

UZASADNIENIE

P. S., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania i stanowiska procesowego, domagał się zasądzenia na swoją rzecz od Banku (...) spółki akcyjnej w W. kwoty 27 238,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 5 lutego 2015 r. (dnia wniesienia pozwu) tytułem odprawy pieniężnej należnej mu na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). W uzasadnieniu wskazał, iż zakończenie z nim stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy w ramach likwidacji całego Oddziału pozwanego Banku przy Al. (...) w S.. Zaznaczył również, że zamiar wypowiedzenia stosunku pracy nie został skonsultowany z organizacją związkową. Jednocześnie wskazał, że nie odwołuje się od dokonanego w dniu 29 stycznia 2015 r. wypowiedzenia umowy o pracę. Zawniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Bank (...) spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana podkreśliła, że u podstaw wypowiedzenia legły przyczyny prawdziwe, zaś nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy P. S. w dniu 11 sierpnia 2015 r. uprawniała pracodawcę do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Zarzuty stawiane P. S. miały charakter powtarzalny. Zaprzeczyła, aby rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy miała być likwidacja oddziału, w którym P. S. był zatrudniony. Sama zbieżność czasu między zwolnieniami a wypowiedzeniem powodowi umowy nie może prowadzić do wniosku, że w rzeczywistości rozwiązanie stosunku pracy miało na celu obejście przepisów o zwolnieniach grupowych. Zaznaczyła, że nawet ustalenie, że jedną z przyczyn wypowiedzenia była planowana likwidacja (czemu pozwana zaprzecza), to przy uznaniu realności i zasadności chociażby jednej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, uniemożliwia to wypłatę odprawy, gdyż przyczyna niedotycząca pracownika nie stanowiłaby w takim wypadku wyłącznej podstawy wypowiedzenia stosunku pracy. Co do zarzutu braku konsultacji związkowej, pozwana wskazała, iż P. S. nie korzystał z ochrony związkowej. Zakwestionowała również wysokość dochodzonej odprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. S. został zatrudniony w Banku (...) spółce akcyjnej w W. w dniu 1 stycznia 2013 r. na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 maja 2014 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W ostatnim okresie zatrudnienia zajmował stanowisko doradcy klienta bankowości detalicznej, a miejscem jego świadczenia pracy był Oddział Banku przy Al. (...) w S..

Niesporne

W dniach od 11 do 14 sierpnia 2014 r. P. S. był nieobecny w pracy. O nieobecności powiadomił przedłożoną M. G. (1) w dniu 13 sierpnia 2014 r. drogą smsową. Dostarczył zaświadczenie o niezdolności do pracy za okres od 12 do 14 sierpnia 2014 r.

Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanej przewiduje, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.

P. S. w złożonych wyjaśnieniach nie zakwestionował zarzutów co do braku usprawiedliwienia nieobecności w dniu 11 sierpnia 2014 r., powołując się jedynie na stan zdrowia, który „zmusił go do zaniechania”.

Dowód: wiadomości e-mail z dnia 27.08.2014 r. k. 180, zaświadczenie lekarskie (...) k. 181, wnioski o udzielenie kary porządkowej k. 182, zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351, Regulamin Pracy k. 127

W dniu 29 sierpnia 2014 r. P. S. otrzymał karę porządkową nagany za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na nieusprawiedliwionym niestawieniu się w pracy w dniu 11 sierpnia 2014 r., które to

działanie naruszyło Regulamin Pracy Banku (...) S.A. (Rozdział 4 pkt 4.3. Obecność w pracy i punktualność). W treści kary porządkowej zawarto informację, że w przypadku powtórzenia się tego rodzaju naruszenia zasad postępowania zostaną podjęte dalsze kroki dyscyplinarne.

