

Sygnatura akt VII P 14/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:SSO Liliana Gambal

Protokolant:Kalina Tanaś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2013 r. w J.

powództwa K. D.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w J.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna w J. na rzecz powoda K. D. kwotę 503 880,00 zł (pięćset trzy tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2012r. do dnia zapłaty,

II. zasądza strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 30 600,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w tym kwotę 5 400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9 880,00 zł.

Sygn. akt VII P 14\12

UZASADNIENIE

Powód K. D. złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w J. domagając się zasądzenia kwoty 503.880,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania wynikającego z rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie objętym gwarancją zatrudnienia wynikającą z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz zasądzenia na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał w szczególności, że w okresie od 15.01.2001r. do 31.03.2012r. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela (...)W okresie zatrudnienia awansował i od 01.07.2007r. pracował na stanowisku (...)Kierownika (...). Otrzymywał systematycznie podwyżki, a jego ostatnie wynagrodzenie wynosiło brutto 9.880,00 zł miesięcznie.

W styczniu 2006r zostało zawarte porozumienie socjalne gwarantujące określone terminy trwałości zatrudnienia. Powoda obejmował 10 letni okres gwarancji zatrudnienia biegnący od 01.01.2007r.

W dniu 03.02.2012r powodowi przedstawiono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia został skrócony do 1 miesiąca i wypowiedzenie upłynęło w dniu 31.03.2012r. Powód zwrócił się pismem z dnia 07.03.2012r o wypłatę stosownego odszkodowania z uwagi na naruszenie gwarancji zatrudnienia. Wysokość odszkodowania została ustalona jako iloczyn miesięcznego wynagrodzenia i ilości miesięcy jakie pozostały do końca okresu gwarancji zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w J. wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu strona pozwana podała, że ramach procedury zwolnień grupowych powód został wytypowany do rozwiązania umowy o pracę. Pozwana Spółka rozpoczęła w grudniu 2011r procedurę zwolnień grupowych, podyktowaną reorganizacją zakładu pracy poprzez dostosowanie struktury i stanu zatrudnienia do nowego modelu biznesowego zarządzania strukturami promocyjno–marketingowymi i rozwojowymi w ramach grupy V. w Polsce oraz wynikającą stąd likwidacją i redukcją stanowisk pracy. Zmiana modelu biznesowego wiązała się również z minimalizacją kosztów działalności pozwanej. W ramach procedury zwolnień grupowych w dniu 20.12.2011r ogłoszono Regulamin Grupowego Zwolnienia. Zwolnienia miały objąć 103 pracowników. Wytypowani do zwolnienia pracownicy, którzy zawrą z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, otrzymają świadczenia dodatkowe:

- dodatek wyrównawczy z tytułu niestosowania okresu wypowiedzenia,
- dodatkową rekompensatę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia,
- w przypadku pracowników objętych gwarancjami zatrudnienia na podstawie art. 4 Protokołu Dodatkowego nr 4 (Protokół) do zakładowego układu zbiorowego pracy ((...)) – alternatywne, indywidualnie ustalone odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia.

Proces zwolnień grupowych wiązał się z minimalizacją kosztów działalności, dlatego wypłacenie grupie pracowników odszkodowań z tytułu gwarancji zatrudnienia wynikających z Protokołu w znaczny sposób pogorszyłoby sytuację ekonomiczną i stałoby w sprzeczności z planem minimalizacji kosztów działalności. Łączny koszt odszkodowań z tytułu gwarancji zatrudnienia mógłby wynieść 503.000zł. Zdaniem zarządu pozwanej kwota ta stanowczo przekraczała w momencie zwolnień grupowych możliwości finansowe pozwanej. Z tego względu zaproponowano powodowi niższe odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia w wysokości 209.640,00zł. Miało ono zastąpić odszkodowanie wynikające z gwarancji zatrudnienia. Powód żądał pełnej kwoty. Powodowi wręczono wypowiedzenie i wypłacono jemu 3-miesięczną odprawę pieniężną z tytułu zwolnień grupowych.

