

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: sędzia Sądu Rejonowego Barbara Sobocińska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Anna Rutkowska

po rozpoznaniu w dniu 08 stycznia 2018 roku w Częstochowie

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w R.

o odprawę pieniężną, o nagrodę jubileuszową

1. zasądza od pozwanego Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powoda R. C. kwotę 30.000 zł (trzydzieści tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,
2. w pozostałej części oddala powództwo,
3. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 20.117 zł (dwadzieścia tysięcy sto siedemnaście złotych),
4. zasądza od powoda R. C. na rzecz pozwanego Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w R. kwotę 837 zł (osiemset trzydzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

### 1. **Stanowiska stron.**

Pozwem z dnia 16 września 2017 r., sprecyzowanym w dniu 16 października 2017 r. (k. 18), złożonym przeciwko Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w R., powód R. C. wniósł o zasądzenie następujących kwot:

- 1) 62.093,30 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 2) 10.000 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu w kwocie po 400 zł za każde uczestnictwo w rozprawie sądowej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 03.04.2017r., z powodu odwołania go ze stanowiska prezesa zarządu spółki, jego stosunek pracy został rozwiązany w drodze wypowiedzenia a zatem winna mu zostać wypłacona odprawa pieniężna w wysokości trzykrotności ostatniego wynagrodzenia za pracę z powodu rozwiązania stosunku zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W dalszej części uzasadnienia powód podniósł, że na podstawie art. 19 ust. 1 pkt 3 obowiązującego w spółce Regulaminu wynagradzania (na rozprawie 27.11.2017 r. powód sprecyzował – Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy), w okresie zatrudnienia nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 500 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody.

W odpowiedzi na pozew pozwana Zakłady (...) Spółka Akcyjna w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, odnosząc się do żądania powoda zasądzenia odprawy pieniężnej pozwana wskazała, że umowa o pracę powoda z dnia 09.07.2011r. w sposób wyczerpujący określiła wynagrodzenie powoda z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu oraz możliwość przyznania świadczeń dodatkowych, nagrody rocznej. Jednocześnie pozwana wskazała, że w myśl § 12 umowy o pracę – w przypadku odwołania w określonych przypadkach – powodowi przysługiwało prawo do odprawy w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego pobranego w ostatnim miesiącu pracy i w związku z powyższym powodowi została wypłacona należna odprawa, która w całości wyczerpuje roszczenie R. C.. Odprawa, którą otrzymał powód, została wypłacona w oparciu o te same przesłanki, na które powołuje się powód domagając się zapłaty kolejnej odprawy pieniężnej a dodatkowo wypłacona została na korzystniejszych warunkach niż te, które przewiduje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na którą powołują się powód.

Z ostrożności procesowej pozwana powołała się na art. 8 k.p. podnosząc, że roszczenie o zapłatę odprawy stanowi nadużycie prawa, bowiem powód otrzymał odprawę na warunkach korzystniejszych, co w pełni wyczerpuje żądanie powoda.

W dalszej części uzasadnienia, odnosząc się do żądania powoda zasądzenie nagrody jubileuszowej pozwana podniosła, że treść art. 241<sup>26</sup> k.p. wprost wyklucza stosowanie układu zbiorowego pracy w zakresie warunków wynagradzania powoda, bowiem nagroda jubileuszowa stanowiła część wynagrodzenia za pracę powoda z uwagi na fakt, że był on osobą zarządzającą zakładem pracy. Nadto strona pozwana wskazała, że zawarta z powodem umowa o pracę nie zawiera zapisu o prawie powoda do nagrody jubileuszowej wskazując jedynie na fakultatywność świadczeń dodatkowych w sytuacji zaistnienia określonych warunków, które nie miały miejsca w sytuacji powoda.

Na rozprawie w dniu 08 stycznia 2018 r. powód podniósł, że w okresie zatrudnienia w zakładzie, tj. w okresie od lipca do listopada 1986 r., korzystał z urlopu bezpłatnego (k. 66v).

## **2. Ustalenia faktyczne.**

Powód R. C. został zatrudniony w Zakładach (...) w R. (obecnie Zakłady (...) Spółka Akcyjna w R.) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 07.09.1981 r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe cz. B – umowa o pracę – k. 1)

Pismem datowanym na dzień 07.07.1986 r. powód zwrócił się do dyrektora zakładu z prośbą o oddelegowanie w ramach urlopu bezpłatnego do pracy w Egipcie w związku z rozruchem instalacji zgodnie z umową zawartą pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) w K. a Zakładami (...).