P. S. nie składał sprzeciwu od ww. kary nagany.

Niesporne

Procedury dotyczące przechowywania dokumentów oraz danych osobowych w pozwanym Banku są bardzo sformalizowane i regulowane licznymi aktami o charakterze wewnętrznieobowiązującym (m.in. są to Z. (...), Z. Ochrony Danych Osobowych w Banku (...) S.A., Regulamin Pracy Banku (...) S.A.). P. S. był zapoznany z tymi procedurami.

Dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., Regulamin Pracy k. 127, Z. (...) k. 128-179, Z. postępowania pracowników Banku (...) S.A. k. 196-232, Z. (...) k. 233-280

W kwietniu 2014 r. kontrola pod nazwą (...) wykazała, że P. S. przechowuje w biurku dwa numery PESEL klientów. Ponadto, w trakcie kontroli w październiku 2014 r., w jego szafce znaleziono pięć podpisanych przez klientów aplikacji kredytowych, które powinny znajdować się w sejfie.

Dowód: wiadomości e-mail z dnia 30.04.2014 r. k. 188, raport z wykonanej kontroli C. D. P. k. 189, wiadomości e-mail z dnia 08.10.2014 r. k. 190-191, zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka M. M. k. 390-392

W listopadzie 2014 r. przeprowadzona kontrola wobec P. S. wykazała, że przechowuje on na dysku komputera scany dokumentów (dowód osobisty i zaświadczenie o zarobkach) klientów banku. P. S. w złożonych wyjaśnieniach nie zakwestionował zarzutów, powołując się na kwestie związane z powrotem z urlopu i pośpiechem przy wykonywaniu czynności pracowniczych.

Dowód: wiadomości e-mail z dnia 26.11.2015 r. k. 183-184, wniosek o udzielenie kary porządkowej k. 186-187, zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351

W dniu 28 listopada 2014 r. P. S. otrzymał karę porządkową nagany za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegające na zapisaniu i przechowywaniu danych osobowych klientów, bez związku z bieżącą pracą. Powyższe działanie, stwierdzone w dniu 14 listopada 2014 r., stanowi naruszenie postanowień zawartych w Z. (...); Z. Ochrony Danych Osobowych w Banku (...) S.A., Regulaminie Pracy Banku (...) S.A. oraz naruszenie kluczowych zadań określonych w obowiązującym Zakresie czynności. Zachowanie to generowało ryzyko nieprawidłowości, naraziło na szwank wizerunek i reputację Banku, a w konsekwencji mogło skutkować sytuacjami reklamacyjnymi i narazić Bank na starty finansowe.

P. S. nie składał sprzeciwu od ww. kary nagany.

Niesporne

Po udzieleniu drugiej kary nagany regionalny dyrektor sprzedaży M. Z. (1) zaproponował P. S., aby ten sam wypowiedział umowę o pracę.

Dowód: przesłuchanie powoda P. S. k. 310, k. 392-394

W dniu 29 stycznia 2015 r. P. S. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia z uwagi na utratę zaufania, spowodowaną brakiem oczekiwanej przez pracodawcę staranności i dbałości w przestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez:

- nieusprawiedliwione niestawienie się w dniu 11 sierpnia 2014 r. w miejscu pracy,

- zapisanie i przechowywanie danych osobowych klientów Banku, niezwiązanych z bieżącą pracą.

Wskazano, że powyższe nieprawidłowości zostały potwierdzone nałożonymi karami porządkowymi w formie nagan wręczonymi w dniu 29 sierpnia 2014 r. za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez nieusprawiedliwione niestawienie się w pracy w dniu 11 sierpnia 2014 r., które to działanie naruszyło Regulamin Pracy Banku (...) S.A. (Rozdział 4 pkt 4.3.) i skutkowało zaburzeniem pracy oddziału oraz koniecznością pracy pozostałych pracowników w godzinach nadliczbowych; w dniu 28 listopada 2014 r. za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez przechowywanie na dysku komputera służbowego danych osobowych klientów zawartych w skanie dowodu osobistego oraz w skanie zaświadczenia o zarobkach, co stanowiło naruszenie Z. (...) oraz Z. Ochrony Danych Osobowych w Banku (...) S.A. oraz naraziło na szwank wizerunek i reputację Banku, a w konsekwencji mogło skutkować sytuacjami reklamacyjnymi i narazić Bank na starty finansowe.

