
- dodatek za staż pracy w kwocie 759,00 zł,
- ekwiwalent za węgiel w kwocie 164,00 zł,
- premia 15% w kwocie 345,00 zł,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych w kwocie 188,79 zł,
- dodatek kilometrowy w wysokości 335,29 zł,
- ryczałt w wysokości 294,00 zł,
- wynagrodzenie za nadgodziny w kwocie 506,59 zł,
- wynagrodzenie za pracę w niedzielę w kwocie 138,68 zł,

Wynagrodzenie na starych zasadach w miesiącu lipcu 2014r. winno wynosić 5328,76 zł i składało się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1900,00 zł,
- dodatku za staż pracy w kwocie 627,00 zł,
- ekwiwalentu za węgiel w kwocie 164,00 zł,
- premii 15% w kwocie 285,00 zł,

- wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych w kwocie 188,79 zł,
- dodatku kilometrowego w wysokości 335,29 zł,
- ryczałtu w wysokości 294,00 zł,
- premii stałej – 922,92 zł,
- wynagrodzenia za nadgodziny w kwocie 497,24 zł,
- wynagrodzenia za pracę w niedzielę w kwocie 114,56,68 zł,

Dowód: - wynagrodzenie powoda za miesiąc lipiec, k. 75,

- zeznania świadka B. K. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. k.125 oraz transkrypcja z rozprawy 140v – 143),

- przesłuchanie powoda, k. 266 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 11 maja 2016r. k.268).

Pismem datowanym na dzień 08 września 2014 r. strona pozwana poinformowała (...) Organizację Związku Zawodowego (...) przy (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków płacy w trybie art. 42 k.p. w części dotyczącej wynagrodzenia poprzez wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 400 zł miesięcznie z jednoczesną likwidacją premii stałej.

W odpowiedzi na w/w pismo Przewodniczący Zarządu (...) (...) wskazał, że wprowadzenie zmiany w części dotyczącej wynagrodzenia obniży wynagrodzenie powoda, gdyż zastosowanie nowej regulacji płacowej wynikającej z włączenia premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego po przepracowanych miesiącach lipiec i sierpień w sposób jednoznaczny pokazało, że wynagrodzenie zdecydowanej większości pracowników w tym powoda uległo znacznemu obniżeniu. Wobec powyższego (...) (...) negatywnie ustosunkował się do powyższego wystąpienia oraz wskazał, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz narusza obowiązujące przepisy w Spółce, gdyż regulacja płacowa nie może w swej konsekwencji obniżać wynagrodzenia pracownika.

Dowód: - zawiadomienie (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) przy (...), k. 6,

- odpowiedź (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) przy (...), k. 7.

Pismem datowanym na dzień 15 września 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, w ten sposób, że po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 01 stycznia 2015 r. zaproponowano powodowi wynagrodzenie wynikające z 11 kategorii zaszeregowania w szczeblu 30 w kwocie miesięcznej 2300 zł z jednoczesną likwidacją premii stałej.

W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że w razie nie przyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem dokonanego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 grudnia 2014 r.

Dowód: - oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków płacy, k. 4,

- informacja o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków płacy, k. 5.

Powód kierując się rzeczywistym obniżeniem wynagrodzeń pracowników, nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę warunków płacy, w związku z czym umowa uległa rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 2014 r. (**bezsporne**).

Finalnie okazało się, że włączenie premii do wynagrodzenia zasadniczego okazało się niekorzystne dla osób świadczących pracę na stanowisku starszych maszynistów. Średnio wynagrodzenie tych osób było niższe o około 300 zł.

W/w pracownicy przyjmowali nowe warunki płacy nie mając wiedzy, że spowodują one pogorszenie warunków płacowych.

Wobec tego organizacje związkowe wszczęły kolejny spór zbiorowy mający na celu podwyższenie wynagrodzeń w/w osobom, podnosząc, iż zostały wprowadzone w błąd przez pracodawcę.

W 2015 r. strona pozwana wprowadziła Program Dobrowolnych Odejść.

W okresie od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia 01 czerwca 2015 r. 12 pracowników rozwiązało ze stroną pozwaną umowę o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: - hipotetyczne wyliczenia wynagrodzeń pracowników, k. 86-118,

- wykaz pracowników zatrudnionych na stanowisku maszynisty, z którymi rozwiązano stosunek pracy k. 154,

- zeznania świadka K. K., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),

- zeznania świadka K. M., k. 135 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 17 lutego 2016r. k. 137),

- zeznania świadka B. K. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. k.125 oraz transkrypcja z rozprawy 140v – 143),

- przesłuchanie powoda, k. 266 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 11 maja 2016r. k.268).

Pismem datowanym na dzień 27 października 2015 r. powód zwrócił się do Dyrektora strony pozwanej z zapytaniem, dlaczego nie została mu wypłacona należna na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – trzymiesięczna odprawa pieniężna.