Dyrektor Naczelny J. K. wyraził zgodę na urlopowanie powoda na okres 2 miesięcy od dnia 25.07.1986r. w związku z wyjazdem do Egiptu na rozruch instalacji szkła wodnego z ramienia Przedsiębiorstwa (...) w K. **na podstawie umowy zawartej w dniu 20.09.1982r. pomiędzy Zakładami (...) a (...) w K..**

Powód został delegowany do Przedsiębiorstwa (...) w K. w przeddzień wyjazdu do Egiptu.

R. C. wykonywał pracę w Egipcie w okresie od dnia 26.07.1986r. do 06.11.1986r. na stanowisku mistrza zmianowego przy rozruchu instalacji szkła wodnego, w ramach kontraktu P. – C. z firmą (...).

(dowód: akta osobowe cz. B – pismo powoda – k. 24, pismo dyrektora naczelnego – k. 25, 27, pismo (...) – k. 26, zaświadczenie – k. 29, 30)

W dniu 09.07.2011r. strony zawarły umowę o pracę na podstawie której R. C. został zatrudniony w Zakładach (...) Spółce Akcyjnej w R. na czas nieokreślony od dnia 06.06.2011r., na stanowisku Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego Spółki Zakłady (...) S.A. na podstawie uchwały Rady Nadzorczej Spółki Zakłady (...) S.A. w R. Nr (...) z dnia 09.04.2011r.

Zgodnie z w/w umową powód świadczył pracę na rzecz spółki i wykonywał czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powierzone obowiązki prezesa zarządu – dyrektora naczelnego obejmowały w szczególności: uczestniczenie w pracach zarządu jako organu kolegialnego, a także prowadzenie spraw spółki i reprezentowanie jej w zakresie i na zasadach określonych w statucie spółki, regulaminie zarządu oraz regulaminie przedsiębiorstwa zgodnie z celami i planami działania spółki (§ 2 umowy).

Wynagrodzenie powoda ustalone zostało zgodnie z zasadami wynagradzania określonymi w Oświadczeniu Ministra Skarbu Państwa z dnia 18.08.2000r. i stanowiło 4,7 krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (§ 4).

Paragraf 12 w/w umowy stanowił:

1. W przypadku odwołania z pełnionej funkcji, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego pobranego w ostatnim miesiącu pracy.
2. Odprawa nie przysługuje, jeżeli odwołanie nastąpiło z przyczyn:
  - 1) określonych w art. 52 k.p.,
  - 2) określonych w art. 53 k.p.,
  - 3) na wniosek pracownika,
  - 4) złożenia rezygnacji z pełnienia powierzonych funkcji prezesa zarządu.
2. Wypłata odprawy następuje z dniem rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z § 13 umowy o pracę, w zakresie nieuregulowanym niniejszą umową obowiązują przepisy kodeksu pracy, kodeksu spółek handlowych, ustawy z dnia 03 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, statutu spółki i inne przepisy aktualnie obowiązującego prawa.

(dowód: akta osobowe cz. B – umowa o pracę – k. 157)

W pozwanej spółce obowiązuje Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów (...) Spółka Akcyjna, który znajduje zastosowanie dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Zakładach (...) z wyjątkiem – na podstawie art. 241<sup>(26)</sup> § 2 k.p. – pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 k.p. oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 2a pkt a) ZUZP).

Zgodnie z art. 19 pkt 1 w/w UZP, pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 500 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody – po 35 latach pracy.

(dowód: ZUZP wraz z załącznikami – k. 38 – 46)

W dniu 17 września 2011 r. Rada Nadzorcza Zakładów (...) S.A. podjęła uchwałę nr (...) w sprawie wniosku o przyznanie nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy prezesowi zarządu spółki R. C..

Rada Nadzorcza Zakładów (...) S.A. wystąpiła do Walnego Zgromadzenia Spółki Zakłady (...) z wnioskiem o przyznanie nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w kwocie 23.354, 80 zł, **wskazując jako datę nabycia prawa do nagrody – 07 września 2001 r.**

(dowód: akta osobowe cz. B – uchwała – k. 158, wniosek – k. 159)

W dniu 11 października 2011 r. Minister Skarbu Państwa, na wniosek Rady Nadzorczej z dnia 17.09.2011r., wydał oświadczenie przyznające nagrodę jubileuszową prezesowi zarządu jednoosobowej spółki Skarbu Państwa R. C. za 30 lat pracy w wysokości 150 % wynagrodzenia miesięcznego.

