

*Sygn. akt IV P 517/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 12 listopada 2015r.**

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

w składzie:

Przewodniczący:	<b><i>SSR Renata Darłak</i></b>
Protokolant:	<b><i>Ewa Grzybek</i></b>

po rozpoznaniu w dniu **12 listopada 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **W. K.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w W.**

**o odprawę pieniężną**

**I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda W. K. kwotę 12.000 zł (dwanaście tysięcy złotych) brutto tytułem odprawy pieniężnej, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013r. do dnia zapłaty,**

**II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda W. K. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset 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 (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 600 zł (sześćset złotych),**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł (sześć tysięcy złotych).-**

*Sygn. akt IV P 517/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 12 listopada 2015 r.**

Pozwem z dnia 03.08.2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu (...) sp. z o. o. w W., powód W. K. domagał się zasądzenia kwoty 12.000 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2013 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w podwójnej wysokości.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 18.04.2011 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela medycznego; że pismem z dnia 9.04.2013r. pozwany pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, wskazując jako przyczynę tego

wypowiedzenia nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy o pracę oraz zadań zleconych przez przełożonych oraz że przejawiało się to zachowaniami szczegółowo opisanymi w wypowiedzeniu. Dalej powód wskazał, że po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31.05.2013r., w dniu 05.06.2013r. pozwany wystawił mu świadectwo pracy, doręczone w dniu 10.06.2013 r. w którym podał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp.

Następnie powód naprowadził, że w dniu 16.04.2013r. złożył do tutejszego Sądu odwołanie od dokonanego wypowiedzenia; że wyrokiem z dnia 30.10.2013r., sygn. akt IV P 218/13 Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie w kwocie 6.000 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę; że w dniu 17.06.2013 r. złożył do pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i podanie w nim, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu 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; że po otrzymaniu odmownej odpowiedzi na ten wniosek w dniu 08.07.2013 r. złożył do tut. Sądu pozew o sprostowanie świadectwa pracy; że wyrokiem z dnia 20.05.2014 r. sygn. IV P 421/12, tut. Sąd nakazał pozwanemu aby sprostował jego świadectwo pracy w punkcie 3 poprzez wpisanie, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r.; że wyrok ten został utrzymany w mocy przez Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 27.11.2013 r., IV Pa 88/14 oraz że w wyniku tego ostatniego wyroku pracodawca sprostował mu świadectwo pracy w ww. zakresie.

Powód podał ponadto, że w dniu dokonania mu wypowiedzenia umowy o pracę pozwany zatrudniał powyżej 20 pracowników; że był zatrudniony w pozwanej spółce przez okres ponad 2 lat oraz że stosunek pracy ustał na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., w związku z czym spełnił wszystkie przesłanki konieczne do uzyskania odprawy pieniężnej w wysokości 2 – miesięcznego wynagrodzenia.

Na koniec powód wskazał, że przyznanie wynagrodzenia pełnomocnika w podwójnej wysokości jest uzasadnione nakładem pracy tego pełnomocnika, związanym z koniecznością zapoznania się z licznymi dokumentami, zgromadzonymi w toku dotychczas prowadzonych postępowań sądowych pomiędzy stronami.

W dniu 07.08.2015 r. tut. Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, nakazując pozwanej spółce aby zapłaciła na rzecz powoda kwotę dochodzoną pozwem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.06.2013r. i kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego w Rzeszowie kwotę 150 zł tytułem 1/4 części opłaty sądowej od pozwu - a to w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu - albo wniosła w tym terminie sprzeciw.

W dniu 02.09.2015r. pozwana spółka (...) sp. z o. o. w W. wniosła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty, zaskarżając tenże nakaz w całości i domagając się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przedmiotowego sprzeciwu pozwana przytoczyła treść art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników po czym zarzuciła, że powód w pozwie nie udowodnił faktu rozwiązania umów o pracę z innymi pracownikami niż on jak również faktu rozwiązania umów o pracę z innymi pracownikami niż on w okresie 30 dni. Wskazała przy tym, że termin 30 dni rozpoczyna się w dniu, w którym pracodawca złożył pierwsze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem albo w którym zawarto pierwsze porozumienie, rozwiązujące umowę o pracę, w zależności od tego, co nastąpiło wcześniej. Poza tym pozwana podniosła, że powód w pierwszym piśmie procesowym tj. w pozwie nie wskazał podstawy wysokości dochodzonego roszczenia, ani na jakiej podstawie dochodzi kwoty 12.000 zł tytułem spornej odprawy, ani nie przedstawił żadnego dowodu uwiarygodniającego jego miesięczne wynagrodzenie w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, co powinno prowadzić do oddalenia powództwa.

Na koniec strona pozwana podała, że jej zdaniem nieuzasadnione jest zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł, a to z uwagi na niewielki nakład pracy jego pełnomocnika, ograniczający się jedynie do złożenia pozwu.

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

Powód W. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 18.04.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 18.04.2012r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela medycznego. W czasie trwania tej umowy w dniu 09.09.2011r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na warunkach analogicznych jak w pierwotnej umowie o pracę. Stanowisko powoda usytuowane było w strukturze pozwanej spółki w dziale sprzedaży (...).

Miesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone wg zasad dotyczących obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.000 zł brutto.

( **dowód:** akta osobowe powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 31)

Pismem z dnia 9 kwietnia 2013r. pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała: nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy o pracę oraz zadań zleconych przez przełożonych, co przejawiało się między innymi: w nieprawidłowym i niezgodnym ze standardami spółki przeprowadzaniem wizyt w punktach aptecznych, w wyniku czego jedynie 35 % wizyt przyniosło zwiększenie sprzedaży; brakiem należytej współpracy z aptekami; brakiem należytego nadzoru nad prawidłowym umieszczeniem materiałów handlowych i marketingowych produktów spółki w punktach aptecznych, co wpływało na ich słabą widoczność dla klientów, w wyniku czego brak było jakiegokolwiek istotnego wzrostu sprzedaży produktów A. oraz T. (praktyczny brak jego sprzedaży); brakiem realizacji planów sprzedażowych, przyjętych dla pracownika przy wskazaniu, iż realizacja planów sprzedaży w I kwartale (...). wynosiła dla T. -21 % planu, dla A. - 21 % planu i dla T. – 45 % planu oraz brakiem prawidłowego oraz terminowego przekazywania raportów z wykonywanych zadań, co znacznie utrudniało realną ocenę wyników pracy pracownika oraz zarządzanie działem sprzedaży spółki.

W dniu 16.04.2013r. powód złożył do tutejszego sądu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się ostatecznie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie w kwocie 18.000 zł.

Wyrokiem z dnia 30 października 2013r., sygn. akt IV P 218/13, tut sąd uwzględnił powództwo co do zasady i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 6.000zł tj. w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wyrok ten uprawomocnił się z dniem 24.12.2013 r.

W toku ww. postępowania sąd ustalił, iż powód należycie wywiązywał się z nałożonych na niego obowiązków i znajdował się wśród liderów sprzedaży produktów medycznych w pozwanej spółce. Z ustaleń Sądu wynika ponadto, że pracodawca postanowił zredukować zatrudnienie w pozwanej spółce i podjął decyzję o zwolnieniu z działu sprzedaży (...) za wypowiedzeniem łącznie z powodem dziewięciu osób, wskazując wobec siedmiu z nich (zajmujących stanowiska przedstawicieli medycznych) jako przyczynę wypowiedzenia nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, zaś wobec dwóch pozostałych tj. kierowników regionu (w tym kierownika nadzorującego region powoda) likwidację stanowisk pracy. Ostatecznie Sąd przyjął, że o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy zdecydowała nie kwestia wyników jego pracy, lecz przyczyny ekonomiczne i organizacyjne leżące po stronie pracodawcy. W ocenie sądu do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doszło z powodu zmniejszenia zatrudnienia i reorganizacji działu sprzedaży (...) pozwanej spółki. Poza tym sąd zauważył, że gdyby pozwany zwalniał przedstawicieli medycznych z powodu nieosiągania przez nich zadawalających wyników w pracy, to z pewnością postarałby się o zatrudnienie na ich miejsce innych, nowych, bardziej efektywnych pracowników. Tymczasem pozwany zwolnił łącznie 7 przedstawicieli farmaceutycznych, zaś na ich miejsce nie przyjął żadnego pracownika.

W wyniku dokonanego powodowi wypowiedzeniem umowy o pracę stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 31.05.2013r.

( **dowód** : akta tut. Sądu IV P 218/13)

W dniu 5.06.2013r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 KP). Świadectwo to zostało doręczone powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 10.06.2013r.

