

UZASADNIENIE

M. K. w pozwie przeciwko (...) Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w S. żądał zasądzenia kwoty 1.849 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14.11.2016r. do dnia zapłaty - tytułem odprawy pieniężnej oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 1 lipca 2016 r. na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 1/2 etatu. Podał, że pracodawca z dniem 28 października 2016 r. rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia powierzenie prowadzenia bieżącej obsługi prawnej zewnętrznej kancelarii. Powołując się na treść art. 10 ust.1 w zw. z art. 8 ust.1 pkt.1 Ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stwierdził, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy doszło do wypowiedzenia jego stosunku pracy z wyłącznej przyczyny niedotyczącej pracownika, dlatego też powinien otrzymać odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 1849 zł. Podał, że wystosowane do pracodawcy wezwanie do zapłaty odprawy okazało się bezskuteczne, gdyż pozwany uznał zgłoszone roszczenie za niezasadne.

W dniu 16.01.2017r. Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie (k.8).

Pozwany (...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w S. w terminie złożył sprzeciw od nakazu zapłaty wydanego w dniu 16.01.2017r., w którym wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając sprzeciw pozwany podał, że dochodzona przez powoda kwota jest jemu nienależna, zarówno co do zasady jak i wysokości. Zdaniem pozwanego w niniejszej sprawie nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 13.03.2003r., ponieważ nie dotyczą sytuacji gdy zwolnieniu podlega jeden pracownik. Podniósł, że nawet indywidualne zwolnienie pracownika musi pozostawać w związku z rozciągniętym w czasie zwolnieniem grupy pracowników. W jego ocenie w przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Na poparcie powyższego, pozwany powołał się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 18.10.1994r., wydanym w sprawie sygn. akt I PZP 43/94. W opinii pozwanego powód nie udowodnił, że wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących i dlatego też powództwo winno ulec oddaleniu.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód M. K. został zatrudniony w pozwanym (...) Ośrodku Doradztwa Rolniczego w S. na stanowisku radcy prawnego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została z nim zawarta 28 czerwca 2016 r., w wymiarze 1/4 etatu (przeciętnie 10 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, tj. we wtorek i piątek – po 5 godzin na dobę) od dnia rozpoczęcia pracy tj. od 1 lipca 2016 r., za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1000,- zł z dodatkiem funkcyjnym wg stawki 7 w wysokości 15% najniższego wynagrodzenia zasadniczego, liczonego od kwoty 1126 zł, tj. 169 zł (dowód: umowa o pracę k.1 i 2 B akt osobowych powoda).

W momencie zatrudnienia powoda, u pozwanego zatrudniony był już od ponad 10 lat radca prawny – R. P. (fakt bezsporny).

Pismem z dnia 12 sierpnia 2016r. powód zwrócił się do pracodawcy o zwiększenie wymiaru czasu pracy z 1/4 etatu na 1/2 etatu (dowód: k. 12 B akt osobowych powoda). W odpowiedzi na powyższe, pracodawca przychylił się do wniosku powoda, w konsekwencji czego 16 sierpnia 2016 r. strony podpisały porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy z 1/4 etatu na 1/2 etatu (20 godzin) oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego za pracę na kwotę 1400,- zł (dowód: porozumienie zmieniające k.12 B akt osobowych powoda).

Pismem z 25 października 2016r. pracodawca zawiadomił Organizację (...) przy (...) w S. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która to organizacja związkowa pismem z 26 października 2016 r. poinformowała pozwanego, że podtrzymuje stanowisko dyrektora w tym przedmiocie (k.18 B akt osobowych powoda).