W odpowiedzi na w/w pismo Dyrektor strony pozwanej wskazał, iż zgodnie z przepisami odprawa mu nie przysługuje. Celem uzasadnienia powyższego stanowiska podał, iż sam fakt długoletniej pracy oraz rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy, nie skutkuje prawem do odprawy, a to wobec tego, iż powód nie przyjął zaproponowanego mu przez stronę pozwaną wynagrodzenia zasadniczego, które wynikało z Porozumienia zawartego w dniu 21 maja 2012 r., co stanowiło indywidualną decyzję powoda i nie rodzi prawa do odprawy.

Dowód: - pismo powoda z dnia 27 października 2015 r., k. 9,

- odpowiedź Dyrektora strony pozwanej, k. 10.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Powód w toku procesu domagał się wypłaty odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz. U. z 2015r. poz. 192 ze zm.).

Strona pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż roszczenie powoda jest bezzasadne.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. na umowie o pracę z dnia 01 sierpnia 2008 r., informacji o przejęciu pracowników w trybie art. 23¹ k.p., porozumieniu stron o zmianie stanowiska pracy, oświadczeniu pracodawcy z dnia 31 marca 2013 r. informacji o treści Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, zaświadczeniu o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, Porozumieniu z dnia 30 października 2013

r., Zakładowym Układzie Zbiorowym zawarty w dniu 21 maja 2012 r., Porozumieniu z dnia 21 maja 2012 r., piśmie organizacji związkowej w sprawie włączenia premii do uposażenia zasadniczego, Decyzji Nr (...) Dyrektora Oddziału (...) w sprawie Regulaminu premiowania pracowników wraz z załącznikami, symulacji wynagrodzeń powoda, hipotetycznym wyliczeniu wynagrodzeń pracowników, oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków płacy, informacji o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków płacy, zawiadomieniu (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) przy (...), odpowiedzi (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) przy (...), albowiem żadna ze stron w toku procesu nie kwestionowała autentyczności i prawdziwości w/w dokumentów.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach powołanych do sprawy świadków, tj. K. K., K. M. oraz B. K., albowiem w/w zeznania były spójne, logiczne, rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, albowiem korespondowały one z całym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż okoliczności sprawy były co do zasady bezsporne. Żadna ze stron nie kwestionowała bowiem faktu, iż na mocy Porozumienia zawartego w dniu 21 maja 2012 r. pomiędzy Zarządem (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w (...) Spółka z o.o. w treści którego ustalono, że zostaną uruchomione kwoty tzw. premii stałej, które zrekompensują dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, oraz posiłki regeneracyjno – wzmacniające.

Wobec powyższego pracownicy świadczący pracę na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego otrzymywali stałą premię, która miała na celu zrekompensowanie im w/w dodatków w kwocie około 920 zł. Jednakże otrzymywanie premii stałej miało charakter tymczasowy, a to wobec treści § 7 ust. 9 Układu Zbiorowego, w którym wskazano, że w/w premie miały docelowo podlegać przeliczeniu na wynagrodzenie zasadnicze i pochodne. Powyższa okoliczność została potwierdzona w kolejnym Porozumieniu stron sporu zbiorowego, tj. w Porozumieniu z dnia 30 października 2013 r., zgodnie z którym włącznie premii do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych miało nastąpić nie później niż do dnia 31 grudnia 2014 r. Wobec powyższego w roku 2014 r. podjęto działania mające na celu włączenie premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego, czego konsekwencją było ustalenie, że wynagrodzenie zasadnicze osób świadczących pracę na stanowisku starszych maszynistów zostanie zwiększone do kwoty 2300 zł.

Nadto w ocenie Sądu za bezsporną należało uznać również okoliczność, iż faktycznie wynagrodzenie pracowników świadczących pracę na stanowisku starszych maszynistów uległo obniżeniu o około 300 zł. Okoliczność ta wynika nie tylko z dowodów doręczonych przez stronę pozwaną w postaci symulacji wynagrodzeń powoda oraz hipotetycznego wyliczenia wynagrodzeń pracowników, ale również została potwierdzona przez powołanych do sprawy świadków, tj. K. K., K. M. oraz B. K..

Zdaniem Sądu strona pozwana w żaden sposób nie podważała w/w okoliczności, albowiem w toku procesu pozwana Spółka wskazywała jedynie, że wynagrodzenie zasadnicze wzrosło.

W tym miejscu Sąd pragnie zauważyć, że bez wątpienia wynagrodzenie zasadnicze oraz pochodne od tego wynagrodzenia uległy podwyższeniu, tj. dodatek za staż pracy, premia 15%, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, niemniej jednak finalnie ogólne wynagrodzenie pracowników uległo obniżeniu o około 300 zł. W/w okoliczność spowodowana była tym, że premia stała przyznana na mocy Porozumienia z dnia 21 maja 2012 r. oscylowała w granicach 920 zł i okazała się na tyle wysoka, że podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o 400 zł oraz pochodnych od tego wynagrodzenia, okazało się niewystarczające dla tej grupy pracowników.