W dniu 17.06.2013r. powód złożył wniosek o sprostowanie ww. świadectwa pracy, domagając się zamieszczenia w nim informacji, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wobec nieuwzględnienia tego wniosku, w dniu 8.07.2013r. powód wystąpił na drogę sądową, składając przeciwko pozwanemu pozew o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie. W toku postępowania, zainicjowanego tym pozewem, powód zmodyfikował żądanie pozwu wnosząc ostatecznie o nakazanie pozwanemu sprostowania świadectwa pracy z dnia 5 czerwca 2013 r. poprzez zmianę zapisu, zawartego w punkcie 3 tegoż świadectwa i wpisanie w jego miejsce, że „stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wyrokiem z dnia 29 maja 2014r. sygn. akt IV P 421/13 tut. Sąd nakazał pozwanemu aby sprostował świadectwo pracy powoda w ten sposób, żeby w punkcie 3 tegoż świadectwa dopisał, iż stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U., nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Wyrokiem z dnia 27.11.2014 r. Sąd Okręgowy w Rzeszowie oddalił apelację strony pozwanej od ww. wyroku w zakresie żądania głównego (IV Pa 88/14).

W dniu 15.01.2015 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy sprostowane zgodnie z powyższym wyrokiem.

**(dowód** : akta sprawy tut. Sądu IV P 421/13, świadectwo pracy powoda z dnia 15 stycznia 2015 r. k. 7)

Na dzień 9.04.2013 r. (dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę) w pozwanej spółce było zatrudnionych 29 pracowników.

Pozwany nie wypłacił powodowi odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

**(dowód:** wykaz pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce na dzień 9.04.2013 r. k. 82 akt tut. Sądu IV P 421/13)

Powyższy stan faktyczny, sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron albowiem sprawa była już dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Zresztą strona pozwana nie sprecyzowała tezy dowodowej tj. nie wskazała faktów ani okoliczności, które zamierzała udowodnić za pomocą tego dowodu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (uzg) (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 tekst jedn. z późn. zm.) 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.

Zgodnie zaś z art. 8 ust. 1 ww. ustawy 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.

W myśl art. 8 ust. 3 ww. ustawy odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Jak wynika z ww. przepisów również pracownik, zwolniony z pracy w ramach zwolnienia indywidualnego nabywa prawo do odprawy pieniężnej. Do nabycia tego prawa konieczne jest jednak łączne spełnienie następujących warunków:

- 1) pracownik jest zatrudniony u pracodawcy, który w dniu dokonania mu wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- 2) wyłączną przyczyną wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem jest przyczyna nie dotycząca pracownika.

Niewątpliwie do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika i przyczyny te stanowiły wyłączny powód, uzasadniający wypowiedzenie. Ponadto w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana spółka zatrudniała powyżej 20 pracowników.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 18.04.2011 r. do 31.05.2013r., a więc legitymuje się ponad dwuletnim okresem zatrudnienia. Jak wskazał sam pozwany wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wysokości wynagrodzenia za pracę w ostatnim okresie przed zwolnieniem. Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.000 zł brutto i w tym zakresie nie było sporu pomiędzy stronami postępowania. Co więcej takie wyliczenie strona pozwana przedstawiła uprzednio w postępowaniu, toczącym się pomiędzy stronami niniejszego sporu pod sygnaturą IV P 218/13. Niezrozumiałe zupełnie były zatem zarzuty strony pozwanej, dotyczące nie wykazania przez powoda wysokości dochodzonego roszczenia.

Mając na uwadze powyższe należało zasądzić na rzecz powoda odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 12.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podst. art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 2, § 6 pkt 5 i w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozp. M. S. z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1348). Zgodnie z § 2 tego ostatniego rozporządzenia, zasądzając opłatę od czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Jak wynika z pozwu, w celu jego sporządzenia, pełnomocnik powoda zmuszony był zapoznać się z licznymi dokumentami, zgromadzonymi w toku dotychczas prowadzonych pomiędzy stronami postępowań sądowych. Takich postępowań toczyło się dwa i zgromadzono w nich dokumenty, liczące 204 karty (w sprawie IV P 421/15) i 177 kart (w sprawie IV P 218/13). W związku z tym, w ocenie Sądu, nakład pracy pełnomocnika powoda uzasadniał przyznanie wynagrodzenia adwokata w wysokości podwójnych stawek minimalnych, zważywszy że pozew sporządzony był profesjonalnie i powołano w nim wszystkie dowody, które umożliwiły rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu.

O opłacie sądowej orzeczono na podst. art. 98 kpc w zw. z art. 13 ust. 1 i art.113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 tekst jedn.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc.