

Sygn. VPa 98/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSR del. Marcin Wojciechowski (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w L.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w likwidacji z siedzibą w L. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 25 maja 2015r. sygn. IV P 22/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) i „2” (drugim) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w L. na rzecz powoda J. S. kwotę 2.800,00 (dwa tysiące osiemset) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałej części oraz znosi koszty procesu między stronami,

2. nie obciąża powoda J. S. kosztami procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 98/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 07 stycznia 2015 r. skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w L., powód J. S., reprezentowany przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wnosił o wydanie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym i zasądzenie na jego rzecz:

- kwoty 4.700 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty ;

- kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu żądania pełnomocnik powoda wskazał, iż powód J. S. był zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanej spółki i jej poprzedników prawnych w okresie od 1 marca 1994 r. do 19 października 2005 r. oraz w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 30 września 2012 r. i że już po ustaniu stosunku pracy powoda spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. zmieniła swoje brzmienie na T. i przeniosła swoją siedzibę do L..

Nadto, pełnomocnik powoda wskazał, iż w dniu 29 czerwca 2012 r. zostało powodowi wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. likwidacji stanowiska pracy w ramach zwolnień i że zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powodowi winna zostać wypłacona odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż powód był zatrudniony w pozwanej spółce i u jej poprzedników prawnych ponad 17 lat. Uwzględniając fakt, iż ostatnio powód miał ustalone wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 1.900,00 zł i że pozwana spółka w dniu 17 października 2012 r. wypłaciła mu kwotę 1.000,00 zł, powodowi przysługuje prawo do żądania odprawy pieniężnej w pozostałej kwocie 4.700,00 zł.

Nakazem zapłaty z dnia 13 stycznia 2015 r., wydanym w postępowaniu upominawczym w sprawie sygn. akt IV Np 2/15 Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Od powyższego nakazu zapłaty, w określonym terminie ustawowym, pełnomocnik pozwanego wniósł sprzeciw, w którym zaskarżając wydany nakaz zapłaty w całości, wnosił o oddalenie powództwa jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego wskazał, iż powód J. S. był pracownikiem pozwanej spółki w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 30 września 2012 r., przy czym okres od 1 kwietnia 2006 r. do 30 kwietnia 2010 r., tj. staż pracy w Manufakturze (...) sp. z o.o. w upadłości układowej został zaliczony powodowi na podstawie art. 23¹ k.p. Zdaniem strony pozwanej nie można było zaliczyć powodowi do stażu pracy jego wcześniejszego zatrudnienia w firmie (...) sp. z o.o. w okresie od 16 października 1998 r. do 19 października 2005 r., gdyż pomiędzy tymi okresami zatrudnienia nastąpiła przerwa wynosząca ponad 5 miesięcy, a zatem do tej umowy nie mogą być zastosowane skutki przejęcia pracownika w rozumieniu art. 23¹ k.p., a przy ocenie stażu pracy powoda decydującym o ewentualnej wysokości odprawy pieniężnej może być uwzględniany okres od 1 kwietnia 2006 r. do 30 września 2012 r. co oznacza, iż ewentualne roszczenie powoda winno dotyczyć dwukrotności wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim, IV Wydział Pracy, zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w L. na rzecz powoda J. S. kwotę 4.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nadto nadał wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 1.900,00 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji ustalił, iż powód J. S. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 kwietnia 2010 r. do 30 września 2012 r., w tym:

- w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 30 kwietnia 2010 r. w Manufakturze (...) Sp. z o.o. w upadłości układowej;

- w okresie 1 maja 2010 r. do 30 września 2012 r. w (...) Sp. z o.o. na podstawie art. 23¹ k.p., początkowo na stanowisku operatora urządzeń ceramicznych, a ostatnio na stanowisku specjalista do spraw magazynu z umówionym wynagrodzeniem 1.900,00 złotych brutto.

W okresie od 1 marca 1994 r. do 15 października 1995 r. powód J. S. był zatrudniony w (...) s.c., a wyniku przejęcia w trybie art. 23¹ k.p. w okresie od 16 października 1996 r. do 19 października 2005 r. w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P..

Pismem z dnia 14 czerwca 2012 r., pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wskazał zmiany organizacyjne spółki - likwidacja stanowiska pracy.