Oświadczeniem z dnia 27 października 2016r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą 28 czerwca 2016r. na czas nieokreślony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 12 listopada 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano powierzenie prowadzenia bieżącej obsługi prawnej (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w S. zewnętrznej kancelarii prawnej. Wypowiedzenie zostało doręczone powodowi 28 października 2016r.(dowód: wypowiedzenie k. 19 B akt osobowych).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 25 października 2016 r. Dyrektor (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w S. podjął decyzję o powierzeniu prowadzenia bieżącej obsługi prawnej (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w S. - zewnętrznej kancelarii prawnej (dowód: zarządzenie -k.26 akt sprawy IV P 132/16). Następnie pozwany z dniem 21 listopada 2016 r. złożył zapytanie ofertowe (...) /108/16, na realizację bieżącej obsługi prawnej przez kancelarię prawną, z terminem składania ofert do 25 listopada 2016 r. i terminem zawarcia umowy od 1 grudnia 2016 r. na okres sześciu miesięcy (dowód: opis przedmiotu zamówienia – k.27-29 akt sprawy IV P 132/16). Na podstawie zapytania cenowego wyłoniona została oferta Kancelarii Radcy Prawnego A. A. z siedzibą w B. (k.33 i 34 akt sprawy IV P 132/16).

Powód nie złożył oferty pozwanemu (dowód: zeznania powoda - protokół rozprawy z 15 grudnia 2016r – 00:09:13-00:12:53 akt sprawy IV P 132/16).

Pomimo powierzenia przez pozwanego prowadzenia bieżącej obsługi prawnej jednostce zewnętrznej, w (...) Ośrodku Doradztwa Rolniczego w S. nadal zatrudniony jest na stanowisku radcy prawnego R. P., który na tym stanowisku zatrudniony jest od 1 sierpnia 1996 r., przy czym od 1 września 2015r. zatrudniony jest w wymiarze 1/2 etatu. Od października 2015r. R. P. podlega, na podstawie art. 39k.p., ochronie pracowników w wieku przedemerytalnym (dowód: zeznania p.o. dyrektora A. N. - protokół rozprawy z 23 lutego 2017r. k. 12v-13 – 00:13:51 - 00:22:02).

Regulamin organizacyjny (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w S. przewiduje jedno stanowisko radcy prawnego w wyżej wskazanej jednostce (dowód: zeznania p.o. dyrektora A. N. - protokół rozprawy z 23 lutego 2017r. k. 12v-13 – 00:13:51 - 00:22:02 i Regulamin organizacyjny (...) k. 5-20 akt sprawy IV P 132/16).

Wyrokiem z dnia 15.12.2016r. w sprawie IV P 132/16 Sąd oddalił powództwo wniesione przez powoda przeciwko pozwanemu o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczy o tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem miało niewątpliwie wymiar ekonomiczny w postaci zmniejszenia kosztów pracy pracowników oddziału i było wynikiem rzeczywistej reorganizacji polegającej na zmianie sposobu obsługi prawnej pozwanego(dowód: wyrok i uzasadnienie w sprawie IVP 132/16).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron tj. powoda M. K. (dowód: protokół rozprawy z 23 lutego 2017r. k. 12v – 00 :12:53- 00:13:51) i p.o. dyrektora pozwanego A. N. (protokół rozprawy z 23 lutego 2017r. k. 12v-13 – 00:13:51 - 00:22:02) oraz wyżej wymienionych dokumentów i na podstawie wyroku i uzasadnienia w sprawie IVP 132/16. . Sąd dał wiarę zarówno zeznaniom stron, jak i złożonym dokumentom, albowiem generalnie stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne, podlegało uwzględnieniu.

Istota sporu w sprawie dotyczyła tego czy w niniejszej sprawie będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 10.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(t.j. Dz. U.2016r, poz. 1474).

Powód powołując się na treść art. 10 ust.1 w zw. z art. 8 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13.03.2003r. twierdził, że z uwagi na wypowiedzenie jemu stosunku pracy przez pracodawcę z wyłącznej przyczyny nie dotyczącej pracownika powinien otrzymać odprawę pieniężną w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 1849 zł. Natomiast zdaniem pozwanego w niniejszej sprawie nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 10.03.2003r., ponieważ nie dotyczą sytuacji gdy zwolnieniu podlega jeden pracownik. Pozwany twierdził, że nawet indywidualne zwolnienie pracownika musi pozostawać w związku z rozciągniętym w czasie zwolnieniem grupy pracowników. W opinii pozwanego powód nie udowodnił, że wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących.

W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy mają zastosowanie przepisy ustawy z 10.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników(t.j. Dz. U.2016r, poz. 1474).

Sąd, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, podzielił stanowisko powoda, iż przysługuje jemu prawo do otrzymania odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. nie dotyczących powoda , nawet jeżeli jest to indywidualne zwolnienie jednego pracownika (vide: np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994r. I PZP 52/94.)

Prawo do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U.2016r, poz. 1474) nabywa pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, o którym mowa w art. 1 ustawy. Dotyczy to więc pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy w okresie 30 dni wypowiadają lub rozwiązują za porozumieniem stron stosunek pracy z wynikającą z tego przepisu liczbą pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 10. ust. 1 powołanej powyżej Ustawy).

W przypadku zwolnień indywidualnych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza wymagania, aby nie dotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

Przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowiące wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika lub wypowiedzeniu warunków pracy i płacy).

Wskazać należy, że przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Natomiast kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania („przyczyny nie dotyczące pracownika”) sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. W tym kontekście stwierdzić należy, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 roku są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe.

Wyrokiem z dnia 15.12.2016r. w sprawie IV P 132/16 Sąd oddalił powództwo wniesione przez powoda przeciwko pozwanemu pracodawcy o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczy o tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem miało niewątpliwie wymiar ekonomiczny w postaci zmniejszenia kosztów pracy pracowników oddziału i było wynikiem rzeczywistej reorganizacji polegającej na zmianie sposobu obsługi prawnej pozwanego , rezygnacji z etatowych pracowników na podmiot zewnętrzny. Sąd w tej sprawie ustalił , że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była przyczyną rzeczywistą , wyłączną, leżącą po stronie pracodawcy .

Powód wykazał więc, że wyłączną przyczyną rozwiązania jego stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Pozwany twierdził, że wypowiedzenie doręczone powodowi nie miało związku z przepisami ustawy z 13. marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jednakże pozwany tej okoliczności nie wykazał, a to na pozwanym zgodnie z art. 6 k.c. ciążył obowiązek wykazania tej okoliczności.

Twierdzenia powoda, że wyłączną przyczyną rozwiązania jego stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy potwierdził pełniący obowiązki dyrektora A. N.. Na rozprawie w dniu 23.02. (...) zeznał, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była zmiana sposobu obsługi prawnej zakładu pracy, z etatowych pracowników na podmiot zewnętrzny - kancelarię prawną. Potwierdził także, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie dotyczyła pracownika oraz, że etat radcy prawnego nie został dotychczas zlikwidowany, ponieważ drugi radca prawny R. P. zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu jest pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p. i gdyby nie był chroniony także i on zostałby zwolniony i doszłoby do likwidacji etatu (dowód: k. 22v – 23 protokół rozprawy z 23 lutego 2017r. znacznik czasowy: 00:13::51- 00:22:02).

Mając na uwadze powyższe, tut. Sąd uznał więc, że powodowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej w wysokości określonej w art. 8. ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, albowiem okres zatrudnienia powoda u pozwanego wynosił 4 miesiące i 12 dni (bezsporne). Pozwany jest zakładem pracy zatrudniającym ponad 20 pracowników(bezsporne).

Sąd uznał powództwo co do zasady i wysokości za uzasadnione i zasądził na rzecz powoda dochodzoną kwotę na podstawie art. 8. ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016roku ,poz. 1474) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie(art. 481 k.c.) od dnia 14.11.2016r. do dnia zapłaty pomimo, iż faktyczną datą wymagalności tego roszczenia jest data rozwiązania stosunku pracy, czyli 12.11.2016.r Wysokość należnej powodowi odprawy Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia o wysokości zarobków powoda z 16 listopada 2016r. wystawionego przez pozwanego(k. 4).

Rozstrzygnięcie o nieuiszczonych kosztach sądowych, zawarte w punkcie II wyroku, zapadło w oparciu o treść przepisu art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r, poz. 623) w zw. z art. 98 kpc.. Na koszty te składa się jedynie opłata od pozwu wynosząca 30 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477 kpc.

Mając powyższe na względzie orzeczono jak w sentencji wyroku.