(dowód: akta osobowe cz. B – oświadczenie Ministra Skarbu Państwa – k. 160)

Nagroda jubileuszowa za 30 lat pracy została wypłacona powodowi w dniu 14.10.2011r.

(dowód: akta osobowe cz. B – pismo – k. 171)

Uchwałą nr (...) z dnia 10 września 2016r. Rada Nadzorcza Spółki Zakłady (...) SA odwołała R. C. z funkcji prezesa zarządu i członkostwa w zarządzie spółki.

(dowód: uchwała Rady Nadzorczej z dn. 10.09.2016r. – k. 9)

Po odwołaniu z funkcji prezesa, powód korzystał z urlopu wypoczynkowego przez okres 2 miesięcy, następnie ze zwolnienia lekarskiego do 3 kwietnia 2017 r.

4 kwietnia 2017 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2017 r., z przyczyną - odwołanie z funkcji prezesa zarządu, z obowiązkiem wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia oraz w pozostałym okresie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Stosunek zatrudnienia powoda ustał z dniem 31.07.2017r. na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez pracodawcę w związku z § 10 ust. 1 lit. a) umowy o pracę z dnia 09.07.2011r.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. – 12, świadectwo pracy – k. 10 – 11, zeznania powoda k. - 67)

W dniu 31 lipca 2017 r. pozwana sporządziła dla powoda świadectwo w pracy, w którym potwierdziła między innymi okres zatrudnienia R. C.. W pkt 6 ust. 2 w/w świadectwa wpisano również, że w okresie od 25.07.1986 r. do 08.11.1986r. powód był oddelegowany do pracy za granicą.

Powód nie wnosił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy (okoliczność bezsporna).

(dowód: świadectwo pracy – k. 10 – 11)

Powodowi została wypłacona odprawa w kwocie 60.353,49 zł, tj. w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego pobranego w ostatnim miesiącu pracy, które przyznano zgodnie z umową z dnia 09.07.2011r.

(dowód: zaświadczenie – k. 37)

W związku z ustaniem stosunku zatrudnienia powód wezwał pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na wniosek powoda były pracodawca poinformował R. C. w piśmie z dnia 03 sierpnia 2017 r., że odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego pobranego w ostatnim miesiącu pracy na podstawie § 12 umowy o pracę z dnia 09.07.2011r. została powodowi wypłacona i że wniosek powoda o wypłacenie kolejnej odprawy nie może być pozytywnie rozpatrzony.

(dowód: pismo – k. 6)

### 3. **Rozważania prawne.**

Powód dochodził nagrody jubileuszowej oraz odprawy pieniężnej.

#### A. **Nagroda jubileuszowa.**

Powód dochodził nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

R. C. podnosił, że w okresie zatrudnienia u pozwanego, w okresie od lipca do listopada 1986 r., korzystał z urlopu bezpłatnego i że okres ten nie wlicza mu się do zakładowego stażu pracy.

Sąd nie podzielił stanowiska procesowego powoda.

Zgodnie z art. 174<sup>1</sup> kodeksu pracy :

- § 1. za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

- § 2. okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, **wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy**

Przepis art. 174<sup>1</sup> § 1 k.p. przewiduje zatem możliwość zawarcia umowy między trzema podmiotami o czasowym przejściu pracownika do innego pracodawcy. Na podstawie tej umowy pracodawca zatrudniający pracownika zobowiązuje się do udzielenia mu urlopu bezpłatnego w ściśle określonym celu: podjęcia pracy przez czas określony u innego pracodawcy, z którym zawarł umowę (zwaną porozumieniem), mocą której ten drugi pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia tego pracownika. Pracownik, wyrażając pisemnie zgodę na udzielenie mu tego urlopu, zobowiązuje się wobec swego pracodawcy, że zawrze z nowym pracodawcą co do zasadny umowę o pracę na czas określony.