Zarzucono, że żądanie powoda jest przejawem nadużycia prawa podmiotowego i nie powinno być jako takie uwzględnione na podstawie generalnej dyrektywy art. 8 kp. Wskazano, że żądanie powoda pozostaje w sprzeczności z jego społeczno–gospodarczym przeznaczeniem, którym co do zasady jest w takim przypadku zrekompensowanie szkody polegającej na niemożności dalszego świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej i to z przyczyn od niej niezależnych. Powód tymczasem nie starał się zniweczyć wypowiedzenia. Nie był zainteresowany utrzymaniem zatrudnienia, lecz kierował się wyłącznie chęcią uzyskania odszkodowania w pełnej wysokości z tytułu gwarancji zatrudnienia. Nie traktował gwarancji zatrudnienia, jako mechanizmu chroniącego jego miejsce pracy, lecz wyłącznie jako podstawę uzyskania znacznego świadczenia pieniężnego na podstawie zapisów Protokołu. Powód nie wnosił odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w przepisany prawem terminie. Nie podjął również próby negocjowania pozostania w firmie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. D.był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółka Akcyjna w J.w okresie od 15.01.2001r. do 31.03.2012r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo zajmował stanowisko przedstawiciela (...), następnie przedstawiciela(...)w dziale przedstawicieli(...). Od 24.04.2006r. powierzono jemu funkcję p.o. (...)Kierownika (...)(...), z kolei od 01.07.2007r. został(...) Kierownikiem (...).

Dowód: umowy o pracę z dnia 10.01.2001r. –k. 13

umowa o pracę z dnia 22.06.2001r. – k.14,

angaże i aneksy do umowy o pracę – k. 16-34.

W dniu 19.01.2006r podpisano Porozumienie w sprawie gwarancji zatrudnienia i praw pracowniczych i sporządzony Protokół Dodatkowy nr 4 z dnia 10.10.2006r do (...) obowiązującego u strony pozwanej. W art. 3 ust. 10 Protokołu wskazano, iż gwarancja zatrudnienia oznacza zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami z przyczyn ekonomicznych nie dotyczących pracowników w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników bądź zmiany ich warunków pracy i płacy z przyczyn ekonomicznych nie dotyczących pracowników w trybie tej ustawy, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w kolejnych artykułach Układu. Powód uzyskał informację, że objęty jest 10-letnią gwarancją zatrudnienia. Gwarancja ta rozpoczynała się od dnia 01.01.2007r. W art. 6 ustalono, iż w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o której mowa w art. 3, (...) S.A. zobowiązana będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Ponadto wskazano, że odszkodowanie o którym mowa w art. 6 wyczerpuje uprawnienia pracownika do świadczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, przy czym odszkodowanie to nie może być niższe niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.

Dowód: protokół dodatkowy nr 4 – k. 35.

W dniu 20.12.2011r pracodawca ogłosił Regulamin Grupowego Zwolnienia. Wskazano w nim, że w Przedsiębiorstwie wystąpiła przyczyna uzasadniająca przeprowadzenie zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 ust.1 ustawy z dnia 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jako przyczynę zwolnienia grupowego wskazano reorganizację zakładu pracy poprzez dostosowanie struktury i stanu zatrudnienia do nowego modelu biznesowego zarządzania strukturami promocyjno - marketingowymi i rozwojowymi w ramach grupy V. w Polsce oraz wynikająca stąd likwidacja i redukcja stanowisk pracy. Postanowiono, iż zwolnienie grupowe zostanie przeprowadzone w okresie od 21.12.2011r do 31.03.2012r. W punkcie 5 Regulaminu przedstawiono tok procedury zwalniania: najpierw wszystkim wytypowanym do zwolnienia zostanie zaproponowane zawarcie porozumień o rozwiązaniu umów, ci którzy nie zgodzą się na porozumienia otrzymają wypowiedzenia. Przewidziano odbycie indywidualnych rozmów z pracownikami celem przedstawienia im ich indywidualnych sytuacji, rozmów dla podpisania porozumienia oraz przysługujących świadczeń. Rodzaj świadczeń został przedstawiony w punkcie 7 Regulaminu tj. odprawa na podst. art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz dodatkowe świadczenia dla tych, którzy zawrą porozumienia o rozwiązaniu umowy m.in. dla osób objętych na dzień zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę gwarancjami zatrudnienia określonymi w Protokole dodatkowym Nr 4 do (...), przewidziano możliwość przyznania odszkodowania w wysokości ustalonej indywidualnie pomiędzy stronami jako odszkodowanie z tytułu tych gwarancji.

Dowód: Regulamin Grupowego Zwolnienia – k. 50-56.

W dniu 03.02.2012r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na 31.03.2012r. przy skróceniu okresu wypowiedzenia do 1 miesiąca. Powód nie odwoływał się od wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem z przyczyn niezależnych od pracownika, w okresie trwania gwarancji zatrudnienia powód pismem z dnia 07.03.2012r. wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania w wysokości 543,400.00 zł brutto.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 03.02.2012r. –k. 60,

wezwanie do zapłaty z dn. 07.03.2012r. – k. 62.

Powodowi od dnia 01.01.2011r. przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 9.880,00 zł brutto miesięcznie. W okresie od 01.12.2011r. do 31.03.2012r. (średnia z trzech miesięcy) brutto wynosiła 10.070,00 zł. Powoda miała objąć podwyżka

wynagrodzenia od stycznia 2012r. o kwotę 4,3%, lecz nie więcej niż o 190zł. Wyrównanie miało być wypłacone razem z wynagrodzeniem za czerwiec 2012r.

Dowód: aneks do umowy z dn. 14.03.2011r. – k. 48 akt osobowych,

zaświadczenie z dnia 21.08.2012r. –k. 113.

Powód od kwietnia 2012r. podjął zatrudnienie w firmie (...) (...) S.A.w k.. Pracuje na stanowisku regionalnego kierownika (...)z wynagrodzeniem 10000,00 zł. brutto miesięcznie.

Dowód: zeznania powoda k. 73.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód swoje roszczenie o odszkodowanie wywodził z zapisów Protokołu Dodatkowego nr 4 z dnia 10.10.2006r do (...) dotyczących gwarancji zatrudnienia, które w jego przypadku obejmowało okres 10 lat, poczynając od 01.01.2007r. Według powoda, pracodawca dokonując wypowiedzenia jemu umowy o pracę w lutym 2012r. ze skutkiem na 31.03.2012r. naruszył gwarancję zatrudnienia. Do końca gwarancji w momencie rozwiązania umowy o pracę pozostało powodowi 57 miesięcy. Powód na podstawie ustaleń wynikających z art. 6 Protokołu Dodatkowego nr 4, domagał się odszkodowania odpowiadającego iloczynowi ilości miesięcy pozostałych do zakończenia okresu gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia miesięcznego (9.880,00zł a ostatecznie przyjął kwotę obejmująca podwyżkę czyli 10.070,00 zł), przy czym uwzględnił to, że wypłacono jemu już kwotę 49.376,00 zł tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz odszkodowania z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Niewątpliwie w ocenie Sądu, postanowienia Protokołu Dodatkowego nr 4 wprowadzone do (...) stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp.

Przedmiot sporu w niniejszym postępowaniu sprowadzał się do oceny, czy tak jak podniosła to strona pozwana, żądanie powoda należy w okolicznościach sprawy traktować jako nadużycie prawa (art. 8 kp). Argumentując swoje stanowisko, pozwany pracodawca przytoczył poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w sprawach, w których pracownicy swoje roszczenia, tak jak powód wywodzili z przyznanych pracownikom przepisami wewnątrzzakładowymi roszczeń wynikających z naruszenia gwarancji zatrudnienia, tj. wyrok z dnia 03.11.2010r (sygn. akt II PK 93/10 OSNP 2012/1-2/11, OSP 2012/3/24), wyrok z dnia 3.12. 2010 r. (sygn. akt I PK 126/10, LEX nr 821055).