Podano, że powyższe okoliczności oraz inne naruszenie porządku i organizacji pracy (nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 15 lipca 2014 r.; naruszenia Z. (...) informacji stwierdzone 9 kwietnia 2014 r. oraz 8 października 2014 r.), powodują utratę zaufania pracodawcy co do prawidłowej realizacji założonych standardów jakości obsługi klientów Banku i prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków, a przez to uniemożliwiają dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku.

Niesporne

Procedura wypowiedzania P. S. umowy o pracę została wdrożona już pod koniec listopada 2014 r., po udzieleniu mu drugiej kary nagany. Proces ten przedłużył się z uwagi na okres urlopowy pracowników biura relacji pracowniczych spółki (jednego biura kadr na całą spółkę), okres świąteczny i z uwagi na prowadzone konsultacje co do zasadności wypowiedzenia.

Dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351

Przed dokonaniem wypowiedzenia, pracodawca w grudniu 2014 r. zwrócił się do działających w spółce organizacji związkowych z zapytaniem czy P. S. korzysta z ochrony związkowej i otrzymał odpowiedź negatywną.

Dowód: wiadomości e-mail z dnia 02.12.2014 r., 04.12.2014 r., z dnia 05.12.2014 r. k. 192-195

Pogłoski o planach zamknięcia placówki przy Al. (...) w S. pojawiały się już wcześniej, nawet od 2013 r.

Dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka D. L. k. 345-347, zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351, zeznania świadka K. S. k. 368-371, zeznania świadka M. M. k. 390-392

Pracownicy oddziału zostali powiadomieni o likwidacji tej placówki w dniu 29 stycznia 2015 r. W styczniu 2015 r. do oddziału dotarła oficjalna informacja w tej kwestii. Jednocześnie zostali poinformowani o zwolnieniu P. S.. Spotkanie odbyło się już bez udziału P. S..

Dowód: przesłuchanie powoda P. S. k. 310-310v., zeznania świadka D. L. k. 345-347, zeznania świadka K. S. k. 368-371

Pracownicy oddziału zostali poproszeni o nieinformowanie klientów o planowanej likwidacji.

Dowód: zeznania świadka K. S. k. 368-371

Placówka przy Al. (...) w S. została zamknięta w lipcu 2015 r.

Niesporne

Gdyby placówka ta nie została zlikwidowana, P. S. również otrzymałby wypowiedzenie.

Na miejsce P. S. nie została zatrudniona nowa osoba, gdyż wobec informacji o likwidacji oddziału, w lutym 2015 r. zmieniono model działania placówki i nie było potrzeby zatrudnienia dodatkowej osoby.

Dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351

Spośród sześciu zatrudnionych w zlikwidowanej placówce pracowników, tylko jeden jest nadal zatrudniony. J. M. została przeniesiona do oddziału przy pl. (...) i otrzymała wypowiedzenie zmieniające w zakresie stanowiska pracy. Z dyrektorem placówki K. S. i pracownicami kas A. B. i B. S. oraz doradcą D. L. rozwiązano umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika i wypłacono odprawy zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym dla pracowników Banku (...) S.A., który w § 15 punkcie 1 przewiduje, że pracownicy, z którymi rozwiązana zostanie umowa o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników otrzymają odprawy pieniężne wynikające z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w wysokości dwukrotnie wyższej od przysługującej im z mocy tej ustawy, jednak nieprzekraczającej 15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat z zysku) w czwartym kwartale poprzedniego roku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Dowód: (...) z dnia 22.06.2002 r. k. 17-74, zeznania świadka M. Z. (1) k. 310-312v., przesłuchanie powoda P. S. k. 310-310v., zeznania świadka D. L. k. 345-347, zeznania świadka M. G. (1) k. 348-351

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Przedmiotem sporu między stronami było prawo do nabycia przez powoda odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje gdy, wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny nie dotyczące pracownika.

Takie stanowisko prezentuje także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNC 1992/11/204) stwierdził, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Stanowisko to jest aktualne również pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a to wobec analogicznego brzmienia tych aktów prawnych w zakresie przesłanek nabycia prawa do odprawy w przypadku zwolnień indywidualnych. W wyroku z dnia 25 stycznia 2005r. (I PK 139/04, OSNP 2005/17/264) stwierdzono, że przepisy przedmiotowej ustawy (z dnia 13 marca 2003r.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu

stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Powód podnosił, iż jedyną i rzeczywistą przyczyną zakończenia z nim stosunku pracy jest likwidacja jego stanowiska pracy, co wiązał z likwidacją całego oddziału, w którym świadczył pracę. Ciężar dowodu w zakresie wykazania powyższego faktu spoczywał na powodzie, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu przewidzianą w przepisach (art. 6 k.c. i 232 k.p.c.). Wymaga bowiem podkreślenia, iż w postępowaniu z odwołania pracownika od dokonanego wobec niego wypowiedzenia ciężar wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, nie odwołał się od wypowiedzenia z dnia 29 stycznia 2015 r., nie zakwestionował więc zawartych w nim przyczyn, co skutkuje przyjęciem, że są one prawdziwe i zasadne. W postępowaniu o odprawę ciężar dowodu spoczywa zaś na stronie powodowej, która ma obowiązek wykazania podnoszonych w postępowaniu twierdzeń. W toku posiedzenia wyjaśniającego powód (jego zawodowy pełnomocnik) wyraźnie sprecyzował żądanie i twierdzenia pozwu domagając się uznania likwidacji za jedyną rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, a także wskazując, iż nie odwołuje się od samego wypowiedzenia umowy o pracę.

Stan faktyczny został ustalony w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania świadków M. Z. (1), D. L., M. G. (1), K. S., M. M., które były zbieżne co do czasu przeprowadzenia likwidacji placówki przy Al. (...), momentu uzyskania wiarygodnej informacji o likwidacji i powiadomienia o tym pracowników oddziałów. Zeznania świadków M. Z. (1), M. M. i M. G. (1) odnosiły się również do przyczyn wypowiedzenia, potwierdzając ich zaistnienie, wagę i powtarzalność zarzucanych powodowi zachowań, jak również, co istotne, świadkowie ci wskazali na moment zainicjowania procedury w przedmiocie zwolnienia powoda. K. S. została przełożoną powoda dopiero w grudniu 2014 r. i z tego względu nie miała wiedzy o sposobie świadczenia przez niego pracy przed zainicjowaniem procedury w przedmiocie jego zwolnienia.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w nadal aktualnym wyroku z dnia 10 października 1990r., I PR 319/90 (OSNC 1992/11/204) wydanym podczas obowiązywania ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) zawarte w art. 10 ust. 1 tej ustawy sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Świadkowie M. Z. i M. G. zeznali, że likwidacja nie miała związku z zakończeniem stosunku pracy z powodem. Potwierdzona wiedza na temat likwidacji oddziału, w którym pracował powód pojawiła się dopiero pod koniec stycznia 2015r., zaś we wcześniejszym czasie (od kilku lat) pojawiały się tylko plotki o likwidacji. Ww. świadkowie zeznali, że procedura dotycząca wypowiedzenia umowy powoda została wszczęta zaraz po drugim ukaraniu powoda naganą (a więc już w listopadzie 2014 r.) i miało to związek z ukaraniem powoda dwoma karami nagany. W tym momencie likwidacja placówki nie była jeszcze pewna. Dodatkowo za wolą rozwiązania umowy z powodem właśnie z przyczyn wskazanych w karach nagany przemawia fakt, iż M. Z. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy już w dniu wręczenia mu drugiej nagany. Dwa miesiące, które upłynęły od momentu drugiego ukarania do wypowiedzenia nie są długim okresem, a świadkowie dodatkowo wskazali, że to wydłużenie spowodowane było nieobecnościami urlopowymi pracowników kadr i czasem świątecznym, a także konsultacją związkową. Choć decyzja o likwidacji oddziału zbiegła się z wypowiedzeniem umowy powoda, to brak dowodów, że to likwidacja była wyłączną przyczyną zakończenia umowy. Przeciwnie, z zeznań świadków wynika, że gdyby nie było likwidacji, to powód i tak zostałby zwolniony z uwagi na powtarzające się naruszenia dyscypliny pracy. Należy zauważyć, że w odniesieniu do

zwalnianych pracowników zamykanego Oddziału pozwany Bank wypłacił odprawy, co świadczy o tym, że nie unikał ich wypłaty, więc nie ma podstaw do przyjęcia, by takim motywem się kierował w tym przypadku.

W niniejszym stanie faktycznym powodowi przedłożono wypowiedzenie, które nie zostało przez niego zakwestionowane. Co więcej, złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu zostało poprzedzone udzieleniem powodowi dwóch kar porządkowych, z powodów jednakowych jak podstawa wypowiedzenia. Od tychże kar porządkowych powód również się nie odwoływał, a jego wyjaśnienia odnośnie stawianych mu zarzutów stanowią de facto potwierdzenie ich wystąpienia. Brak wniesienia odwołania co do wypowiedzenia czyni aktualnie niecelowym przywoływanie argumentów o bezzasadności przyczyn wypowiedzenia (bagatelizowanie przyczyn, twierdzenia o urlopie na żądanie w dniu 11 sierpnia 2014 r.) P. S. zaakceptował wskazane w wypowiedzeniu przyczyny, co pozwala na uznanie ich za prawdziwe. Również świadek M. Z. opisał zdarzenia będące podstawą wypowiedzenia, dodatkowo znajduje to potwierdzenie w dowodach z dokumentów (wiadomościach mailowych, wyjaśnieniach powodach złożonych przed udzieleniem kar nagany). D. L. wskazała zaś, że „powód został zwolniony z powodu braku zaufania” (k.345).

Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż nie ma podstaw, aby stwierdzić, że powód został zwolniony z wyłącznej przyczyny nie dotyczącej pracowników, a w związku z tym nie można zastosować w niniejszej sprawie art. 10 ustawy. Powodowi została wypowiedziana umowa o pracę wyłącznie z przyczyn dotyczących powoda, które zostały wymienione wyżej.

W przypadku zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407) wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - nie dotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - nie dotyczących pracownika). Sąd Najwyższy podkreślił, iż w przypadku prawa do odprawy obowiązuje podstawowy warunek, że wskazana przez pracodawcę przyczyna dotycząca pracownika była fikcyjna (pozorna), a rzeczywistą - i to wyłączną - przyczynę stanowiły okoliczności nie dotyczące pracownika.

W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby prawdziwą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska w związku z likwidacją placówki bankowej, co skutkowało oddaleniem powództwa o odprawę.

Marginalnie można zaznaczyć, że pracodawca dokonując wypowiedzenia nie naruszył przepisu art. 38 k.p., zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową. W piśmie powinna być podana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pozwany zwrócił się do organizacji związkowych, uzyskując odpowiedź, że powód nie jest ich członkiem.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 1800 zł (§ 6 ust. pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U.2014.1025 j.t.). Rozporządzenie to znajduje zastosowanie w sprawie wobec wytoczenia powództwa w lutym 2015 r., a więc przed wejściem w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. poz. 1079). Rozporządzenie to weszło bowiem w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

Z:

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

13.12.2016r.