

Sygn. akt IV P 88/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. W.**

przeciwko **Krajowemu Ośrodkowi (...)** z/s w W.

o zapłatę świadczenia odszkodowawczego

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda **J. W.** na rzecz pozwanego **Krajowego Ośrodka (...)** z/s w W. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt **IV P 88/17**

UZASADNIENIE

Powód J. W. pozwem z dnia 27 października 2017 roku skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 14.253,69 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 września 2017 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż od dnia 01 grudnia 1992 r. był zatrudniony na stanowisku kierowcy w A. R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Swoją pracę świadczył w filii Agencji w S. za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.751,23 zł. Owa umowa wygasła z dniem 31 sierpnia 2017 roku z mocy prawa w oparciu o art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...). Niemniej jednak obejmujący powoda regulamin pracy przewidywał w swoim § 15, iż przysługuje mu świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Do zapłaty tej kwoty zobowiązany jest następca prawny pracodawcy, tj. pozwany.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 31 października 2017 r. (sygn. akt IV Np. 20/17) Sąd Rejonowy w Suwałkach nakazał Krajowemu Ośrodkowi (...) z siedzibą w W. zapłacić powodowi kwotę 14.253,69 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01 września 2017 roku oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego, odstępując jednocześnie od obciążania pozwanego brakującymi kosztami procesu (k. 15).

W ustawowym terminie pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty, w którym wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż nie kwestionuje, że następcą prawnym pracodawcy powoda jest (...) oraz że jego stosunek pracy powoda wygasł na mocy art. 51 ust. 7 pwuKOWR. Podważył jednak zasadność przyjęcia, iż na podstawie § 15 regulaminu przysługuje mu świadczenie odszkodowawcze, skoro regulamin stanowił o rozwiązaniu umowy, a nie o jej wygaśnięciu.

Sąd ustalił, co następuje:

J. W. od 1 grudnia 1992 roku był zatrudniony na stanowisku kierowcy w A. R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. (okoliczność bezsporna, por. również umowę o pracę k. 1/B akt osobowych).

Wobec zmian strukturalnych Agencji i utworzenia Krajowego Ośrodka (...) w W., przeprowadzone zostały również zmiany na stanowiskach pracowniczych. Wobec nieprzedstawienia J. W. oferty pracy do dnia 31 maja 2017 roku, jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 roku. (okoliczność bezsporna, por. również świadectwo pracy - w aktach osobowych).

Wynagrodzenie J. W. liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 5,324,49 zł (dowód: zaświadczenie, k. 66)

Krajowy Ośrodek (...) jest następcą prawnym A. R. (okoliczność bezsporna).

Sąd zważył, co następuje:

Spór pomiędzy stronami w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy sposób zakończenia stosunku pracy z powodem mieścił się w dyspozycji § 15 regulaminu pracy i uzasadniał przyznanie powodowi odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z jego brzmieniem, pracownikom Agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych niż wymienione w ust. 1, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotnego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z ust. 2 wskazane świadczenie przysługuje niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W ocenie powoda rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, bowiem niewątpliwą przyczyną jego ustania jest utrata bytu prawnego z dniem 31 sierpnia 2017 roku i bez znaczenia pozostaje użycie pojęcia zniesienia, którego synonimem w języku polskim jest likwidacja. Ponadto warunkowy tryb wygaśnięcia pracy zastąpił zwykły tryb rozwiązania z powodu likwidacji pracodawcy. Za niewątpliwe należy zaś uznać, iż z dniem 31 sierpnia 2017 roku nastąpiła likwidacja Agencji.