Co istotne, poza sporem pozostawało również to, że na skutek nie przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu przez pracodawcę warunków płacy, umowa uległa rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 2014 r. i powód nie otrzymał odprawy pieniężnej.

Nadto okoliczność bezsporną w niniejszej sprawie stanowił fakt omyłkowej wypłaty powodowi w miesiącu lipcu 2014 r. wynagrodzenia w kwocie ustalonej na nowych zasadach, co spowodowało to, iż powód uzyskał wiedzę, o tym, że wynagrodzenia pracowników wskutek włączenia premii do wynagrodzenia zasadniczego uległy faktycznemu obniżeniu. W związku z tym powód podjął decyzję o niewyrażaniu zgody na zmianę warunków płacy.

Okolicznością niekwestionowaną w toku niniejszej sprawy było również to, że wszyscy pracownicy z grupy zawodowej powoda (oprócz samego powoda), wyrazili zgodę na zmianę warunków płacowych oraz fakt, iż wobec faktycznego obniżenia wynagrodzeń starszych maszynistów związku zawodowe wszczęły kolejny spór zbiorowy.

Wobec powyższego wskazać należy, iż w ocenie Sądu spór stron dotyczył wyłącznie kwestii prawnych, tj. możliwości wypłaty powodowi odprawy na podstawie cyt. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w niekwestionowanym przez strony stanie faktycznym sprawy.

Podstawę prawną żądania powoda stanowią przepisy cyt. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w skrócie ustawa o zwolnieniach grupowych).

Zgodnie z treścią art. 10 w/w ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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., tzw. zwolnienia indywidualne.

Podstawowym warunkiem, rozróżniającym zwolnienia indywidualne od grupowych, jest ilość pracowników objętych redukcją przez danego pracodawcę.

Jeżeli u pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, to tryb właściwy do zwolnień indywidualnych (w oparciu o ustawę o zwolnieniach grupowych) możemy zastosować, gdy w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia obejmą co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników /atr.1 ust.1 cyt. ustawy/.

Na mocy natomiast przepisu art. 8 w/w ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wobec treści powyższych przepisów wskazać należy, że w realiach niniejszej sprawy roszczenie powoda opiera się na treści art. 10 ww. ustawy, a to wobec tego, iż w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodem nie miały miejsca zwolnienia grupowe.

W związku z tym podnieść należy, iż istota problemu sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii, czy w przedmiotowej sprawie można przyjąć, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez

powoda nowych warunków płacowych i czy w związku z tym powód mógł skutecznie dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 tej ustawy.

Z uwagi na powyższe tytułem wstępu zważyć należy, iż niezwykle istotna jest w wypadku zwolnień indywidualnych na mocy ustawy o zwolnieniach grupowych przyczyna wypowiedzenia. Nie wystarczy, jak w zwolnieniach grupowych, aby nie dotyczyła ona pracownika. Przyczyna wypowiedzenia nie może leżeć po stronie pracownika, ale także musi być **przyczyną wyłączną**.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488), pojęcie "wyłączny powód" w obecnie obowiązującej ustawie o zwolnieniach grupowych należy rozumieć tak, jak 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. Dlatego nadal aktualne pozostaje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 Nr 11, poz. 204), w którym wskazano, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., 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.

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy, niemniej jednak 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 niedotyczących tego pracownika.

Powyższe niewątpliwie oznacza, że w przypadku gdy 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 temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, niepublikowany).

Podkreślić należy, że ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana.

Dodatkowo szczególnie należy zaakcentować okoliczność, iż regułą jest traktowanie wypowiedzenia zmieniającego jako propozycji z istoty rzeczy korzystnej dla pracownika, a to wobec tego, iż pozwala mu na zachowanie miejsca pracy.

Celem wypowiedzenie zmieniającego jest bowiem zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków.

Z uwagi na to zauważyć należy, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy Sąd zważył, iż jako zasadne jawiło się dokonanie oceny, czy w stanie faktycznym niniejszej sprawy wypowiedzenie zmieniające zmierzało do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy

też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

W pierwszej kolejności ponownie podnieść należy, iż z bezspornego stanu faktycznego niniejszej sprawy jednoznacznie wynika, że włączenie premii stałej do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, było wynikiem zawartego w dniu 21 maja 2012 r. Porozumienia pomiędzy Zarządem (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi, na mocy którego został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w (...) Spółka z o.o. Nadto powyższa okoliczność została potwierdzona w kolejnym Porozumieniu stron sporu zbiorowego, tj. w Porozumieniu z dnia 30 października 2013 r., zgodnie z którym włączenie premii do wynagrodzenia zasadniczego i jego pochodnych miało nastąpić nie później niż do dnia 31 grudnia 2014 r.