Z załączonych do akt osobowych powoda, w szczególności z dokumentów z kart 24 – 30 nie wynika, aby pozwany pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego w okresie od 26.07.1986r. do 06.11.1986r na podstawie art. art. 174 k.p.; tylko doszło do urlopowania powoda w ujęciu art. art. 174<sup>1</sup> k.p. Zaświadczenia z karty 29, 30 (i poprzednie) akt osobowych potwierdzają, że powód wykonywał w tym okresie pracę w Egipcie zgodnie z umową zawartą pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) w K. a Zakładami (...). Również w sporządzonym świadectwie pracy brak jest informacji o urlopie bezpłatnym w ujęciu art. 174 k.p. Pracodawca wpisał jedynie, że w okresie od 26.07.1986r. do 06.11.1986r. powód był oddelegowany do pracy za granicą (vide: świadectwo pracy – k. 11). Powód nie wnosił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W świetle powyższego, okres pracy powoda w Egipcie, tj. od 26.07.1986r. do 06.11.1986r., wlicza się do okresu pracy u pozwanego, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym do stażu pracy uwzględnianego przy nagrodzie jubileuszowej.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 26 lutego 1900 r. (III CZP 57/89) pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody.

Staż 35 lat powód uzyskał w dacie 7 września 2016 r. W tej dacie powód był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu pozwanej.

Pozwana jest spółką gdzie 100 % akcji posiada Skarb Państwa. Zatem do powoda należy stosować przepisy ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami z 3 marca 2000 r. (art. 2 ust. 1). Zgodnie z art. 5 ust. 2 tej ustawy osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1 – 4 i 10, mogą być przyznane świadczenia dodatkowe. Szczegółowa regulacja świadczeń dodatkowych znajduje się w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania z 21 stycznia 2003 r. Według § 2 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia osobom, o których mowa w § 1, **mogą** być przyznane następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia - nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat. Tryb przyznawania nagrody jubileuszowej został uregulowany w § 3 rozporządzenia - świadczenia dodatkowe przyznaje osobom wymienionym w art. 2 pkt 1 i 10 ustawy, zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 ustawy - właściwy organ z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek rady nadzorczej albo innego statutowego organu nadzorczego.

Do 31 grudnia 2016 r. funkcjonowało Ministerstwo Skarbu. Zatem powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej o ile Minister Skarbu wydałby decyzję o jej przyznaniu. Bezsprzeczne jest, że taka decyzja nie została wydana. Zapisy ustawy z 3 marca 2000 r., rozporządzenia z 21 stycznia 2003 r., umowy zawartej z powodem z 9 lipca 2011 r. – paragraf 6 dotyczące **możliwości** przyznania świadczeń dodatkowych, świadczą o ich fakultatywności i nie pozwalają na roszczeniowy charakter nagrody jubileuszowej do czasu kiedy nie zostanie przyznana przez Ministra Skarbu (por. uzasadnienia wyroków: SN z 27.02.2014 r., II PK 134/13, SN z 23.06.2005 r., II PK 289/04, SN z 12.06.2013 r., III PK 73/12).

Powodowi nie przysługiwała nagroda jubileuszowa na podstawie art. 19 UZP dla Pracowników(...) Spółka Akcyjna. Powód w dniu spełnienia przesłanki stażu do nabycia nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy (6 września 2016 r.) był pracownikiem zarządzającym w ujęciu art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 241 (26) § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy. Tożsama regulacja jest zawarta w § 2 a ZUZP, na które to źródło prawa pracy powołuje się powód. Pojęcie warunków, zasad wynagradzania obejmuje także zasady przyznawania nagród jubileuszowych (por. uzasadnienie wyroku: SN z 11.04.2006 r., I PK 172/05, SN z 09.09.2004 r., I PK 423/03 SN z 13.10.1999 r., I PKN 159/99). W świetle powyższego, powód nie ma prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i powództwo w zakresie tego żądania należało w całości oddalić.

## **B. Odprawa pieniężna.**

Bezsprzeczne jest, że powodowi została wypłacona odprawa w kwocie 60.353,49 zł, na podstawie § 12 ust. 1 umowy z 9 lipca 2011 r. Zapis umowy wskazuje, że powodowi przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego pobranego w ostatnim miesiącu. Zapis ten nie przewiduje możliwości tego świadczenia tylko oblig jego wypłaty w sytuacji odwołania z funkcji prezesa zarządu, nie odnosi się do rozwiązania stosunku pracy. Możliwym było odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu i zmiana warunków zatrudnienia (wypowiedzenie zamieniające, porozumienie stron) polegająca na zmianie stanowiska pracy i w takiej sytuacji nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę. Nadto paragraf 12 umowy o pracę nie posługuje się pojęciem odprawy pieniężnej, tak jak czyni to ustawa z 13 marca 2003 r., tylko pojęciem odprawy. Zapis umowy z § 12 koresponduje z regulacją z art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r.

Powód dochodzi odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odprawa pieniężna przysługuje pracownikom ęłków związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; Dz. U. 2003 r. nr 90 poz. 844). Przysługuje ona również ęłópracownikom zwalnianym indywidualnie przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z

przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy).

Sąd rejonowy w pełni podziela pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny z Katowicach w wyroku z 25 marca 1992 r. (III APr 11/92), iż nie istnieje w naszym prawie pracy jakaś jedna odprawa. Odpraw jest tyle, ile przewidują poszczególne przepisy ustalające warunki ich powstania. Nie można więc mówić, aby poszczególne normy prawne ustanawiające odprawy pracownicze pozostawały względem siebie w stosunku *lex specialis - lex generalis*. Normy te są od siebie niezależne. Nie jest także możliwe zaliczenie jednej z otrzymanych przez pracownika odpraw na poczet drugiej, bez szczególnego przepisu, czy szczególnego ustalenia stron stosunku pracy w tym względzie. Pracodawca ma bowiem wobec pracownika tyle długów, ile należy się pracownikowi różnych świadczeń, choćby o podobnym charakterze. Jeżeli ustawodawca chce wyłączyć jedną odprawę w przypadku przyznania innej, ustanawia odpowiednie przepisy. Jeżeli zamiarem ustawodawcy (stron stosunku pracy) jest wyłączenie jednej z odpraw w przypadku przyznania innej, to ustanawia w tej materii konkretne przepisy (zapis umowy o pracę) Pozwany nie wykazał, iż stronu umowy o pracę ustaliły, że w przypadku wypłaty odprawy na podstawie zapisów umowy o pracę, powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, bo odprawa ustawowa „pochłania” niejako odprawę pieniężną.

W wyroku z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. I PK 86/05, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, który sąd rejonowy w pełni podziela, że możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Jest to więc również świadczenie uznaniowe. Regulacja ta nie wyklucza jednak możliwości nabycia prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na innej podstawie, takiej jak inna ustawa lub akt wykonawczy, układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316; z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 21/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 51; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 3, poz. 16 z głosem M. Gersdorf; z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 319).

W świetle powyższych rozważań powodowi przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 tej ustawy, wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Stosunek pracy powoda ustał w dniu 31.07.2017r. Od stycznia 2017 r. minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., wynosiło 2.000 zł (rozporządzenie Rady Ministrów dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., Dz. U. z dnia 13 września 2016 r.)

Wobec powyższego sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odprawę pieniężną w kwocie 30.000 zł (15 x 2000 zł) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2017 r.

W zakresie daty wymagalności odprawy sąd rejonowy uwzględnił pogląd utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że roszczenie o zapłatę odprawy jest wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 359 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

#### **4. Koszty procesu.**

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą stosunkowego ich rozdzielenia z art. 100 k.p.c. Powód, na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nie korzystał z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu. Powód uiścił opłatę od pozwu w wysokości 3.601 zł (k. 19) – art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Powód wygrał proces w 42 % (przegrał w 58 %).

Powód uiścił opłatę od pozwu 3601 zł (art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Na podstawie art. 100 k.p.c. pozwana jest zobowiązana do zwrotu powodowi opłaty od pozwu w kwocie 1.512 zł (3.601 zł x 42%).

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zmienionego rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 03 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie ((5400 zł. x 75 %) x 58 % = 2349 zł).

Wobec powyższego sąd dokonał obliczenia przysługujących każdej ze stron kosztów w procesie (koszty zastępstwa procesowego pozwanej oraz koszty sądowe – opłata od pozwu) odpowiednio do wyniku sprawy, a następnie zasądził wynikłą stąd różnicę (por. post. SN z 16.08.1966, I CR 81/66), orzekając jak w pkt 4 wyroku (2349 zł – 1512 zł = 837 zł).