

Sygn. akt IV P-upr 34/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **B. N.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powódki B. N. kwoty:

- 1). 5900 zł (słownie: pięć tysięcy dziewięćset złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 listopada 2016 r. do dnia zapłaty – tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika
- 2). 3933 zł 33 gr (słownie: trzy tysiące dziewięćset trzydzieści trzy złote 33/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 marca 2017r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika

II w pozostałym zakresie powództwo oddala

III zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powódki B. N. kwotę 1938 zł 06 gr (słownie: tysiąc dziewięćset trzydzieści osiem złotych 06/100) – tytułem zwrotu kosztów procesu

IV nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 300 zł (słownie: trzysta złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sygn. Akt IV P –upr 34/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 września 2017 roku

Powódka B. N. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 9.833,33 zł z ustawowymi odsetkami na wypadek opóźnienia od 3 listopada 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego od lipca 2016 r. do 30 września 2016 r. na okres próbny. Natomiast 30 września 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 5.900 zł brutto miesięcznie. Pozwany znacznie opóźnił się z wypłatą wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę za wrzesień 2016 r. zostało wypłacone powódce 15 grudnia 2016 r., natomiast za październik 2016 r. - 20 grudnia 2016 r. Wypłata wynagrodzenia nastąpiła po pisemnym wezwaniu pracodawcy do zapłaty. W styczniu 2017 r. pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za listopad 2016 r. W listopadzie powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powódka jest uprawniona do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia

Do protokołu rozprawy w dniu 4 kwietnia 2017 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm taryfowych oświadczając, że powódce zostało powierzone stanowisko (...) z szerokim zakresem obowiązków, m.in. przygotowywanie przelewów. Powódce powierzono także niektóre zadania przypadające na czynności zwykłego zarządu majątkiem spółki. Powódka między innymi była uprawniona do podejmowania decyzji kadrowych i finansowych. Bezpośrednim przełożonym powódki był zarząd. Zarząd spółki nie był zadowolony z efektów pracy powódki. Jednym z podstawowych obowiązków powódki była korespondencja z wierzycielami. W szczególności negocjacje z firmą (...) Sp. z o.o. w (...) zostały zerwane na skutek opieszałości powódki, która propozycję układową przesłała dopiero po 82 dniach. Skutkowało to wpisaniem pozwanego do (...), co z kolei zniweczyło procedurę zakupu lasera. 9 października 2016 r. zarząd wydał powódce polecenie (...), które to polecenie nie zostało w żadnej części wykonane. Polecenia opracowania przez powódkę zakresów obowiązków dla (...) zostało przez powódkę zaniechane. Pracodawca nie miał świadomości, że wynagrodzenie nie jest powódce wypłacane, gdyż wprowadzanie przelewów, w tym również listy płac, należało do obowiązków pracownika. Po pisemnym wezwaniu powódki, pozwany uzupełnił je bez protestu. Sprzeciw budzi dochodzona przez powódkę kwota tytułem odszkodowania i odprawy. To pracownik odpowiedzialny był za przygotowywanie przelewów bankowych oraz sporządzanie listy przelewów. Zarząd spółki polegał w tym wypadku na pracowniku, dopiero od dnia 2 listopada 2016 r. zdecydował się na samodzielne ich przygotowywanie. To powódka sama doprowadziła do takiej sytuacji. Rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę z winy pracodawcy było dokonane niezgodnie z prawem i w oparciu o nieprawdziwe okoliczności.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lipca 2016 r. pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę B. N. na okres próbny do 30 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 30 września 2016 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) z wynagrodzeniem 5.900 zł brutto miesięcznie.

W piśmie z dnia 2 listopada 2016 r. powódka zawarła oświadczenie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art. 55 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, tj. nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Dowód : akta osobowe powódki

Powódka u pozwanego zajmowała stanowisko (...). Do jej obowiązków należało bieżące zarządzanie spółką.