Sąd nie zgadza się jednak z takim stanowiskiem. Kodeks pracy przewiduje dwa sposoby ustania stosunku pracy. Jej rozwiązanie przewidziane w art. 30 par. 1 kp, zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się (1) na mocy porozumienia stron, (2) przez oświadczenie jeden ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, (3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, (4) z upływem czasu, na który była zawarta. Powyższy katalog ma charakter katalogu zamkniętego (numerus clausus), co oznacza iż rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić na podstawie innych zdarzeń. Drugim sposobem ustania stosunku pracy jest jego wygaśnięcie uregulowane w art. 63 kp, zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie (śmierci

pracownika, śmierci pracodawcy, z powodu tymczasowego aresztowania) oraz przepisach szczególnych. Podstawa ta tworzy szeroki, niedookreślony katalog zdarzeń uzasadniających wygaśnięcie stosunku pracy. Istnieje jednak wymóg by ów inny sposób został określony w ustawie, nie w aktach prawnych niższego rzędu.

W rozpoznawanej sprawie podstawą ustania stosunku pracy powoda z Agencją nie była żadna z okoliczności wskazanych w art. 30 par. 1 kp. Okoliczność ta w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, bowiem ani pracodawca, ani powód jako pracownik nie składali oświadczenia w tym przedmiocie. Mając na uwadze, iż podstawą ustania stosunku pracy był przepis szczególny, a mianowicie art. 51 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. z 2017 r., poz. 624), zwanej dalej pwuKOWR, powyższe ustanie stosunku pracy należy potraktować jako jego wygaśnięcie, nie rozwiązanie, o czym świadczy też treść ust. 7, zgodnie z którym dotychczasowy stosunek pracy pracowników A. R. i pracowników A. R. **wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r.:**

1) w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4;

2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5;

3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 albo 4.

Należy przy tym zauważyć, że ustawodawca w ust. 8 wskazanego przepisu (wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem A. R. lub A. R. (1)może nastąpić za wypowiedzeniem.) przewidział możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Co oznacza, iż miał on na celu wyraźne wskazanie dopuszczalności ustania stosunku pracy w dwojaki sposób.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że powód nie otrzymał, ani sam nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przy zachowaniu okresu wypowiedzenia. Nie można zatem potraktować ustania jego stosunku pracy jako rozwiązania, skoro ustawa wyraźnie określiła, że w sytuacji niezaproponowania zatrudnienia do dnia 31 maja 2017 roku stosunek pracy wygasa.

Powód wskazywał jednak, iż mimo wyraźnego brzmienia przepisy art. 51 pwuKOWR, z uwagi na charakter przekształcenia Agencji, jej zniesienie należy potraktować jak likwidację i zastosowanie miał art. 36(1) kp zgodnie z którym w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy dochodzi do rozwiązania umowy i tak też należy potraktować ustanie stosunku pracy z powodem. Owe twierdzenia są jednak chybione. Przede wszystkim, gdyby ustawodawca chciał ustalić, iż w przypadku zniesienia Agencji stosuje się odpowiednio przepisy o likwidacji pracodawcy z całą pewnością dalby temu wyraz w ustawie. Wniosek taki należy wyciągnąć z domniemania racjonalności ustawodawcy, zgodnie z którym ustawodawca tworzy przepisy, w sposób sensowny, racjonalny i celowy. Odmawiając racji stronie powodowej nie można również zapomnieć, że ustawodawca w ustawie, na co Sąd już zwracał uwagę, przewidział możliwość rozwiązania umowy. Z takiej możliwości pracodawca w niniejszej sprawie nie skorzystał.

Należy zauważyć, iż Sąd nie kwestionuje w niniejszej sprawie, iż regulamin wynagradzania stanowi przepisy prawa pracy sensu largo, mające pozaustawowy charakter (tak wyrok SN z 11 października 2016 r., II PK 213/15, Lex). Wykładnia jego przepisów powinna zatem uwzględniać metody wykładni właściwe dla aktów prawnych (tak wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 11/16, Lex). Z tego też względu należało ustalić czy sposób ustania stosunku pracy z powodem mieścił się w pojęciu rozwiązania stosunku pracy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy, użytego w § 15 regulaminu wynagradzania.

Zasadą jest, że w wykładni przepisów pierwszeństwo ma zasada wykładni językowej. Należałoby przyjąć, iż co do zasady pojęcie rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy nie są tożsame w języku potocznym, ale i także w języku prawnym, gdyż z definicji kontekstowej rozwiązanie stosunku pracy można utożsamiać z jednym ze zdarzeń z art. 30 kp, w którym to nie mieści się pojęcie wygaśnięcia. Wygaśnięcie stosunku pracy zostało określone odrębnie. Z tego

też względu nie można mówić o tożsamości tych terminów. Taka wykładnia wyłączałaby możliwość zastosowania § 15 w stosunku do powoda.

