

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w likwidacji

o odprawę, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w likwidacji rzecz powoda P. R. :

a) 2 812,84 zł (dwa tysiące osiemset dwanaście złotych 84/100) brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy -13 dni - wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,

b) 1 528,82 zł (jeden tysiąc pięćset dwadzieścia osiem złotych 82/100) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015 wraz z ustawowymi odsetkami opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty

c) 800 zł (osiemset złotych) brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty

d) Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 1528, 82 zł brutto od 11 03 2016r. do 24 03 2016r.

e) Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 12 057,24 zł brutto od dnia 1 04 2016r. do dnia 4 11 2016r.

II. Powództwo oddala w zakresie żądania odsetek od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za rok 2014

III. W pozostałym zakresie postępowanie umarza

IV. Odstępuje od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.

V. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 543,82 zł (cztery tysiące pięćset czterdzieści trzy złote 82/100).

VI. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1000 zł / jeden tysiąc złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 31 maja 2016 roku powód P. R. wniósł o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. następujących kwot:

- kwoty 13 703, 43 złotych brutto tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi za okres od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 4350 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi za okres od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

oraz następujących kwot tytułem dodatku brygadzystowskiego za poszczególne miesiące 2016 r., tj.:

- kwoty 287,81 złotych brutto za styczeń 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 287,81 złotych brutto za luty 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 287,81 złotych brutto za marzec 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

Powód domagał się także zasądzenia od pozwanego:

- kwoty 1528,82 złotych brutto tytułem połowy wynagrodzenia powoda za miesiąc luty 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 3048,82 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 2446 złotych brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych naliczonego w grudniu 2014 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi za okres od 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 1700 złotych brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych naliczonego w 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

Ponadto, powód P. R. wniósł także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu P. R. wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na stanowisku monter instalacji wodno-kanalizacyjnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia powód domaga się zasądzenia od pozwanego kwoty 13 703, 43 złote brutto tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Stosownie do art. 8 wyżej powołanej ustawy, zdaniem powoda, przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W związku z wypłatą w dniu 4 listopada 2016 roku, dokonaną przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz powoda P. R. kwoty 12 057,24 złotych tytułem odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania

umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników oraz kwoty 1449, 28 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (za 7 dni), powód cofnął pozew w zakresie tych roszczenia co do wyżej wymienionych kwot. Jednocześnie powód zażądał odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od kwoty 1149, 28 złotych za okres od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 4 listopada 2016 roku. Powód podtrzymał również roszczenie w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w tej części, w jakiej takiego ekwiwalentu nie otrzymał (13 dni za lata 2014-2015). Cofając pozew w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną co do kwoty 12 057, 24 złotych, którą otrzymał od FGŚP, powód wniósł o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od tej kwoty liczonych za okres od 1 kwietnia 2016 roku do 4 listopada 2016 roku. Ponadto, w związku z otrzymaniem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty i marzec 2016 roku, powód cofnął pozew co do należności głównej, żądając jednak zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie od tych kwot. W toku procesu sądowego powód cofnął również pozew zarówno w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2014, jak i w zakresie roszczeń z tytułu niewypłaconego dodatku brygadzystowskiego.

Reasumując, w ostatecznie sprecyzowanym żądaniu pozwu, powód P. R. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 2812,84 złote brutto tytułem ekwiwalentu za 13 dni urlopu wypoczynkowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, kwoty 1528,82 złote netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz kwotę 800 złotych brutto tytułem niewypłaconej części odprawy pieniężnej. Ponadto powód domagał się zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 1528,82 złotych brutto tytułem połowy wynagrodzenia powoda za miesiąc luty 2016, liczonych od dnia 11 marca 2016 roku do dnia 24 marca 2016 roku, a także odsetek ustawowych od kwoty 12057,24 złotych (tj. kwoty odprawy pieniężnej wypłaconej powodowi przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) za okres od 1 kwietnia 2016 roku do 4 listopada 2016 roku. Jednocześnie, powód P. R. wniósł również o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2014, przy czym co do należności głównej w tym zakresie cofnął powództwo. Finalnie, powód wniósł także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3600 złotych.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o dopuszczenie dowodu z przesłuchania likwidatora pozwanej spółki – B. P. na okoliczność braku przesłanek ustawowych do wypłaty odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, braku podstaw do wypłaty dodatku brygadzystowskiego, wynagrodzenia za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wysokości godzin pracy w godzinach nadliczbowych oraz wypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu swojego żądania, pozwany zakwestionował żądanie powoda w zakresie wypłaty zaległego wynagrodzenia za miesiąc luty 2016 r., twierdząc, że wobec zapłaty powodowi niniejszego wynagrodzenia żądanie to jest bezzasadne, na dowód czego dołączył odpowiednie dokumenty, tj. listę płac za miesiąc luty 2016 roku. Powód podniósł również, że wypłata wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku ma natomiast nastąpić w ciągu kilku następnych tygodni w związku z likwidacją pozwanej spółki. Pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zakwestionował również roszczenia powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za 2014 roku, twierdząc, że przelew z tego tytułu został dokonany w lipcu 2014 roku, na dowód czego dołączył potwierdzenie przelewu z dnia 16 lipca 2014 roku.

Ponadto strona pozwana stanęła na stanowisku, że roszczenie powoda w zakresie wypłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest pozbawione podstaw prawnych z uwagi na brak spełnienia z przesłanek z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Pozwany zakwestionował również zasadność żądania powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za 2015 rok oraz domaganie się przez powoda nagrody jako dodatku do wynagrodzenia w związku z pełnieniem funkcji brygadzysty, zwracając uwagę na fakt, że owa nagroda miała jedynie charakter dobrowolny i uznaniowy.

W toku procesu sądowego pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G., przyznał ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd w zakresie roszczeń powoda co do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (13 dni) oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015.

Finalnie, po nieudanej próbie polubownego zakończenia sporu, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. R. był zatrudniony u pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w okresie od dnia 1 stycznia 2001 roku do dnia 31 marca 2016 roku na stanowisku monter instalacji wodno-kanalizacyjnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu. Powód otrzymywał średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4543, 82 złotych.

/okoliczność bezsporna/

Pismem z dnia 18 grudnia 2015 roku strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G., rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja miejsca pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w związku z niewypłacalnością pracodawcy.

/okoliczność bezsporna/

W pierwotnie doręczonym świadectwie pracy, pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazał rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy. Na wniosek powoda P. R. pozwany dokonał sprostowania świadectwa pracy i zmodyfikował je w ten sposób, że wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło w związku z ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

/okoliczność bezsporna/

Pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w 2015 roku zatrudnił ponad 20 pracowników.

/dowód: wykaz pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2015 roku k. 57/

Pozwany wypłacił w lipcu 2014 roku powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2014 w wysokości 1705 złotych netto. Pozwany wypłacił powodowi całość wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w roku 2014.

/ okoliczności niesporne, potwierdzenie przelewu z dnia 16 lipca 2014 roku k. 20/

Pozwany Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. wypłacił powodowi w marcu 2016 roku kwotę 1520 złote tytułem połowy wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2016 roku. Pozostałą część wynagrodzenia za luty w kwocie 1528, 82 zł powód otrzymał 24 03 2016r.

/ okoliczności niesporne - lista płac za miesiąc luty 2016 roku k. 59-62 , oświadczenie k. 81 oraz nagranie rozprawy czas od 00:09:20 do 00:20:41 /

W sierpniu 2016 roku pozwany wypłacił powodowi kwotę 3048,82 złotych netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku.