W latach 2014 – 2016 pozwany terminowo wypłacał wynagrodzenie za pracę. W drugim półroczu 2016r. rozpoczęły się problemy z wypłatą wynagrodzeń pracowniczych. Gdy powódka podejmowała pracę, spółka była w bardzo trudnym położeniu. Problemy te trwają do dzisiaj. Ubiegły rok pozwany zamknął stratą około 200 tysięcy złotych.

Głównym powodem rozwiązania przez powódkę umowy o pracę było niewypłacanie wynagrodzenia za pracę. Atmosfera w pracy była nie najlepsza z tego względu, że pozwany miał zaległości finansowe w stosunku do wierzycieli

firmy. Nie można było realizować zamówień i kupować materiałów, bowiem pozwany był zablokowany u większości dostawców. Nie było pieniędzy nawet na bieżącą działalność firmy.

Wynagrodzenia za pracę były wypłacane w terminie tylko dla pracowników fizycznych, z uwagi na obawę ich odejścia. Pracownicy umysłowi nie otrzymywali wynagrodzeń w terminie.

Przed terminem wypłaty wynagrodzeń, kadrowa Z. R. (1) przygotowywała listy płac. Gdy kadrowa sporządziła listy płac, trafiały one do powódki i ona je podpisywała. Płatności wynikające z listy płac uruchamiała księgowa M. K. (1) za zgodą zarządu. Płatności dokonywał prezes we współdziałaniu z księgową na dwa podpisy. Od czasu kiedy sytuacja finansowa bardzo się pogorszyła, przelewów dokonywał sam prezes z pominięciem księgowej. W drugim półroczu 2016r. pozwany korzystał z czterech kont bankowych. Tylko w przypadku jednego z tych kont, tj. w Banku (...), musiało być współdziałanie prezesa i M. K.. W przypadku pozostałych kont przelewy podpisywał prezes samodzielnie.

Powódka mogła akceptować wypłaty wynagrodzeń pracowniczych bez zgody prezesa, jednak nie mogła zlecać bankowi realizacji przelewów. Powódka nie miała przypisanego loginu i hasła w systemie bankowości internetowej.

Powódka wraz z księgową M. K. (1) ustalały przede wszystkim płatności dla kontrahentów i dla pracowników. Sporządzały listę wierzytelności według ich pilności. Razem proponowały prezesowi komu i jaką kwotę zapłacić, bo nie było na tyle pieniędzy, żeby płacić wszystkie wymagalne zobowiązania. Starły się raz na tydzień sporządzać wykaz kontrahentów do zapłaty. Nie zawsze udało się to zrealizować, bowiem pojawiały się nagle pilniejsze potrzeby, np. zgłaszane przez kierownika produkcji na zakup materiałów do produkcji. Wtedy komuś należało obciążyć zapłatę, aby zapłacić pilniejsze potrzeby. Na bieżącą działalność brakowało 500 tys. zł.

Na liście płatności były także wynagrodzenia za pracę. Te wynagrodzenia znajdowały się na czele hierarchii płatności, bo było duże zagrożenie odejściem pracowników. Pozwany zatrudnia około 30 pracowników. Pomimo tego wynagrodzenia za pracę nie były realizowane w pierwszej kolejności. Decyzję o tym podejmował prezes R. P. (1).

Wynagrodzenia w ubiegłym roku pozwany wypłacał w ratach. Wynagrodzenie pozwany powinien wypłacać do dziesiątego dnia następującego po miesiącu, którego dotyczy. Księgowa M. K. nie otrzymała do tej pory wynagrodzenia za kwiecień 2017r. Oprócz tego pracodawca nie wypłacił jej tytułem wynagrodzenia za marzec 2017r. kwoty 1000 zł. Jeszcze kilku innych pracowników nie ma w pełni wypłaconego wynagrodzenia za marzec 2017r. W 2017 r. trzy osoby rozwiązały umowy o pracę bez wypowiedzenia powołując się na nieterminową wypłatę wynagrodzeń, tj. Z. R. w maju 2017r. oraz G. K. i I. B..