Nie widząc zasadności cytowania ww. orzeczeń, jako że obie strony postępowania działają za pośrednictwem zawodowych pełnomocników, należy wskazać, że Sąd orzekający podziela zapatrywania Sądu Najwyższego zaprezentowane w/w orzeczeniach. Należy jednak zważyć, że każdą sprawę rozpoznaje się indywidualnie, dlatego poglądy przedstawione w innych sprawach mogą stanowić jedynie pewną wskazówkę, bądź też sugestię rozważań, nie mogą jednak stanowić zasadniczej podstawy rozstrzygnięcia w innej, choć zbliżonej sprawie.

W ocenie Sądu, żądanie powoda nie było rażąco wygórowane, nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 kp i nie naruszało norm społecznych. W szczególności należało mieć na względzie, że staż pracy powoda u strony pozwanej wynosi ponad 10 lat. W momencie objęcia go gwarancją zatrudnienia pozostawał od 5 lat w zatrudnieniu u strony pozwanej. Analiza akt osobowych powoda, w tym umów o pracę, aneksów do tych umów, jak również wynikających z nich kwalifikacji powoda, wskazuje jednoznacznie, że był on dobrym, a nawet wyróżniającym się pracownikiem, którego umiejętności były wysoko oceniane. Świadczą o tym przede wszystkim kolejne awanse na odpowiedzialne stanowiska, a także przyznawane coraz to wyższe wynagrodzenia. Sąd ocenił, że wkład powoda w rozwój i działanie przedsiębiorstwa był przez pracodawcę doceniany i nie mógł być nieznaczący. Na uwagę zasługuje także i to, że wynagrodzenia powoda, mimo że wysokie z punktu widzenia zarobków oferowanych przez inne zakłady pracy – nie miały takiego charakteru w ramach zakładu pracy jakim jest J.. Powszechnie jest wiadomym, że na (...)ryнку

pracodawców nie ma takich zakładów jak strona pozwana, która znacznej grupie swoich pracowników oferuje stosunkowo wysokie zarobki, co też należało uwzględnić przy rozpoznawaniu zasadności żądań powoda. Nie było ono jednym z najwyższych z pośród tych jakie zgłaszali, czy też jakie ostatecznie wypłacono pracownikom (choćby świadcowi B. W.), z którymi rozwiązano umowy w tym samym okresie. Nie można przy tym powiedzieć, by powód miał realne szanse, aby w tutejszym rejonie szybko, czy też w ogóle uzyskać zatrudnienie za wynagrodzeniem rzędu tego, jakie uzyskiwał u strony pozwanej. Powód był objęty 10-letnim okresem gwarancji. Rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło na 57 miesięcy przed zakończeniem okresu gwarancji. Powód utracił bardzo dobre stanowisko pracy, gdzie był zatrudniony zgodnie z kwalifikacjami za wysokim wynagrodzeniem. Nie można przy tym czynić powodowi, zdaniem Sądu, zarzutów iż nie podejmował kroków do utrzymania zatrudnienia chociażby przez kwestionowanie wypowiedzenia na drodze sądowej. Pomiędzy stronami bezsporne było, iż zwolnienia grupowe miały objąć grupę ponad 100 pracowników i wiązały się ze zmianą sposobu zarządzania i organizacji przedsiębiorstwa. Trudno w takich okolicznościach wymagać od powoda, aby narażał się na prowadzenie procesu sądowego o wątpliwym dla niego rezultacie. Strona pozwana nie twierdziła przy tym, aby miała miejsce pracy dla powoda, którego przyjęcia ten by odmówił. Strona pozwana wywodziła, że oczekiwanie przez powoda wypłaty odszkodowania odpowiadającego wysokością temu z art. 6 Protokołu Dodatkowego było wygórowane. W żaden sposób przy tym pracodawca nie złożył racjonalnych wyjaśnień z powołaniem się chociażby na konkretną analizę finansów pracodawcy, że dochodzona przez powoda kwota jest rażąco wygórowana. Sąd ocenił również, że wypłaceniu powodowi odszkodowania nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że podjął on zatrudnienie w firmie (...)od kwietnia 2012r., w której osiąga wynagrodzenie w kwocie 10000,00 zł. brutto miesięcznie. Z treści Protokołu gwarancji nie wynika, aby wypłacenie odszkodowania uzależnione było od nie podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia w okresie, za który ma zostać wypłacone odszkodowanie.

