

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania M. C. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. reprezentowanego przez Marszałka Województwa (...) w S. kwoty 10.118, 19 zł tytułem niewypłaconej mu przez pracodawcę odprawy przysługującej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn wyłącznie leżących po stronie zakładu pracy, która to należność została zasądzona na jego rzecz nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym w dniu 17 marca 2015r. przez Sąd Rejonowy w Goleniowie sygn. akt IV Np 14/15, a której wypłaty pozwany odmówił. (k. 2, 22)

Pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. reprezentowany przez Marszałka Województwa (...) w S. wniósł o rozstrzygnięcie przez sąd wątpliwości co do przysługiwania powodowi odprawy pieniężnej w sytuacji, gdy do rozwiązania umowy doszło w wyniku jego oświadczenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a w przypadku uznania, iż świadczenie takie nie przysługuje oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz Funduszu ewentualnych kosztów postępowania, z wyłączeniem kosztów zastępstwa procesowego. (k. 28 – 30)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

M. C. był od 1 października 2002r. zatrudniony jako pracownik administracyjno – magazynowy w Zakładzie (...) spółce jawnej w O.. Z dniem 1 sierpnia 2013r. doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O.. Powód kontynuował zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Niesporne, a nadto świadectwo pracy – k. 13, pismo informujące o zmianie pracodawcy – k. 15 akt IV Np. 14/15 Sądu Rejonowego w Goleniowie

Miesięczne wynagrodzenie powoda w 2014r. składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2060 zł brutto oraz dodatku funkcyjnego w wysokości 1500 zł, a nadto premii określanej mianem uznaniowej, ale wypłacanej co miesiąc i uzależnionej od sprzedaży.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 62 – 63, odcinki płac – k. 19 akt IV Np 14/15 Sądu Rejonowego w Goleniowie,

W 2014r. pracodawca powoda w związku z utratą płynności finansowej zainicjował rozwiązanie stosunków pracy z zatrudnionymi. Części osób, w tym powodowi przedstawiono w dniu 4 sierpnia 2014r. sporządzone pismem maszynowym pismo oznaczone jako wypowiedzenie umowy o pracę, a stanowiące, co wynikało z jego treści, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 kodeksu pracy z powodu niedotrzymania obowiązków przez pracodawcę - zalegania z wypłatą od kwietnia 2014r., a wcześniej, od dłuższego czasu, wypłatami nieterminowymi i ratalnymi. Ponieważ wskazane w oświadczeniu przyczyny odpowiadały rzeczywistości, oświadczenie to powód podpisał i przedstawił pracodawcy, pracodawca zaś opatrzył je datą wpływu 1 sierpnia 2014r.

Dowód: oświadczenie – k. 8 akt IV Np 14/15 Sądu Rejonowego w Goleniowie, przesłuchanie powoda – k. 62 – 63

Powód otrzymał od zatrudniającej go spółki datowane na 31 lipca 2014r. świadectwo pracy, w którym jako okres zatrudnienia wskazano 1 października 2002r. – 31 lipca 2014r. (z rozbiciem tego okresu na okresy zatrudnienia u pracodawców sprzed i po przejściu zakładu), a jako tryb ustania stosunku pracy rozwiązanie przez pracownika z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.)

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 13

Prawomocnym nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 17 marca 2015r. sygn. akt IV Np 14/15 Sąd Rejonowy w Goleniowie nakazał Zakładowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. zapłacić M. C. 10.118, 19 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty.

Nakaz ten został wydany w sprawie zainicjowanej pozwem M. C. o zapłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy tj. z powodu długotrwałego niewywiązywania się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia, skutkującego koniecznością zaciągania przez pracownika pożyczek u rodziny i znajomych dla możliwości codziennego egzystowania.

Niesporne, nadto dokumenty w aktach IV Np Sądu Rejonowego w Goleniowie – pozew – k. 2 - 3, pismo powoda – k. 18, nakaz zapłaty – k. 22, stwierdzenie prawomocności – k. 40,

Należność objęta wskazanym nakazem zapłaty nie została przez pracodawcę powoda zaspokojona.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda – k. 62 - 63, postanowienie o umorzeniu egzekucji z dnia 25 maja 2015r. – karta nienumerowana w aktach postępowania przed Funduszem

Postanowieniem z dnia 29 kwietnia 2015r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie XXII Wydział Gospodarczy w sprawie o sygn. akt XXII GU 130/14 oddalił wnioszek o ogłoszenie upadłości Zakładu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. stwierdzając, iż wprawdzie doszło do niewypłacalności spółki, jednak nie posiada ona majątku pozwalającego na pokrycie kosztów postępowania.