/dowód: lista płac za miesiąc marzec 2016 roku k. 63-68/

Na podstawie wniosku indywidualnego złożonego w trybie art. 16 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił powodowi następujące kwoty tytułem zaległych świadczeń pracowniczych należnych od byłego pracodawcy, tj. kwotę 1449, 28 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (za 7 dni) i kwotę 12 057,24 złote tytułem odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Świadczenie z

tytułu odprawy pieniężnej zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych zostało skorygowane do kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w II kwartale 2016 r., tj. do wysokości 4019,08 złotych za jeden miesiąc ogłoszonego przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski. Kwota została przekazana na rachunek bankowy P. R. w dniu 4 listopada 2016 roku.

/dowód: pismo Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z dnia 6 marca 2017 roku k. 91/

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie całkowicie niespornych oświadczeń stron popartych treścią załączonych do akt dokumentów, która nie została zakwestionowana przez strony, jak również nie budziła wątpliwości Sądu. Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał je za wiarygodne i uwzględnił ich treść dokonując rekonstrukcji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych.

Ustalając stan faktyczny, Sąd miał przede wszystkim na uwadze, że pozwany w toku procesu sądowego przyznał ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd w zakresie roszczeń powoda co do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (13 dni) w kwocie 2 812 , 84 zł brutto oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015 w kwocie 1528, 82 zł netto , jak i nie wypłaconej części odprawy w kwocie 800 zł brutto . Wysokość kwot wskazały zgodnie strony postępowania i brak było potrzeby prowadzenia dowodów w tym zakresie . k. 96 . Również jeżeli chodzi datę zapłaty wynagrodzenia za luty 2016r. strony zgodnie wskazały , iż był to dzień 24 03 2016 , co miało znaczenie dla roszczenia o odsetki k. 81 .

Przy ustalaniu okoliczności sprawy Sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. W., R. K. i A. M. w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny. Na uwzględnienie zasługiwały przede wszystkim zeznania świadków dotyczące prowadzenia ewidencji godzin nadliczbowych w 2014 i 2015 roku i praktyki wypłacania pracownikom w pozwanej spółce wynagrodzenia z tego tytułu. Z zeznań świadków wynikało, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane pracownikom w dwóch turach, zazwyczaj raz na pół roku. Zeznania wyżej wymienionych osób wzajemnie się uzupełniały, były spontaniczne, a jednocześnie konsekwentne, spójne i logiczne, co przesądziło w ocenie Sądu o ich wiarygodności.

Nie było potrzeby oparcia się na zeznaniach świadków , albowiem stan faktyczny sprawy ostatecznie był pomiędzy stronami niesporny i można było zeznania te pominąć , niemniej jednak wskazać należy , iż zeznania świadków przyczyniły się do przedstawienia przez strony niespornych oświadczeń .

Sąd zważył, co następuje.

Roszczenia powoda w zakresie wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015 , zapłaty odprawy pieniężnej z racji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, modyfikowane w trakcie trwania procesu sądowego w wysokości wskazanej zgodnie przez strony zasługiwały na uwzględnienie k. 96 .

Podstawę roszczenia powoda o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowił art. 171 § 1 Kodeksu pracy. Stosownie do treści tego przepisu, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest świadczeniem szczególnego rodzaju z uwagi, iż może być pracownikowi wypłacony tylko w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy (wygaśnięcia lub rozwiązania). Niedopuszczalne jest zatem wypłacenie pracownikowi ekwiwalentu w trakcie trwania stosunku pracy. Sąd Najwyższy w jednym ze swoich orzeczeń stwierdził, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop /wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r. sygn. akt I PKN 336/00/.

Wysokość ekwiwalentu oblicza się natomiast na podstawie wynagrodzenia z okresu poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.

Sposób wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997.2.14 z późn. zm.).

W przedmiotowej sprawie, niesporne pomiędzy stronami było, iż na podstawie wyżej powołanych przepisów powodowi na dzień rozwiązania stosunku pracy przysługiwał ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu wypoczynkowego. Wątpliwości nie budziła również wysokość ekwiwalentu wyliczona przez powoda. Strona pozwana bowiem w trakcie rozprawy uznała zasadność roszczenia zarówno co do zasady, jak i wysokości, nie kwestionując podanej przez powoda kwoty pieniężnej, jak również nie przedstawiając żadnych dowodów przeciwnych.

