

Sygn. akt IV P 76/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 listopada 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w Ś.

o odprawę

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód K. K. wniósł pozew przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w Ś. domagając się kwoty 100 zł. tytułem części odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14.09.2018r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku woźnego od roku szkolnego 2011, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 2 kp; pozwana zatrudniała powyżej 20 pracowników. Powód wskazał, iż jego zdaniem wypowiedzenie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, wobec czego należna jest mu odprawa pieniężna na podstawie art. 10 ust1 pkt 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powód uznał, iż stan sprawy jest skomplikowany, wobec czego z ostrożności dochodzi części odprawy z należnej mu kwoty 4.416 zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa wobec nie zaistnienia przesłanek z powołanej w pozwie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączyła umowa o pracę, w której powód był pracownikiem strony pozwanej. Z uwagi na fakt, iż orzeczeniem lekarskim stwierdzono u powoda przeciwwskazania do pracy wykluczające wykonywanie przez niego obowiązków woźnego strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 30§1 pkt 3 kp- bez zachowania okresu wypowiedzenia . Na skutek wniesionego przez powoda odwołania Sąd Pracy stwierdził, iż oświadczenie pracodawcy było niezgodne z prawem wobec nie zachowania okresu wypowiedzenia, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania od pracodawcy , a w konsekwencji korektą trybu rozwiązania umowy w świadectwie pracy.

Dowód:

-akta osobowe powoda (w załączeniu)

-wyrok Sądu Rejonowego w(...)

Ustalenie stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powoda, którym Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania. Z analizy akt osobowych w sposób jednoznaczny wynikał sposób, tryb i przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę. Ponadto sąd przyjął ustalenia skutkujące wyrokiem w sprawie (...) z którego wynika zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda, ale tylko wobec nie zastosowania właściwego trybu przy składaniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd związany jest powyższym z mocy art. 365 § 1 kpc, zgodnie z którym orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Jak trafnie ujęto to w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku wydanym dnia 8.08.2019r. w sprawie IAGa (...), związane wyrokiem w myśl powołanego przepisu oznacza dla sądu „brak możliwości zignorowania zarówno ustaleń faktycznych stanowiących bezpośrednio podstawę rozstrzygnięcia, jak i podstawy prawnej. Nie jest dopuszczalne odmienne ustalenie zaistnienia, przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnych procesach sądowych, chociażby przedmiot tych spraw się różnił. Mocą wiążącą objęte jest to, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Moc wiążącą uzyskuje bowiem rozstrzygnięcie o żądaniu w powiązaniu z jego podstawą faktyczną i w kolejnym postępowaniu sąd ma obowiązek przyjąć, że istotna z punktu widzenia zasadności żądania kwestia kształtowała się tak, jak to zostało ustalone w prawomocnym wyroku. Związanie stron (oraz wyjątkowo innych osób), o którym mowa w art. 365 k.p.c. oznacza, że inne sądy są związane prejudycjalnie, czyli nie mogą dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia, niż zawarta w prejudykacie, ale także nie mogą dokonać odmiennych ustaleń faktycznych. Jest to tzw. pozytywny aspekt prawomocności materialnej. W rezultacie uprawomocnienia się takiego orzeczenia nikt nie może kwestionować nie tylko faktu jego istnienia, lecz także jego treści i to nawet bez względu na to, czy był, czy też nie był stroną postępowania zakończonego tym orzeczeniem”. Wskazać przy tym należy, iż powód poza tym, że wskazał nieprawidłowo, iż doszło do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, nie wskazał nawet, a już na pewno nie wykazał dowodowo, aby umowa o pracę rozwiązała się z przyczyn leżących po stronie pracodawcy a nie dotyczących pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 8 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników 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 ponad 8 lat. Zgodnie zaś z art. 10 ust1 przepisy (...) art. 8- odprawa pieniężna -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 przesłanki i zakres stosowania ustawy.

Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy stosunek pracy z powodem został rozwiązany na skutek przyczyn ewidentnie leżących po stronie pracownika albowiem wystąpienie u powoda niemożności wykonywania dotychczasowej pracy było jedyną przesłanką rozwiązania z nim umowy o pracę. Nie miały miejsca okoliczności przewidziane w powołanym art. 8 ust1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust1 powołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Mając powyższe na względzie na podstawie powołanych przepisów powództwo oddalono.