Wobec powyższego strona pozwana po konsultacjach ze związkami zawodowymi podjęła decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego i likwidacji premii stałej.

W tym miejscu uwypuklić należy okoliczność, iż decyzja o włączeniu premii do wynagrodzenia zasadniczego podjęta była w stosunku do wszystkich pracowników pozwanej Spółki, w tym do grupy zawodowej powoda. Z uwagi na to strona pozwana podjęła działania zmierzające do zawarcia porozumień z pracownikami regulujących w/w kwestię. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wszyscy pracownicy strony pozwanej przyjęli propozycję strony pozwanej, a jedynie powód odmówił jej przyjęcia wskazując, iż na skutek włączenie premii do wynagrodzenia zasadniczego ogólne jego wynagrodzenie ulegnie obniżeniu.

W związku z powyższym podkreślić należy, że już sam fakt dokonania wypowiedzenia zmieniającego celem dostosowania warunków pracy i płacy do nowych przepisów obowiązujących w Spółce oraz zastosowanie nowych regulacji w stosunku do wszystkich pracowników wyklucza możliwość uznania, że celem strony pozwanej było rozwiązanie z powodem stosunku pracy przez dokonanie wypowiedzenia.

W/w wniosek stanowi logiczną konsekwencję działań strony pozwanej, która zaproponowała pracownikom świadczącym pracę na stanowisku starszego maszynisty jednakowe warunki płacy, sądząc, iż będą one adekwatne do wykonywanej przez nich pracy. Nie można bowiem przypisywać stronie pozwanej celowego działania, gdyż wówczas należałoby uznać, że zmierzała ona do rozwiązania umowy o pracę ze wszystkimi osobami świadczącymi pracę na stanowisku starszego maszynisty, co mając na uwadze przedmiot działalności Spółki, byłoby całkowicie irracjonalne i narażałoby stronę pozwaną na duże straty finansowe.

Nadto warto w tym miejscu podkreślić, iż zgodnie z treścią Porozumienia z dnia 21 maja 2012 r. fundusz wynagrodzeń po przeliczeniu premii stałej na wynagrodzenie zasadnicze i pochodne nie mógł przekroczyć kwot wynikających z dotychczasowych kwot funduszu premii stałej.

Co więcej, wskazać należy, iż okoliczności, że strona pozwana zmierzała do rozwiązania z powodem umowy o pracę, powód w żaden sposób nie udowodnił, co oznacza, że nie można uznać, iż wypowiedzenie zmieniające niezmiernie do eliminacji pracownika ze składu załogi może doprowadzić do przyznania dodatkowej gratyfikacji w postaci przyznania odprawy pieniężnej.

Nadto Sąd pragnie zauważyć, że warunki finansowe zaproponowane powodowi nie były obiektywnie nie do przyjęcia. Owszem były one niższe od wcześniej otrzymanego wynagrodzenia, jednak nie na tyle, żeby mówić o drastycznym obniżeniu wynagrodzenia. Dodatkowo warto ponownie podkreślić, że warunki finansowe były jednakowe dla wszystkich pracowników na stanowisku maszynistów.

W tym miejscu podkreślić należy okoliczność, iż powód decyzję o braku wyrażenia zgody na zmianę warunków płacowych podjął w związku z otrzymanym w lipcu 2014 r. wynagrodzeniem, które było wyliczone omyłkowo w oparciu o nowe regulacje i które w efekcie było niższe od wynagrodzenia wypłacanego na starych zasadach o kwotę 297,42 zł. W ocenie Sądu obniżenie wynagrodzenia pracowników w grupie maszynistów średnio o kwotę 300 zł nie może

być więc uznane za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy poprzez zaproponowanie warunków z obiektywnego punktu widzenia nie do przyjęcia. Podnieść w tym miejscu należy, iż warunki finansowe znacząco nie odbiegały od warunków wcześniejszych.

Owszem Sąd ma na uwadze, że aktualnie toczy się spór zbiorowy, którego celem jest podwyższenie wynagrodzeń maszynistom niemniej jednak w/w okoliczność pozostaje bez znaczenia dla niniejszego postępowania. W ocenie Sądu bowiem pracodawca składając powodowi wypowiedzenie warunków płacy nie działał z zamiarem rozwiązania z powodem stosunku pracy, a co za tym idzie decyzja powoda o niewyrażeniu zgody na nowe warunki płacowe, stanowiła współprzyczynę dla rozwiązania z nim umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie za nie obciążaniem powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przemawia subiektywne przekonanie powoda o zasadności żądania.

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa biorąc za podstawę art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 1025 ze zmianami).

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.