Niesporne, a nadto postanowienie Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie z dnia 29 kwietnia 2015r. – nienumerowane karty w aktach postępowania przed Funduszem

Wnioskiem złożonym w dniu 27 maja 2015 r. M. C. wystąpił do pozwanego Funduszu o wypłatę niezaspokojonych przez pracodawcę świadczeń pracowniczych w postaci odprawy w wysokości 10.118, 19 zł.

Niesporne, a nadto wnioszek indywidualny - nienumerowana karta w aktach postępowania przed Funduszem

W dniu 19 czerwca 2015r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych odmówił wypłaty stwierdzając, że w świetle przepisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy przysługujące pracownikowi, który rozwiązał umowę na podstawie art. 55 §1¹ k.p. świadczenia od pracodawcy (odszkodowanie za okres wypowiedzenia) nie podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu, a odprawa podlega takiemu zaspokojeniu wyłącznie wówczas, gdy przysługuje na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wreszcie na uzasadnienie odmowy wskazano, iż nakaz zapłaty przedstawiony przez powoda jest wiążący dla pracodawcy, ale nie dla Funduszu.

Niesporne, a nadto decyzja z dnia 19 czerwca 2015r. - karta nienumerowana akt postępowania przed Funduszem

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, ustalony przez sąd na podstawie zgromadzonych dokumentów i korespondujących z nimi spójnych zeznań powoda, pozostawał w istocie poza sporem. Opisane przez M. C. okoliczności rozwiązania stosunku pracy (nie mające w tej sprawie decydującego znaczenia) nie budziły wątpliwości w świetle niespójności dat wynikających ze świadectwa pracy i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Również wskazywana przez powoda wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, choć nie wynikała wyraźnie z umowy o pracę, to znajdowała poparcie w odcinkach wypłaty złożonych do akt postępowania upominawczego toczącego się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie sygn. IV Np 14/15.

Spornym na gruncie ustaleń faktycznych pozostawało, czy po stronie powoda spełnione zostały przesłanki warunkujące wypłatę świadczeń przez pozwaną Fundusz, a konkretnie, czy odprawa objęta nakazem zapłaty podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu.

Kwestię zasad, zakresu i trybu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy reguluje ustawa z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz. U. 2016.1256 z późn.zm.), określana dalej mianem ustawy.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy zaspokojeniu z Funduszu podlegają niezaspokojone roszczenia pracownicze w razie niewypłacalności pracodawcy. Do roszczeń tych należy w myśl art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d ustawy odprawa pieniężna przysługująca na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Roszczenie z tytułu odprawy podlega zaspokojeniu przez Fundusz, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie (art. 12 ust. 5 ustawy). Niewypłacalność pracodawcy definiują art. 3 – 6 i 8 ustawy.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy w brzmieniu obowiązującym w dacie rozpoznania przez pozwanego wniosku powoda niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów prawa upadłościowego i naprawczego wyda postanowienie o:

- 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika,
- 2) ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu,
- 3) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika,
- 3a) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu, 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- 5) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania,
- 6) wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego.

Oddalenie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania również w aktualnym brzmieniu ustawy odpowiada dacie niewypłacalności pracodawcy (art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy)

W niniejszej sprawie oddalenie wniosku o ogłoszeniu upadłości spółki będącej pracodawcą powoda nastąpiło w dniu 29 kwietnia 2015r. Taką datę niewypłacalności przyjął Fundusz, co jednoznacznie wskazano w odpowiedzi na pozew. Oznacza to, że odprawa pieniężna, o jakiej mowa w art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d ustawy, przy założeniu, że powód ma do niej prawo, podlega wypłacie przez Fundusz. Niezależnie bowiem od tego, czy za datę ustania stosunku pracy przyjąć dzień wynikający ze świadectwa pracy (31 lipca 2014r.), czy dzień wskazany przez powoda jako dzień podpisania i pozostawienia pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy (4 sierpnia 2014r.) czy wreszcie wynikający z prezentaty dzień wpływu oświadczenia do zakładu pracy (1 sierpnia 2014r.), to i tak data ta przypada w okresie 12 miesięcy poprzedzających 29 kwietnia 2015r.

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zgodnie z unormowaniami obowiązującymi w dacie rozpoznawania wniosku powoda, pokrywa należności pracownicze z tytułu odprawy, o jakiej mowa w art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d ustawy, z ograniczeniem wysokości do kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego

kwartału ogłaszanego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa GUS w „Monitorze Polskim” (art. 14 ust. 3 w zw. z art. 14 ust. 1 ustawy) lub jego wielokrotności, jeśli roszczenie stanowi wielokrotność wynagrodzenia stanowiącego podstawę jego ustalenia.

W postępowaniu upominawczym toczącym się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie powód dochodził odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia określając ją na 10.118, 19 zł i taką kwotę sąd nakazał zapłacić pracodawcy. Tym samym, przy założeniu, że odprawa podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu powinna być wypłacona w całości, jako że jej wysokość jest niższa niż trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 14 ust. 3 ustawy wynoszącego w dacie rozpoznawania wniosku 4054,89 zł (komunikat Prezesa GUS z dnia 12 maja 2015r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w I kwartale 2015r. M.P.2015.410)

Odprawa pieniężna, z tytułu której powód domaga się zapłaty przez Fundusz, stanowi, co jednoznacznie wynika zarówno z dokumentów złożonych przez powoda w postępowaniu przed Funduszem, jak i pism prezentowanych w postępowaniu upominawczym przed Sądem Rejonowym w Goleniowie, odprawą dochodzoną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2016.1474). Ustawa ta przewiduje prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie przewiduje prawa do odprawy, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek jednostronnego oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak, że jej przepisy nie mogą znaleźć zastosowania w takiej sytuacji. Przeciwnie, pracownik rozwiązujący umowę o pracę bez wypowiedzenia może dochodzić odprawy w oparciu o przepisy ustawy, o jakiej mowa, jeśli zaistniały przesłanki rozwiązania umowy w tym trybie określone w art. 55 §1¹ k.p.

Ze świadectwa pracy powoda, jak i z uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez niego podpisanego, wynika, iż do ustania stosunku pracy doszło w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z wymienionym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać, ale nie dłużej niż za okres wypowiedzenia (art. 55 §1¹ k.p.). Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga też za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.). Z tego ostatniego unormowania wynika, iż pracownik nie może ponosić ujemnych skutków rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wynikających z obowiązujących przepisów. Regulacja, o której mowa, otwiera pracownikowi drogę do dochodzenia roszczeń warunkowanych rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, oczywiście tych tylko, które nie pozostają w sprzeczności z rzeczywistym sposobem rozwiązania umowy (przykładowo pracownik nie może żądać przywrócenia do pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p.). Do takich roszczeń należy roszczenie o odprawę wynikające z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jeśli pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze względu na ciężkie naruszenie wobec niego przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to przyczyną rozwiązania umowy jest jedynie, co oczywiste, działanie (zaniechanie) pracodawcy. W tej sytuacji z uwagi na unormowanie art. 55 § 3 k.p. na gruncie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownik taki winien być traktowany jak ten, któremu to pracodawca z przyczyn leżących po stronie zakładu wypowiedział umowę

o pracę. Odprawa pieniężna stanowi świadczenie inne niż odszkodowanie, o jakim mowa w art. 55§1¹ k.p. To ostatnie bowiem stanowi zryczałtowane odszkodowanie/ zadośćuczynienie za bezprawne działanie pracodawcy. Odprawa tymczasem ma na celu zrekompensowanie pracownikowi utraty zatrudnienia z przyczyn od niego niezależnych.

Wskazać należy, iż w sytuacji, która miała miejsce w przypadku pracodawcy powoda, a to braku płynności finansowej, a w konsekwencji utrwalonego niewypłacania pracownikom należnych świadczeń, w tym wynagrodzeń, w istocie to pracodawca powinien wykazać inicjatywę w rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż nie może dalej wywiązywać się z obowiązków umownych. Zaniechanie pracodawcy w tym zakresie praktycznie nie pozostawia pracownikowi wyboru i zmusza go do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Trudno bowiem oczekiwać, iż pracownik będzie wykonywał pracę, za którą nie otrzyma zapłaty (lub w przypadku której otrzymanie zapłaty jest wysoce wątpliwe). Uznanie, iż pracownik rozwiązujący w takim wypadku umowę, zostaje pozbawiony świadczeń przewidzianych przepisami przy rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, byłoby krzywdzące dla tego pracownika. Zapobieżeniu takiemu pokrzywdzeniu służy właśnie regulacja art. 55 § 3 k.p.

Analiza uzasadnienia postanowienia tutejszego sądu oddalającego wniosek o ogłoszenie upadłości, dokumentów w aktach Funduszu i dokumentów ze sprawy IX P 875/15 tutejszego sądu zainicjowanej pozwem innej osoby zatrudnionej w tej samej co powód spółce, o zapłatę przez Fundusz niewypłaconych dotychczas należności pracowniczych, a także przesłuchania powoda, prowadzi do stwierdzenia, że pracodawca M. C. nie regulował przez kilka miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy należności pracowniczych, a zatem że wskazana w oświadczeniu pracownika przyczyna rozwiązania umowy rzeczywiście wystąpiła. Tym samym rozwiązanie umowy warunkowane było wyłącznie przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy.

W kwestii prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników osoby, która rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p. z powodu przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy wypowiadał się już Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015r., III PZP 4/15, OSNAPiUS 2016/1/5 (i powołanych tam orzeczeniach) przyjmując prawo pracownika do takiego świadczenia. Wywody Sądu Najwyższego zaprezentowane w uzasadnieniu uchwały znanej pozwanemu, który sam się na nią powoływał, sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni popiera.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że powód spełnia przewidziane w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przesłanki prawa do odprawy pieniężnej, z uwagi na przekraczający 8 lat staż pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 3 tej ustawy).

Przy ustalaniu odprawy uwzględnia się zasady obowiązujące przy wyliczaniu ekwiwalentu pieniężnego z urlopu (art. 8 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Zasady te są uregulowane w rozporządzeniu 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 urlopu (Dz. U. 1997.2.14 z późn. zm.). Przy wyliczeniu odprawy uwzględnić należy składniki wynagrodzenia przysługujące w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu rozwiązania umowy o pracę oraz składniki przysługujące za okres nie dłuższy niż miesiąc w przeciętnej wysokości z okresu ostatnich trzech, a przy dużych wahaniami wysokości dwunastu miesięcy (§ 14 – 17, § 8). Podawana przez powoda (a wydająca się znajdować oparcie w dokumentacji płacowej) wysokość stałych składników wynagrodzenia (2060 zł +1500 zł) pomnożona przez 3 daje kwotę niższą niż dochodzona od Funduszu, stąd żądanie pozwu jest uzasadnione w całości.

Wywody sądu, co do prawa powoda do odprawy i jej wysokości zaprezentowane zostały wobec stanowiska Funduszu dotyczącego niezwiązania nakazem zapłaty wydanym w sprawie pracowniczej. Sąd nie podziela jednak stanowiska o braku takiego związania. Zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. prawomocne orzeczenie wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał lecz również inne sądy, organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach przewidzianych w ustawie także inne osoby. Pozwany Fundusz jest państwowym funduszem celowym pozostającym w dyspozycji organu

administracji publicznej – ministra właściwego do spraw prawa pracy. Fundusz zaspakaja roszczenia pracownicze, zasądzający wyrok sądu w sprawie pracowniczej (odpowiednio nakaz zapłaty) przesądza zaś o prawie pracownika do danego świadczenia, w tym wypadku odprawy pieniężnej. W nakazie zapłaty jednoznacznie wskazano, że objęta nim kwota to odprawa pieniężna, powód przedstawił też pozew w sprawie pracowniczej, z którego wynikało, na jakiej podstawie odprawa była dochodzona. Fundusz nie miał zatem podstaw do negocjowania samego prawa do odprawy przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak na wstępie.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)