Powódce za pracę w sierpniu 2016 r. należne było wynagrodzenie w wysokości 3.011,71 zł. Powódka otrzymała tę kwotę w dwóch ratach. Pierwszy przelew miał miejsce 30 listopada 2016 r. na kwotę 2.511,71 drugi 14 grudnia 2016 r. na kwotę 500 zł. Za pracę we wrześniu 2016 r. powódce należne było wynagrodzenie w wysokości 3.011,71 zł. Powódka kwotę tę otrzymała w pięciu ratach : 30 września 2016 r. - 700 zł, 13 października 2016 r. - 811,71 zł, 21 października 2016 r. - 400 zł, 24 października 2016 r. - 700 zł oraz 27 października 2016 r. - 400 zł. Za pracę w październiku 2016 r. powódka powinna otrzymać 4.182,91 zł. Kwotę tę powódka otrzymała 19 grudnia 2016 r.

Powódka oprócz pracy u pozwanego nie wykonywała żadnej działalności zarobkowej. Ma męża i dwoje dzieci. Mąż pracuje i otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie za pracę w wysokości około (...) zł brutto. Dzieci mają 10 i 7 lat.

Powódka spłaca kredyt hipoteczny w wysokości około (...) tys. zł, z którego miesięczna rata wynosi 1332 zł. Do pracy dojeżdżała codziennie z miejsca zamieszkania, pokonując w jedną stronę około 40 km. Koszty dojazdu nie były jej zwracane.

Pracownik pozwanego Z. R. (1) dokonała wyliczenia przysługujących powódce : odprawy i odszkodowania. Pierwsza z nich stanowi kwotę 5.900 zł, a druga kwotę 3.933,33 zł.

Dowód : zeznania świadka M. K. k.60-61, zeznania powódki k.71-72, część zeznań R. P. k.72, listy płac oraz dowody przelewu k.44-54, lista płac k.68

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka oraz powódce, bowiem są spójne, logiczne i jednolite.

Sąd nie dał wiary zeznaniom R. P. słuchanego w charakterze pozwanego w zakresie w jakim twierdził, że powódka w chwili zatrudnienia, wiedząc o trudnej sytuacji pozwanego, godziła się na opóźnienia w zapłacie wynagrodzenia. Twierdzeniom tym nie można dać wiary, bowiem pracownik podejmując zatrudnienie i wykonując powierzone mu przez pracodawcę obowiązki oczekuje wynagrodzenia. Dlatego żaden pracownik podejmując zatrudnienie nie godzi się na opóźnienie czy wręcz niepłacenie mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Ponadto powódka i księgowa nie decydowały, który z pracowników otrzyma wynagrodzenie za pracę i w jakiej części. Wspólnie przygotowywały jedynie listę wierzytelności, którą akceptował prezes pozwanego. On też decydował, która wierzytelność zostanie zaspokojona. W procesie ustalono, że powódka nie miała uprawnień do realizowania przelewów. Nie miała loginu i hasła by dokonywać przelewów. Jeżeli byłoby inaczej nie logicznym byłoby, że powódka nie zlecałaby przelewu swojego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli powódka odpowiadałaby za przelewy wynagrodzeń za pracę, sama otrzymywałaby je w terminie.

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

Art. 55 § 1¹ k.p. stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Zgodnie natomiast z § 3 tego artykułu rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Przytoczony powyżej przepis prawa daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania. Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą art. 55 § 1¹ k.p stanowi sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Dalszą sankcją wskazanego naruszenia obowiązków przez pracodawcę jest przysługujące pracownikowi w takim przypadku odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2017 r. sygn. akt II PK 198/16 wskazał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę zauważa, że terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Jakikolwiek opóźnienie w jego wypłacie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy. Zauważyć także należy, że z tego wynagrodzenia pracownicy regulują należności np. za energię elektryczną czy gaz. Dostawcy tych mediów żądają terminowej zapłaty należności pod rygorem odcięcia ich dostawy. W tym kontekście niewielkie opóźnienie w terminie zapłaty wynagrodzenia za pracę ma swoje konsekwencje.