W konsekwencji Sąd zasądził wskazaną przez powoda kwotę, tj. 2812, 84 złote brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za cały okres niewykorzystanego urlopu w wysokości 13 dni.

Odnosząc się do punktu I lit. b niniejszego wyroku, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 Kodeksu pracy). Wykonywanie obowiązków służbowych w nadgodzinach jest traktowane jako praca o charakterze pozaplanowym, stanowiąca dodatkowy wysiłek dla pracownika. Z tego względu wymaga ona właściwej rekompensaty dla pracownika w postaci normalnego wynagrodzenia oraz czasu wolnego bądź odpowiedniego dodatku.

Stosownie do treści art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60%

W przedmiotowej sprawie, kwota wyliczona przez powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015 wskazana została w niespornych oświadczeniach stron na 1528, 82 zł k. 96. Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie I lit. b niniejszego wyroku na mocy wskazanych powyżej przepisów.

Podejmując rozważania nad zasadnością przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej na gruncie okoliczności przedmiotowej sprawy, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że artykuł 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 22 maja 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm.) wyznacza zakres regulacji niniejszej ustawy, określając kryteria, których spełnienie w konkretnych okolicznościach sprawy, daje podstawę dla stosowania jej postanowień. Ponadto omawiana ustawa zawiera regulacje ustanawiające dwa tryby postępowania: zwolnienia grupowe oraz

zwolnienia indywidualne. Zwolnienia grupowe zostały opisane w powołanym wyżej artykule 1 ustawy. Z kolei warunki indywidualnych zwolnień reguluje art. 10 niniejszej ustawy, który odsyła kolejno do art. 5 ust. 3-7, art. 8 i art. 1 przedmiotowej ustawy.

Podstawowym kryterium, od którego zależy stosowanie wyżej powołanej ustawy, jest liczba zatrudnionych przez pracodawcę pracowników. Do stosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników będzie zobowiązany wyłącznie pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Gdy pracodawca zatrudnia mniej pracowników, ich zwolnienia, bez względu na liczbę, będą się odbywać na ogólnych zasadach wynikających z przepisów Kodeksu pracy.

Kolejnym kryterium warunkującym możliwość uruchomienia procedury stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest wykazanie, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nastąpiło na skutek przyczyn niedotyczących pracowników. Mimo, że ustawodawca posługuje się w tym przypadku zwrotem wskazującym na liczbę mnogą przyczyn, jakie muszą wystąpić, to jednak należy mieć na uwadze, że do uruchomienia procedury stosowania ustawy wystarczy wyłącznie jedna przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotycząca pracodawcy. Przyczyna ta nie może leżeć po stronie pracownika bez względu na to, czy dotyczy jego osoby, czy wykonywania przez niego pracy. W ramach przykładowych przyczyn niedotyczących pracowników, w doktrynie i orzecznictwie podaje się m.in. likwidację stanowiska pracy, redukcję zatrudnienia spowodowaną przyczynami ekonomicznymi zakładu pracy czy zamknięcie określonego rodzaju działalności w danym miejscu.

Artykuł 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, regulujący warunki zwolnień indywidualnych, poprzez bezpośrednie odesłanie do regulacji art. 8 ustawy, stanowi podstawę dochodzenia odprawy pieniężnej w razie wystąpienia przesłanek, wskazanych w niniejszej ustawie. Artykuł 8 ustawy uzależnia wysokość należnej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika od okresu jego zatrudnienia u danego pracodawcy. Tryb zwolnień indywidualnych, uregulowany w art. 10 ustawy ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje zwolnienia jednego pracownika lub grupy pracowników, które nie przekracza liczby kwalifikującej takie zwolnienia jako grupowe. Dokonanie zwolnienia indywidualnego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych również musi być związane z wystąpieniem przyczyny niedotyczącej pracownika. Nie ma przy tym znaczenia, czy dochodzi do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, czy za porozumieniem stron. W przypadku zwolnień indywidualnych przyczyna nieleżąca po stronie pracownika musi być wyłączna i jedyna. Wyłączny charakter oznacza, że bez zaistnienia tej konkretnej przyczyny nie zostałaby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu danej osoby.

W orzecznictwie podkreśla się również, że roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej przewidziane w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, staje się wymagalne dopiero z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Prawo do odprawy pracownik zachowuje zatem tylko wtedy, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło rzeczywiście z przyczyn określonych w ustawie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2007 roku, II PK 21/07, LEX nr 896051).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości Sądu zasadność dochodzonego przez powoda roszczenia o wypłatę odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W pierwszej kolejności, należy zwrócić uwagę, że pozwany pracodawca na wniosek powoda dokonał sprostowania świadectwa pracy, uzupełniając je w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło w związku z przedmiotową ustawą. Podstawa dochodzenia odprawy pieniężnej staje się więc niesporna. Ponadto w toku procesu pozwany niejako przyznał poczynione ustalenia faktyczne w tym zakresie. Dla zastosowania art. 10 konieczne jest również spełnienie wszystkich omówionych powyżej przesłanek. Pracodawca zatrudniał więcej niż 20 pracowników, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była likwidacja miejsca pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w związku z niewypłacalnością pracodawcy. Jest to więc przyczyna nie leżąca po stronie pracownika. Powód zdecydowaną większość kwoty odprawy pieniężnej otrzymał

od Funduszu Gwarancyjnego Świadczeń Pracowniczych, co również pozostawało niesporne między stronami. W związku z powyższym, Sąd w punkcie I lit. c niniejszego wyroku zasądził na rzecz powoda pozostałą część przysługującej mu odprawy pieniężnej, tj. 800 złotych kwotę zgodnie wskazały strony k. 96.

W przypadku roszczeń powoda w powyższym zakresie o odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

W zakresie żądania odprawy w kwocie 800 zł zgodnie z żądaniem pozwu od dnia następującego po rozwiązaniu umowy o pracę od 1 04 2016r. , w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2015, o odsetkach orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 11 01 2016r. Jeśli chodzi zaś o ekwiwalent za urlop, orzecznictwo zgodnie przyjmuje za datę wymagalności tego świadczenia ostatni dzień zatrudnienia, zatem pracodawca pozostawał w opóźnieniu od 1 kwietnia 2016 roku, i tak też sąd zasądził odsetki w wyroku zgodnie z żądaniem pozwu .

Sąd uwzględnił również żądanie powoda w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od kwoty 1528,82 złote brutto, stanowiącej połowę wynagrodzenia za miesiąc luty 2016 roku, za okres od dnia 11 marca 2016 r. do 24 marca 2016 roku, tj. do wskazanego przez powoda, a niekwestionowanego przez pozwanego, dnia zapłaty k. 81 . Zgodnie z regulaminem wynagradzania pozwanej spółki, wynagrodzenie za wykonaną pracę było wypłacane raz w miesiącu z dołu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Odsetki naliczane są zatem za każdy dzień zwłoki, licząc od dnia następującego po określonym pierwotnie terminie zapłaty do dnia faktycznego uregulowania należności.

Sąd zasądził również, zgodnie z żądaniem powoda, odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 12057, 24 złote brutto, stanowiącej równowartość wypłaconej powodowi przez FGŚP odprawy pieniężnej. Odsetki ustawowe za opóźnienie są naliczane za okres od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 4 listopada 2016 r. W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że prawo do odprawy pieniężnej staje się wymagalne z chwilą rozwiązania stosunku pracy (data początkowa). Faktyczne uregulowanie należności miało miejsce w dniu 4 listopada 2016 roku wraz z przekazaniem kwoty odprawy pieniężnej przez Fundusz na rachunek bankowy powoda.

W punkcie II niniejszego wyroku, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2014. W trakcie procesu sądowego powód cofnął powództwo w roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2014. Bezsporne między stronami było, że pozwany zapłacił powodowi z tego tytułu w 2014 roku, zgodnie z regułami panującymi w pozwanej spółce. W związku z powyższym, wobec braku zwłoki dłużnika w zapłacie należności, Sąd uznał roszczenie powoda o odsetki w tej sytuacji za bezprzedmiotowe i oddalił powództwo w tym zakresie, powód nie wykazał, aby pozwany znajdował się w opóźnieniu, ani daty do której miało miejsce opóźnienie, strony zgodnie wskazały na zapłatę tego roszczenia po przesłuchaniu w sprawie świadków, orzeczono na mocy art. 481 kc w zw. z art. 300 kp .

Odnosząc się do punktu III niniejszego wyroku, Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie stosownie do treści art. 355 k.p.c. wobec cofnięcia pozwu przez powoda ze skutkiem prawnym. Sąd zważył, iż nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego ani nie zmierza do obejścia prawa, nie narusza też słusznego interesu powoda.

Odnosnie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów sądowych, Sąd postanowił odstąpić od obciążania pozwanego kosztami procesu, kierując się zasadą słuszości, wyrażoną w art. 102 k.c. stosowaną odpowiednio na mocy art. 113 ust1. Ustawy o kosztach sądowych w s prawach cywilnych, natomiast kosztami zastępstwa procesowego obciążyć go jedynie w części. Stosownie bowiem do treści wyżej powołanego przepisu - W wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powyższy przepis zezwala sądowi w szczególnie uzasadnionych przypadkach odstąpić od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. To czy dana

sytuacja ma walor "szczególnie uzasadnionej" decyduje sąd przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy. Sąd powinien zatem ocenić fakty związane z przebiegiem procesu oraz stan majątkowy i sytuację życiową strony, stosując pryzmat zasad współżycia społecznego. Do zastosowania omawianej regulacji nie jest konieczne aby strona wygrywająca postępowała niewłaściwie czy ponosiła jakąkolwiek winę. Przepis art. 102 k.p.c. może być stosowany w zależności od konkretnego przypadku. Ustawodawca bowiem przyznaje sądowi pewną swobodę w zasądzeniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu sprzeciwiają się względy słuszności, co wyraża się stwierdzeniem, że w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów lub nie obciążać jej w ogóle kosztami. Szczególne znaczenie dla możliwości jego zastosowania ma ocena zachowania się stron z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Podstawą do takiej oceny może być zachowanie się strony w procesie, jak i jej sytuacja pozaprosesowa. Nadto sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu zależy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie, a ingerencja Sądu odwoławczego jest możliwa tylko wtedy, gdy zastosowanie art. 102 jest rażąco nieuzasadnione (wyrok SA w Łodzi z dn. 14.12.2016r., I ACa 770/16, LEX nr 2200296). Wymieniony przepis, choć nie konkretyzuje pojęcia przypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację sądowi orzekającemu, winien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności (wyrok SA w Katowicach z dn. 28.10.2016r., I ACa 542/16, LEX nr 2174776).

Sąd mając na uwadze trudną sytuację finansową pozwanej spółki, która obecnie znajduje się w stanie likwidacji, jak również postawę pozwanego w trakcie procesu sądowego, który uczciwie nie kwestionował większości roszczeń powoda i wyrażał wolę ugodowego zakończenia sporu, postanowił odstąpić od obciążania pozwanego kosztami procesu, natomiast kosztami zastępstwa procesowego obciążyć go jedynie w części.

Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477² § 1 k.p.c. Sąd ma obligatoryjny obowiązek nadać wyrokowi zasądzającemu należność pracownika rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając powyższe na względzie, Sąd orzekł jak w punkcie VI niniejszego wyroku.