

*Sygn. akt IV P-upr 677/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 7 stycznia 2016r.**

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b><i>SSR Renata Darlak</i></b>
Protokolant:	<b><i>Maria Drewniak</i></b>

po rozpoznaniu w dniu **7 stycznia 2016r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **K. M.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) S.A. w D.**

**o odprawę pieniężną**

**I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz powoda K. M. kwotę 5.617,86 zł (pięć tysięcy sześćset siedemnaście złotych osiemdziesiąt sześć groszy) brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2015 roku do dnia zapłaty,**

**II. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz powoda K. M. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**III. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 250,00 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych),**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.872,62 zł (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt dwa złote sześćdziesiąt dwa grosze).**

*Sygn. akt IV P upr 677/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 07 stycznia 2016 r.**

Pozwem z dnia 29.10.2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) S.A., powód K. M. wniósł o zasądzenie kwoty 5.310,00 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2015 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 26 października 1987 r., zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy,

za wynagrodzeniem w kwocie 6,76 zł/godz.; że jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło (...) zł brutto; że w związku z nie wypłacaniem mu należnego wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec 2015 r., sierpień 2015 r. i wrzesień 2015 r., w dniu 26 października 2015 r. rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym; że pozwany w dacie rozwiązania stosunku pracy zatrudnił powyżej 20 pracowników oraz że wobec tego zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników gdyż rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. uzasadnia przyjęcie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Na koniec powód wskazał, że wartość dochodzonego roszczenia stanowi równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, albowiem przepracował u pozwanego powyżej 8 lat. Natomiast odnośnie żądania odsetek za opóźnienie w wypłacie odprawy naprowadził, że przysługują od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy.

W dniu 04 listopada 2015 r. tutejszy Sąd wydał nakaz zapłaty, w którym nakazał pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) S.A. w D. aby zapłaciło na rzecz powoda kwotę żadaną w pozwie tj. 5.310,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego a ponadto uiściło kwotę 63,00 zł na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie tytułem 1/4 opłaty sądowej od pozwu.

W dniu 25.11.2015 r. pozwane Przedsiębiorstwo (...) S.A. złożyło sprzeciw od powyższego nakazu, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przedmiotowego sprzeciwu podniosło, że powodowi nie należy się odprawa albowiem przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na które powołuje się powód, nie mają zastosowania w omawianym stanie faktycznym. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bowiem z inicjatywy pracownika, zaś ustawa o której mowa na wstępie, nie znajduje zastosowania w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, dokonany przez pracownika.

Na rozprawie w dniu 7.01.2016 r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i oświadczył, że domaga się zasądzenia na rzecz powoda kwoty 5.617,86 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27.10.2015 r. do dnia zapłaty, a to w związku z treścią zaświadczenia o jednomiesięcznym wynagrodzeniu za pracę powoda, liczoną jak ekwiwalent za urlop w kwocie 1.872,62 zł., a przedłożonego przez pozwanego w sprawie IV P 664/15,

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód K. M. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) S.A. w D. od dnia 26 października 1987 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy – konduktora.

Pismem z dnia 26.10.2015 r. powód oświadczył pozwanemu, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, polegającego na braku wypłaty wynagrodzenia za miesiące: lipiec 2015r., sierpień 2015r., i wrzesień 2015r.

W związku z tym pozwany wydał mu kartę obiegową – zwolnienia z pracy celem potwierdzenia rozliczenia się z powierzonego mienia, na której, jako datę zwolnienia z pracy wskazał dzień 26.10.2015 r.

Dnia 27.10.2015 r. pozwany sporządził świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powód był zatrudniony w okresie od 26.10.1987 r. do 26.10.2015 r. oraz że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> pkt. 1 k.p.

( **dowód:** akta osobowe powoda, wyciąg z rachunku bankowego powoda k. 5)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione dowody z dokumentów. Sąd dał wiarę w całości dowodom z w.w. dokumentów, gdyż ich treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania.

**Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (uzg) (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm.) 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.

Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 w.w. ustawy 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, stosuje się odpowiednio między innymi przepis art. 8 ustawy.

A zatem przepis art. 10 ust. 1 powołanej wyżej ustawy dla uzyskania prawa do odprawy wprowadza wymogi, aby przyczyna niedotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy oraz aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku wypowiedzenia stosunku pracy lub za porozumieniem stron.

Faktem jest, że w niniejszej sprawie to powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie jednak z art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> art. 55 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Taki też tryb rozwiązania stosunku pracy winien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy powoda. Jest to przy tym fikcja prawna, która rzutuje na wszelkie uprawnienia powoda, związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Należało zatem zbadać, jaka przyczyna legła u podstaw decyzji powoda.

Nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę, łączącej strony, doszło na skutek nie wypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień 2015 r. a więc z przyczyny niedotyczącej powoda i że była to wyłączna przyczyna tego rozwiązania. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez stronę pozwaną w toku postępowania.

W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., sygn. III UK 57/08, LEX nr 1102538 w którym sąd ten stwierdził, że cyt:

„1. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione.

2. Wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. regulacji art. 55 § 3 k.p. należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.

3. Nieuprawniony jest pogląd, iż przyczyny niedotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku”.

W uzasadnieniu tego wyroku czytamy, że cyt: „Warto zauważyć, że analogiczna do zawartej w art. 55 § 3 k.p. fikcja prawna występuje również na gruncie innych unormowań Kodeksu pracy (vide: art. 23 § 4, art. 48 § 2, art. 57 § 4, art. 683 k.p.). Ustawodawca stosuje ten zabieg legislacyjny w ściśle określonych przypadkach rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem. Tego rodzaju sposoby zakończenia stosunku pracy, choć zrównane w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie są jednak tożsame z tym ostatnim trybem rozwiązania stosunku pracy. Gdyby taki był zamiar ustawodawcy, posłużyłby się on innym sformułowaniem, nakazując uznanie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem za równoznaczne z wypowiedzeniem tejże umowy przez pracodawcę. Skoro konsekwencją przyjętej w powołanych przepisach fikcji prawnej nie jest zmiana charakteru oświadczenia woli pracownika, jako czynności kończącej stosunek pracy, to nie może on skutecznie dochodzić roszczeń bezpośrednio związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Istota omawianej fikcji prawnej sprowadza się natomiast do traktowania rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków, jakie przepisy prawa (art. 55 § 3 k.p.) lub tylko przepisy prawa pracy (art. 231 § 4 k.p.) wiążą z tym ostatnim trybem zakończenia stosunku pracy. **Chodzi zatem o przepisy prawne (zarówno powszechnie obowiązujące jak i branżowe lub zakładowe), które uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń lub ich wysokość od sposobu ustania stosunku pracy.**

W odniesieniu do art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. w judykaturze wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym przewidziany w tym przepisie tryb rozwiązania stosunku pracy należy traktować na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków prawnych określonych w unormowaniach 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W rezultacie pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, o jakim mowa w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. przysługiwała **odprawa pieniężna**, jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania tego świadczenia, wynikające z przepisów powołanego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, OSNAPiUS nr 4, poz. 89).

**Wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. regulacji art. 55 § 3 k.p. należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę”** oraz cyt: „W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem "przyczyn niedotyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Nieuprawnionym jest jednak pogląd, iż przyczyny niedotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Oczywiście okoliczności, które legły u

podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet nieświadomie przez nie "spowodowane". Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy".

Stanowisko powyższe Sąd Najwyższy potwierdził także w uchwale z dnia 02 lipca 2015 r. sygn. akt III PZP 4/15 wskazując, że cyt. „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy” (Biul.SN 2015/7/18).

Mając na uwadze powyższe należało zasądzić na rzecz powoda odprawę pieniężną w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 5.617,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Powód zatrudniony był bowiem u pozwanego ponad 8 lat.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku, przy czym o odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., przyjmując minimalne stawki wynagrodzenia radcy prawnego.

O opłacie sądowej orzeczono na podst. art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 tekst jedn.). Zgodnie z tym ostatnim przepisem kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie ma min. strona zwolniona od kosztów sądowych przez sąd przy czym zwolnienie od kosztów sądowych stanowi odstępstwo od zasady odpłatności występującej w sprawach cywilnych, którego celem jest udostępnienie wymiaru sprawiedliwości osobom niemającym, których nie stać na poniesienie kosztów sądowych.

Nie ulega wątpliwości, że powód był zwolniony z mocy ustawy od kosztów sądowych w całości i że wygrał proces w całości. Skoro zatem, pozwany przegrał niniejszy spór i nie korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych oraz nie został z tychże kosztów zwolniony przez sąd, to jest on zobowiązany uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę odpowiadającą wysokości opłaty sądowej, stosownie do odpowiedzialności za wynik procesu. Kwota ta zgodnie z art. 28 pkt 3 wyżej powołanej ustawy wynosi 250,00 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c. do kwoty 1.872,62 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.