Jak ustalono w procesie powódka posiadała zobowiązania kredytowe. Miesięczna rata kredytu wynosiła 1.332 zł. Powódka z mężem wychowuje dwoje dzieci. Do pracy dojeżdżała w jedną stronę 40 km. Pracodawca opóźniał się w wypłacie powódce wynagrodzenia za pracę przez okres kilku miesięcy, tj. od sierpnia do października 2016 r. W rezultacie jedynie wynagrodzenie za lipiec powódka otrzymała w terminie. Wynagrodzenia za kolejne miesiące już w ratach i z opóźnieniem. Wynagrodzenie za sierpień 2016r. powódka otrzymała w dwóch ratach - 30 listopada 2016 r. 14 grudnia 2016r. Za pracę we wrześniu 2016 r. powódka wynagrodzenie otrzymała w pięciu ratach : 30 września 2016 r., 13 października 2016 r., 21 października 2016 r., 24 października 2016 r. oraz 27 października 2016 r. Za pracę w październiku 2016r. - 19 grudnia 2016 r.

Nie budzi wątpliwości, że swoim zachowaniem pozwany ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika - powódki.

Zgodnie z przytoczonym powyżej art. 55 § 1¹ k.p w zw. z art. 36 § 1 pkt 1 k.p., który stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy - powódce przysługuje odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 3.933,33 zł.

Powódka żądała także zasądzenia od pozwanego odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003r. tzw. ustawy o zwolnienia grupowych.

Artykuł 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz. U. z 2016, poz. 1474 t.j. z późn. zm./ reguluje kwestię tzw. zwolnień grupowych. Przepis ten stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje 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.

Artykuł 10 ust. 1 w/w ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi natomiast, 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 podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Z utrwalonego orzecznictwa sądowego /ukształtowanego wprawdzie na mocy poprzednio obowiązującej ustawy, lecz aktualnego pod rządami nowej ustawy/ wynika, że

warunku „wyłączonego powodu” nie należy rozumieć dosłownie tzn. tak jakby istnienie innej przyczyny a dotyczącej już pracownika i przemawiającej za jego zwolnieniem wyłączało stosowanie ustawy. Przyczynę nie dotyczącą pracownika należy bowiem uznać za wyłączny powód uzasadniający zwolnienie, jeżeli bez zaistnienia takiej przyczyny rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby, gdyż byłoby nieuzasadnione /wyr. SN 2 października 1991 r. I PR 277/90/.

Artykuł 55 § 3 k.p. stwierdza, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i § 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Należy podkreślić, że fikcja prawna ustanowiona w art. 55 § 3 k.p. ma wymiar uniwersalny i odnosi się nie tylko do ustawodawstwa pracy, ale do całego systemu prawa, zatem także do ustawy o zwolnieniach grupowych. Przyczyną rozwiązania przez powódkę umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków przez pozwanego pracodawcę, w postaci nieterminowego płacenia wynagrodzenia za pracę. Pozwany nie udowodnił, że oprócz tej przyczyny istniały jeszcze inne przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczące pracownika, które spowodowały jego rozwiązanie, a to stosownie do art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jego obciążało. Skoro pozwany nie wykazał takich przyczyn, to roszczenie powódki o odprawę pieniężną jest uzasadnione.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015 r. III PZP 4/15 wskazał, że 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 (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 8 ust. 1 pkt 1 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 jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata.

W związku z tym powódce należna jest odprawa w kwocie 5.900 zł.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.900 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami na wypadek opóźnienia od 3 listopada 2016 r., tj. od dnia wymagalności roszczenia - do dnia zapłaty oraz kwotę 3.933,33 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami na wypadek opóźnienia od 6 marca 2017 r., tj. od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu – do dnia zapłaty.

W zakresie roszczenia o odsetki sąd powództwo oddalił.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.938,06 zł (według spisu kosztów, na którą to kwotę składają się wynagrodzenie radcy prawnego 1.350 zł oraz koszty dojazdu na trzy rozprawy 225,66 zł) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast z godnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy 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. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sędzia