Sąd ocenił dalej, że zeznania zawnioskowanych świadków oraz stron nie przyczyniały się do wyjaśnienia szczególnie doniosłych dla rozstrzygnięcia kwestii. Zeznania świadka B. W. były o tyle nieprzydatne, iż nie miała ona w zasadzie żadnej wiedzy o zasadach rozwiązania umowy z powodem, a w istocie w zakresie prowadzonych uzgodnień co do wysokości odszkodowania. Jej wiedza w zakresie innych osób też w nikłym znaczeniu przyczyniała się do wyjaśnienia okoliczności sprawy. Niewiele też wniosły zeznania świadka A. O., która w zasadzie przedstawiła sekwencję zdarzeń niekwestionowaną przez powoda. Poczynania pracodawcy ukierunkowane na porozumienie się z pracownikami w zakresie wypłaty niższych odszkodowań niż wynikające z gwarancji zatrudnienia, o tyle nie miały znaczenia w tej sprawie, iż Sąd oceniał żądanie powoda na podstawie Protokołu Dodatkowego jako wewnątrzzakładowej normie prawa pracy w kontekście podnoszonych zarzutów na podstawie art. 8 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 503.880.00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10.04.2012r. do dnia zapłaty. Zasądzona kwota została ustalona w odniesieniu do wynagrodzenia miesięcznego powoda w wysokości 9,880.00zł tj. (57 miesięcy x 9,880.00 zł – wypłacona kwota 59,280.00 zł.).

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc zasądzając je od dnia 10.04.2012r. tj. od daty złożenia pozwu uznając, iż wraz z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca winien niezwłocznie dokonać wszelkich rozliczeń z pracownikiem wnioskujących ze stosunku pracy, w tym wypłacić mu należne odszkodowania.

Dalej idące powództwo zostało oddalone przez Sąd. Taka decyzja wynikała z faktu, że Sąd nie przyjął do wliczeń wynagrodzenia w wysokości 10.070,00 zł. Wskazać należało, iż zgodnie z zapisem art. 6 Porozumienia do wyliczeń miało być uwzględnione wynagrodzenie miesięczne pracownika ustalone na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Niewątpliwie w przypadku powoda wynagrodzenie to na dzień 31.03.2012r. wyniosło 9,880.00 zł i w takiej wysokości było wypłacane w okresie poprzedzającym nabycie prawa do odszkodowania. W późniejszym czasie tj. w maju 2012r., kiedy powód nie był już pracownikiem strony pozwanej i po tym jak nabył prawo do odszkodowania niejako wstecznie uzyskał prawo do podwyższenia wynagrodzenia o 190,00 zł, poczynając od stycznia 2012r. Mając na uwadze, że podstawą wyliczenia odszkodowania miało być wynagrodzenie należne na dzień rozwiązania stosunku pracy oraz z uwagi na to, że wynagrodzenie urlopowe liczone jest z wynagrodzeń faktycznie wypłaconych w okresie poprzedzającym dokonywanie

wyliczeń, to nie było podstaw aby przy ustalaniu wysokości odszkodowania na potrzeby niniejszej sprawy uwzględnić wynagrodzenie w wysokości 10.070,00 zł.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje uzasadnienie w art. 98 kpc w zw. z § 6 pkt. 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Powódka na żądanie sądu uiściła opłatę w wysokości 23.600zł. Sąd przyjął, iż powódka w tak znikomym zakresie (i to nie co do zasady) przegrała sprawę, iż nie należało dokonywać stosunkowego rozliczenia kosztów pomiędzy stronami. W związku z tym zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem kosztów procesu 30.600zł w tym 5.400zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 4772 § 1 kpc wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. do kwoty 9.880,00zł.