Jednak w celu rozstrzygnięcia tego problemu należałoby dodatkowo rozważyć interpretację w świetle wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Celem wykładni systemowej jest taka interpretacja przepisów, która ma prowadzić do istnienia spójnego i uporządkowanego systemu norm prawnych. Oznacza to, że sposób i skutki ustawy z art. 51 pwuKOWR należy oceniać w sposób i zgodnie z ogólnymi przepisami prawa pracy. Skoro w kodeksie pracy odmiennie reguluje skutki rozwiązania i wygaśnięcia pracy i różnicuje te pojęcia, należy przyjąć iż użycie tych pojęć w art. 51 pwuKOWR miało również na celu uwzględnienie takiego rozróżnienia. Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby niedopuszczalne. Należy także przyjąć, iż pracodawca tworząc regulamin wynagradzania uwzględniał znaczenie tych pojęć w prawie pracy i wskazując jako podstawę do odprawy rozwiązanie, miał na uwadze rozumienie rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 30 kp, nie uwzględniając wygaśnięcia z art. 63 kp. Należy przyjąć, iż pracodawca miał świadomość różnych skutków tych pojęć i gdyby chciał objąć prawem do odprawy także wygaśnięcie, stanowiłby raczej o „ustaniu stosunku pracy”, co zakresem pojęciowym obejmowałby szerszy zakres. Takie stanowisko potwierdza również okoliczność wskazana przez pozwanego, który załączył propozycje zmian (...) Organizacji (...), gdzie proponowano rozszerzenie stosowania § 15 do likwidacji A. R. a zatem nie tylko rozwiązania umowy z uwagi na likwidację (pisma – k. 56-64), ale też wszelkie inne sposoby ustania stosunku pracy z uwagi na likwidację. Wskazana zmiana nie miała jednak miejsca, więc odprawa była należna jedynie w sytuacji rozwiązania umowy z tego tytułu.

W ocenie Sądu za tożsamą wykładnią przemawia również fakt, że zgodnie z ust. 9 art. 52 pwuKOWR w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami A. R. i A. R. (1) pracownikom tym przysługuje odprawa pieniężna ustalana na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474). Należy przyjąć, iż powyższe wskazuje za przyjęciem odrębności regulacji wygaśnięcia stosunku pracy. Gdyby bowiem doszło do jej rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracowników, a za taką przyczynę należy uznać zmianę przepisów prawa, nie byłoby konieczne wprowadzanie regulacji odwołującej się do tejże ustawy, albowiem już sam fakt takiego rozwiązania per se pozwałaby na skorzystanie z powyższej regulacji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, iż roszczenie powoda nie jest zasadne. Ustanie jego stosunku pracy było bowiem wynikiem jego wygaśnięcia, a nie rozwiązania.

Na marginesie należy wskazać, iż gdyby z powodem rozwiązano umowę w oparciu o art. 51 ust. 8 pwuKOWR, zasadne byłoby zastosowanie § 15 regulaminu, gdyż rzeczywiście wtedy nie byłoby wątpliwości, że zniesienie mieściło się w pojęciu likwidacji i uzasadniałoby to zasądzenie odprawy wynikającej na rzecz powoda. Skoro jednak w rozpoznawanej sprawie nie można było przyjąć, iż mamy do czynienia z rozwiązaniem, powyższa konstatacja nie wpływała na wynik sprawy.

Z tych wszystkich względów Sąd oddalił powództwo w pkt I sentencji wyroku.

Orzekając o kosztach procesu Sąd zastosował ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył nimi powoda jako stronę przegraną. Jako, że powód był na podstawie art. 35 ust.1 uksc zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, zasadne było obciążenie go wyłącznie kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, to jest kwotą 2.700 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.).

SSR Karol Kwiatkowski