Do chwili obecnej, pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., wypłacił powodowi J. S. kwotę 1.000,00 zł z tytułu odprawy pieniężnej.

Sąd I instancji swoje rozstrzygnięcie oparł na przepisie art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.), który to statuuje, iż przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika, przy czym przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny te muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał za bezsporne, że pracodawca wypowiedział powodowi J. S. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony wskazując jako przyczynę wypowiedzenia te same umowy – likwidację stanowiska pracy.

Sąd I instancji w swoich rozważaniach podkreślił nadto, iż w świetle obowiązujących przepisów prawa, przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, lecz rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Zgodnie bowiem z obecnie obowiązującą ustawą z dnia 13 marca 2003 r., art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 przy definiowaniu zwolnień grupowych i indywidualnych ustawodawca nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy został zastąpiony ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Bezspornym w niniejszej sprawie był też fakt, iż przyczyną rozwiązania z powodem J. S. umowy o pracę były okoliczności leżące wyłącznie po stronie zakładu pracy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Okoliczności te stanowią obligatoryjne przesłanki do rozpoznawania niniejszej sprawy z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Sąd I instancji podczas procedowania podniósł, iż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. przyznaje każdemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia odprawę pieniężną w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Roszczenie o odprawę pieniężną przysługuje zatem każdemu pracownikowi, z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, rozwiązał stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w ramach zwolnień grupowych określonych w art. 1 ust. 1 w/w ustawy – lub zwolnienia indywidualnego, przy spełnieniu przesłanek z art. 10 ust. 1 te same ustawy.

Sąd Rejonowy zważył, iż skoro wyłącznym powodem rozwiązania z J. S. umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika tj. likwidacja stanowiska pracy, to roszczenie powoda o odprawę pieniężną Sąd I instancji uznał za zasadną. Sporną w przedmiotowej sprawie była natomiast wysokość stażu zakładowego powoda J. S., od którego uzależniona jest wysokość należnej mu odprawy pieniężnej, tj. 2 lub 3 miesięczne wynagrodzenie za pracę.

Zdaniem Sądu I instancji wysokość wypacanej pracownikowi odprawy pieniężnej w przypadku zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika uzależniona jest od tzw. stażu zakładowego, a zatem od długości zatrudnienia pracownika w danym zakładzie i bez znaczenia pozostaje tu okoliczność, że staż pracownika nie jest ciągły. Oznacza to, iż przy ustalaniu zakładowego stażu pracy należy zsumować wszystkie okresy zatrudnienia pracownika w danym zakładzie pracy i to niezależnie od długości przerw między kolejnymi umowami o pracę oraz niezależnie od trybu, jakim doszło do ustania kolejnych umów.

Biorąc pod uwagę zakładowy staż pracy powoda J. S. u strony pozwanej, tj. 17 lat, Sąd Rejonowy stwierdził, iż powód nabył prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 8 ust. 1

pkt. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Z tych względów, Sąd I instancji uwzględnił dotychczas wypłaconą powodowi J. S. kwotę 1.000,00 zł tytułem należnej odprawy, zasądził należną dalszą kwotę odprawy pieniężnej w wysokości 4.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności tj. od dnia 1 października 2012 r.

O kosztach procesu, o których mowa w punkcie 2 wyroku, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Natomiast podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 3 wyroku stanowił przepis art. 477² § 1 k.p.c.

Apelacją z dnia 3 września 2015 r. pełnomocnik strony pozwanej zaskarżył powyższy wyrok części, tj. w zakresie pkt. 1 ponad kwotę 2.800,00 zł, pkt. 2 i pkt. 3, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolne przyjęcie na podstawie zgromadzonych dowodów, że powód pracował u pozwanej również w okresie od 1 marca 1994 r. do 19 października 2005 r., co wpłynęło na wysokość odprawy uzależnionej od stażu pracy;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w związku z art. 23¹ § 1 i 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy staż pracy uzasadniał ewentualne zasądzenie odprawy w wysokości dwukrotności wynagrodzenia;

- art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż powód pracował u pozwanej co najmniej 8 lat, a zatem należy mu się odprawa wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec powyższego pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, w ten sposób, że Sąd II instancji oddali powództwo w zaskarżonej części w stosunku do pozwanej, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej z dnia 9 lutego 2016 r. nie stawiła się żadna ze stron.

Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Analiza zarzutów podniesionych przez pozwanego wskazuje na zasadność apelacji.

W pierwszej kolejności należy uznać za zasadny zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów. Należy zgodzić się z pozwanym, że ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie cechowała nie zawierała wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów.

Należy wskazać, iż Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu

przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków przedstawionych domumnetów , lecz na odpowiadającemu zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 roku w sprawie II URN 175/79).

Takiego logicznego powiązania ujawnionych w toku postępowania okoliczności brakuje w wywodzie Sądu I instancji, który przyjął, iż zaistniała ciągłość pracy powoda u pozwanego i jego poprzednich pracodawców, skutkująca uznaniem zaliczeniem całości tego zatrudnienia do jednego zakładowego stażu pracy.

Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów pozwalających, w jego ocenie, na powyższe ustalenie pominął okoliczności i twierdzenia wskazywane przez pozwanego dla wykazania braku ciągłości zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego istotną okolicznością dla rozstrzygnięcia w sprawie jest, iż powód po zakończeniu zatrudnienia w (...) Spółka z o.o. w P. w dniu 19 października 2005 roku podjął dopiero od dnia 1 kwietnia 2006 roku zatrudnienie w Manufakturze (...) Sp. z o.o. w upadłości układowej. Jak słusznie podniósł pozwany zaistniała wówczas przerwa w zatrudnieniu od dnia 20 października 2005 roku do dnia 31 marca 2006 roku.

Kolejną istotną okolicznością nie wziętą pod uwagę jest kwestia braku następstwa prawnego między (...) Spółka z o.o. w P. a Manufakturą (...) Spółką z o.o. w B.. Następstwo prawne zaistniało w wyniku postępowania układowego ale to C. stał się następcą prawnym w stosunkach pracowniczych Manufaktury (...) dopiero w 2010 roku.

Brak ustalenia tej kwestii skutkuje uznaniem, iż stwierdzenie Sądu Rejonowego o ciągłości stażu zakładowego powoda jest ustaleniem arbitralnym, a nie opartym na wszechstronnej ocenie materiału dowodowego.

Zasadnymi są także zarzuty dotyczące naruszenia art. 8 ust 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy błędnie zastosował normę art. 23¹ k.p. uznając, iż stanowi ona postawę uznania całości zatrudnienia powoda jako jednego okresu. Brak jest podstaw do takiego ustalenia.

Jak zostało wyżej wskazane powód miał przerwę w zatrudnieniu od dnia 20 października 2005 roku do dnia 31 marca 2006 roku.

Do dnia 19 października 2005 roku pracował w firmie (...) Spółka z o.o. w P., a od dnia 1 kwietnia 2006 roku w firmie Manufaktura (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w B..

Były to odrębne byty prawne i brak jest podstaw do przyjęcia ciągłości zatrudnienia. Fakt, iż firma (...) w późniejszym okresie przejęła pracowników firmy Manufaktura (...) w trybie art. 23¹ k.p. nie powoduje, iż uprzednie transfery pracowników między tymi podmiotami automatycznie korzystają z uprawnień wynikających z powyższej normy.

W ocenie Sądu Okręgowego zakładowy staż pracy powoda należy liczyć od dnia 1 kwietnia 2006 roku co powoduje, iż w dniu 30 września 2012 roku posiadał on 6 letni staż pracy co zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uprawnia powoda do odprawy we wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a więc 3.800,00 PLN. Biorąc pod uwagę, iż powodowi wypłacono uprzednio 1.000,00 PLN zasadne jest roszczenie J. S. do kwoty 2.800,00 PLN. W pozostałym zakresie żądanie powoda jako nienależne i zawyżone podlega oddaleniu.

Dlatego też Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok zasądzając na rzecz powoda kwotę 2.800,00 PLN i oddalając jego powództwo w pozostałej części.

Biorąc pod uwagę wynik postępowania Sąd Okręgowy zniósł koszty procesu za postępowanie I instancyjne i nie obciążył powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą.