

Sygnatura akt IV P 274/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

(...), dnia 17 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant:

po rozpoznaniu w dniu 17-12-2020 r. w (...)na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 34 671,15 (trzydzieści cztery tysiące sześćset siedemdziesiąt jeden 15/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2017r. do dnia zapłaty;

II nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12 025,05 złotych;

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w (...)kwotę (...) (jeden tysiąc siedemset trzydzieści cztery) złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 274/20

UZASADNIENIE

Powód R. K. w pozwie skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) wniósł o zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 34 671,15 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powód od 08 kwietnia 1992r. do dnia 31 sierpnia 2017 roku był pracownikiem (...) (dalej: (...)), zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego. Z dniem 1 września 2017 r. powołano do życia Krajowy Ośrodek (...) (dalej: (...)). Powód nie otrzymał propozycji pracy, wobec czego jego stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 roku. Powodowi wypłacono odprawę pieniężną.

Powód podaje, iż dochodzi świadczenia odszkodowawczego, którego podstawę stanowi regulamin wynagradzania wprowadzony w (...), który przewidywał, że w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, pracownikowi przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany w pierwszej kolejności zarzucił, że nie posiada legitymacji biernej, gdyż oddziały terenowe działające w każdym województwie są jednostkami organizacyjnymi i nie posiadają zdolności prawnej. Pozwany nie zgodził się z przedstawioną przez powoda interpretacją przepisów regulaminu wynagradzania, wskazując że świadczenie

odszkodowawcze przysługiwało tylko w razie rozwiązania stosunku pracy, natomiast w przypadku powoda doszło do jego wygaśnięcia. Według pozwanego wygaśnięcie i rozwiązanie stosunku to dwie różniące się instytucje prawa pracy. Potwierdzeniem tego jest uregulowanie zawarte w art.51ust.9 przepisów wprowadzających ustawę o (...), w którym przewidziano wyjątek od reguły ustanowionej przez art.1ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pozwany podnosił również, że regulamin wynagradzania posługiwał się pojęciem „przyczyn dotyczących pracodawcy”, co jest pojęciem węższym od „przyczyn nie dotyczących pracownika”. Pozwany stanął na stanowisku, że przy takim brzmieniu przepisu, gdyby nawet umowa powoda uległa rozwiązaniu, a nie wygasła z mocy prawa, to i tak nie przysługiwałoby mu roszczenie wynikające z §15 regulaminu wynagradzania, gdyż skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy czy też jego wygaśnięcia następował z mocy prawa, co było niezależne od woli stron stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był wieloletnim pracownikiem (...). Zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku radcy prawnego

(bezsporne – potwierdzone: dokumenty w aktach osobowe powoda cz.A i B, świadectwo pracy k. 5 -6)

Powód osiągał w ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.557,05 zł.

(dowód: pismo- k. 14(po k.25) cz. B akt osobowych)

Wynagrodzenie powoda obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12 025,05 zł.

(dowód: zaświadczenie- k. 36)

W (...), wcześniej (...) obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników z 18 marca 1992 roku. W §15ust.2 regulaminu przewidziano, że pracownikom Agencji innym niż prezes, zastępca prezesa i główna księgowa w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenie to przysługiwało niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach. Regulamin wynagradzania podlegał zmianom, z których ostatnie wprowadzone zostały zarządzeniem nr (...) z dnia 21 lutego 2013r., jednak zapisy zawarte w §15 ust.2 dotyczące świadczenia odszkodowawczego pozostały niezmienione.

(bezsporne, potwierdzone: regulamin wynagradzania- k. 8-11, k. 29-35)

Z dniem 1 września 2017 roku weszła w życie ustawa z 10 lutego 2017 roku o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. z 2017 roku poz. 623). Zgodnie z art.45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (dalej przepisy wprowadzające ustawę o (...)) z dniem 31 sierpnia 2017 roku zniesiona została (...), zaś z dniem 1 września 2017 roku utworzono (...). Krajowy Ośrodek (...) z dniem 1 września 2017 roku z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej (...), w szczególności mienie (...) stawało się mieniem (...), K. (...) stawał się stroną umów i porozumień, których stroną była (...), na (...) przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych (art.46 przepisów wprowadzających ustawę o (...)).

Zgodnie z ustawą przepisy wprowadzające ustawę o (...) powołany został pełnomocnik do spraw utworzenia (...), którego zadaniem było zorganizowanie (...), w tym między innymi podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami (...) i (...). Pełnomocnik miał między innymi w terminie do dnia 31 maja 2017 r. zaproponować, na piśmie, zatrudnienie w Krajowym Ośrodku (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom (...) oraz pracownikom (...). Pracownicy mieli wówczas termin miesiąca na złożenie oświadczeń o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. W razie złożenia oświadczenia o przyjęciu proponowanych warunków stawali się z dniem 1 września 2017r. pracownikami (...). Zgodnie

z art.51ust.7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o (...) dotychczasowe stosunki pracy pracowników (...) wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 roku między innymi w przypadku nie zaproponowania im do dnia 31 maja 2017r. zatrudnienia w (...) przez pełnomocnika do spraw utworzenia (...).

Powód nie otrzymał w terminie do dnia 31 maja 2017 roku propozycji zatrudnienia w (...). Powód otrzymał świadectwo pracy wystawione 31 sierpnia 2017 roku, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art.51ust.7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku przepisy wprowadzające ustawę o (...).

(bezsporne, nadto świadectwo pracę- k. 5-6)

Powód pismem z dnia 18 sierpnia 2020r. wystąpił do pozwanego z wnioskiem o wypłatę świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w §15 Regulaminu wynagradzania pracowników (...). Pozwany odmówił wypłaty świadczeń, wskazując iż przepisy regulaminu nie znajdują zastosowania w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy.

(bezsporne, nadto pismo- k. 12)

Ustalony stan faktyczny nie był sporny i wynikał z dokumentów przedłożonych przez strony, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana. Spór pomiędzy stronami dotyczył oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zdaniem sądu nie ma wątpliwości co do legitymacji biernej pozwanego, albowiem powód w pozwie wskazał wprost, że pozywa Krajowy Ośrodek (...) w W., a nie jak wskazywano w odpowiedzi na pozew (...) Oddział Terenowy w O.. Należy podkreślić, iż niezależnie od wywodów w tym zakresie pozwanego odpowiedź na pozew została złożona przez Krajowy Ośrodek (...) w W. zgodnie z oznaczeniem pozwanego przez powoda.

Przechodząc do meritum sprawy należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie sprowadza się do oceny zapisów §15 regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...). Podstawą roszczenia sformułowanego przez powoda było postanowienie, przewidujące, że pracownikom Agencji zatrudnionym na stanowiskach innych, niż wymienione w ust. 1 (powód nie był pracownikiem zaliczonym do tej kategorii), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości 3- krotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

Przedmiotem żądań było dodatkowe odszkodowanie przewidziane w regulaminie wynagradzania.

Nie budziło wątpliwości Sądu, że regulamin wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych co do zasady miał zastosowanie do powoda. Powód był pracownikiem (...) i w świetle art.9§1kp w zw. z art.77²kp regulamin wynagradzania stanowił dla niej źródło prawa pracy.

W regulaminie wynagradzania użyto sformułowania „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Wydaje się, że sformułowanie to zostało zaczerpnięte z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. 1990 Nr 4, poz. 19), która obecnie już nie obowiązuje i zastąpiona została ustawą z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ta ostatnia ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998). W art. 1ust. 1 ustawy przewidziano, że ma ona zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Ustawa także posługuje się pojęciem rozwiązania stosunków pracy, a mimo to, uwzględniając postanowienia ww. dyrektywy, powszechnie

przyjmuje się, że nie chodzi tu tylko o wypowiedzenie lub porozumienie stron, lecz także o inne sposoby ustania stosunku pracy, w tym również wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (E. Maniewska w „Grupowe zwolnienia. Komentarz” autorstwa Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J. wyd. 2007, T. Niedziński w „Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz” wyd.2016). Zgodnie z art.1 ust.1 a Dyrektywy zwolnienia grupowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi (...). Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć. Skoro zatem na gruncie obowiązujących przepisów pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy uznaje się również jego wygaśnięcie z przyczyn niedotyczących pracownika, to logicznym byłoby interpretowanie przepisów regulaminu wynagradzania w podobny sposób.

Regulamin nie zawierał definicji, co należy rozumieć pod pojęciem „rozwiązania stosunku pracy”. Można je zatem interpretować według definicji wynikającej z kodeksu pracy, bądź też literalnie, odwołując się do znaczenia potocznego. Kodeks pracy rozróżnia rozwiązanie stosunku pracy (art.30§1kp) od jego wygaśnięcia (art.63kp). Na gruncie językowym rozwiązanie stosunku pracy oznacza jego zakończenie, ustanie. Może do tego dojść w wyniku działania samych stron umowy, ale również na skutek zaistnienia zdarzenia opisanego w przepisach prawa, które na gruncie kodeksu pracy określane jest jako wygaśnięcie.

Zdaniem sądu dokonywanie interpretacji zawartego w regulaminie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” poprzez odwołanie się li tylko do ścisłego znaczenia kodeksowego byłoby zawodne i nie uwzględniałoby dalszych zapisów zawartych w §15 regulaminu, określających jakie to w szczególności zdarzenia uzasadniają wypłacenie dodatkowego świadczenia odszkodowawczego. Analiza treści §15 regulaminu wskazuje, że jego celem było zapewnienie pracownikom dodatkowego świadczenia w razie utraty pracy z przyczyn zależnych od pracodawcy. Świadczenie miało być rekompensatą w związku z brakiem zatrudnienia z przyczyn niezależnych od pracownika. Nie przypadkowo wszak podkreślono, że w szczególności dotyczy to zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy.

Przyjęcie proponowanego przez pozwanego wąskiego rozumienia pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” prowadziłoby do tego, że funkcja jaką miała spełniać regulacja zawarta w §15 regulaminu wynagradzania byłaby iluzoryczna, a sam przepis mógłby pozostać martwym.

(...) (dalej też (...)) była państwową osobą prawną, utworzoną do realizacji zadań państwa związanych z gospodarowaniem mieniem stanowiącym głównie nieruchomości rolne. A.stanowiła zatem organ szeroko rozumianej administracji państwowej. Administracja państwowa działa w imieniu państwa i na rachunek państwa. Można zatem postawić wniosek, że Państwo, w szeroko rozumianym, potocznym tego słowa znaczeniu było pracodawcą powódki. Jednocześnie organy władzy ustawodawczej, w imieniu tego Państwa władne są tworzyć normy prawne mogące być podstawą wygaśnięcia stosunków pracy pracowników zatrudnionych w administracji państwowej. Uwzględniając obowiązujący ustrój polityczny, a więc to, że skład naczelnych organów administracji państwowej w postaci Rady Ministrów zależy od określonej większości parlamentarnej, można postawić tezę, że de facto Państwo było pracodawcą powódki, jak i poprzez organy władzy ustawodawczej mogło podejmować decyzję o sposobie ustania stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w administracji państwowej. Przyjęcie argumentacji, że w §15 regulaminu wynagradzania wyłączono ustanie stosunku pracy na skutek wygaśnięcia oznaczałoby, że Państwo poprzez władzę ustawodawczą decydowałoby czy Państwo jako pracodawca musi wypłacić odszkodowanie. Władze państwowe mogłyby zatem dowolnie tworzyć prawo, w celu uniknięcia konieczności wypłaty odszkodowań zagwarantowanych pracownikom w Regulaminie.

Zdaniem sądu interpretacja zapisów regulaminu przedstawiona przez pozwanego byłaby też nie do pogodzenia z art.24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przyjmuje się, że władze publiczne powinny

podejmować działania dla zapewnienia szacunku dla pracy i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnienia trwałości samego stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykonywania, ochronę świadczenia za pracę, a także zapobiegania bezrobociu (Konstytucja RP. Tom I. Komentarz red. Safjan, Bosek – komentarz do art.24). Skoro zatem Państwo zagwarantowało pracownikom (...) dodatkowe świadczenia odszkodowawcze w razie utraty zatrudnienia z przyczyn od nich niezależnych, a następnie poprzez wprowadzenie odpowiednich przepisów ustawowych doprowadziło do wygaśnięcia stosunków pracy z niektórymi z nich z przyczyn zależnych od Państwa, to w kontekście postanowień art.24 Konstytucji RP niedopuszczalna byłaby zawężająca interpretacja przepisów regulaminu wynagradzania, pozbawiająca tych pracowników prawa do dodatkowych odszkodowań. Zwrócić warto uwagę, że inny pracodawca u którego obowiązywałyby identyczne zapisy regulaminu wynagradzania, chcąc połączyć dwa zakłady pracy i zredukować zatrudnienie, musiałby rozwiązać stosunki pracy i wypłacić nie tylko odprawy wynikające z ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale również dodatkowe odszkodowanie na podstawie zapisów regulaminu wynagradzania. Nie ma zatem powodów, aby w korzystniejszej sytuacji stawiać Państwo, które ma chronić pracę, tylko dlatego, że poprzez organy władzy ustawodawczej miało możliwość wprowadzenia ustaw, które przy ścisłej kodeksowej interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania, pozwalałyby uniknąć wypłacenia dodatkowych świadczeń odszkodowawczych.

Nietrafna jest argumentacja pozwanego, który na potwierdzenie swojego stanowiska powołuje regulację art.51 ust.9 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o (...). Ustawodawca w ww. przepisie przewidział, że pracownikom, których stosunki pracy wygasną przysługiwała będzie odprawa określona w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu do ustawy (<http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1217>) wskazano, że „Jest to szczególny tryb zakończenia stosunków pracy (chodzi o wygaśnięcie stosunku pracy – dopisek) pracowników znoszonych Agencji, w związku z tym konieczne jest wprowadzenie uregulowań gwarantujących określone świadczenia z tego tytułu. Proponuje się, aby tym pracownikom przysługiwała odprawa pieniężna (...)” (strona 13 uzasadnienia). Powyższy zapis wskazuje zdaniem sądu, że ustawodawca wprowadzając art.51ust.9 ww. ustawy potwierdził, że do zakończenia stosunków pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących pracowników i co do zasady muszą im przysługiwać (sformułowanie „konieczne jest wprowadzenie uregulowań gwarantujących”) świadczenia wynikające z ww. ustawy z 13 marca 2003r. Wygaśnięcie stosunku pracy wynikające z ustawy przepisy wprowadzające ustawę o (...) zrównane zostało przez ustawodawcę z rozwiązaniem stosunku pracy o jakim mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tak więc, choć ustawodawca dostrzegał różnicę pomiędzy tymi pojęciami na gruncie kodeksowym, to w praktyce, widząc konieczność zapewnienia takich samych gwarancji, pojęcia te uznał za odmienne określenia zakończenia stosunku pracy.

Nie przekonały Sądu pozostałe argumenty przedstawione przez stronę pozwaną, w szczególności że wygaśnięcie stosunków pracy nastąpiło z mocy prawa, a więc nie z przyczyn dotyczących pracodawcy, wobec czego pracodawca nie może za nie odpowiadać. (...) została utworzona ustawą, która określała jej zadania. Ustawa określała również, że (...) działała na podstawie ustawy i statutu, nadawanego w drodze Rozporządzenia przez Ministra. Uwzględniając powyższe stwierdzić trzeba, że wszelkie zmiany dotyczące funkcjonowania (...) przekładające się na stan zatrudnienia, musiały wynikać z ustawy lub rozporządzenia, a zatem nie aktów wydawanych przez pracodawcę. Regulamin będący podstawą dochodzenia roszczeń przez powodów stanowił natomiast, że przyczynami dotyczącymi pracodawcy są w szczególności zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia. Przyjmując zatem argumentację pozwanego gdyby zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło na skutek zmniejszenia ilości zadań (...) i zmiany statutu np. poprzez likwidację Oddziału Terenowego w O., pracodawca także zwolniony byłby z obowiązku wypłaty odszkodowania. Powyższe pokazuje, że argumentacja pozwanego jest nie do przyjęcia, a zapisy regulaminu świadczą, że zamiarem pracodawcy było przyznanie odszkodowania w razie ustania stosunku pracy, gdy tylko nie wynikało ono z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Potwierdzeniem tej tezy są również zapisy zawarte w innych ustawach. W art.2ust. 1 pkt 29 ustawy z 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.) określając co należy

rozumieć pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy ustawodawca wprost wskazał, że jest nią między innymi wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy. Zdaniem sądu nie budzi wątpliwości, że w rozumieniu przepisów ww. ustawy powód byłby osobą której stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy (pracodawcy).

Nadto, w analogicznej sprawie o odszkodowanie przeciwko (...) wypowiedział się Sąd Najwyższy (sygn.. akt II PK 4/19 z dnia 12.08.2020r.). W przywołanym judykacie przedstawiono rozważania dotyczące interpretacji pojęcia „ wygaśnięcie umowy o pracę”. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż „ za punkt wyjścia należy uznać, że stosunek pracy [...] de facto uległ rozwiązaniu a nie ustał w myśl literalnego brzmienia art. 51 ust.7 p.w.u. (...). Powyższe założenie wywiera wpływ na wynik wykładni § 15 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom A.(zatrudnionym na stanowiskach innych niż prezes A., zastępcy prezesa i główny księgowy), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności na skutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenia te przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Regulamin wynagradzania (art. 77² KP) jest aktem normatywnym (art. 9 KP), źródłem prawa pracy. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 KP) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 KC). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno- językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I PK 16/18). Warto zauważyć, że ten sposób wnioskowania zaakceptował także Sąd Okręgowy w (...). Zatem dalszym krokiem powinno być dokonanie wykładni treści § 15 regulaminu wynagradzania w zakresie zwrotu „w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Należy przyznać rację Sądowi Okręgowemu, że pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” jest pojęciem węższym niż pojęcie określone w ustawie o zwolnieniach grupowych. Jednakże użyte w treści regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a nie dotyczące pracownika, lub mogą to być przyczyny nie dotyczące ani pracownika, ani pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15). 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. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Z argumentu a contrario należy wnioskować, że „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” zawsze będzie wchodziło w zakres pojęciowy sformułowania „przyczyny nie dotyczące pracownika”.(...) W tym kontekście znaczenia nabiera sformułowanie, zgodnie z którym przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, polegającego na braku zaproponowania nowych warunków i tym samym jego rozwiązanie z tymi pracownikami, mimo użytego w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”.

Finalnie z poczynionych uwag wynika formuła, że brak zaproponowania nowych warunków pracy stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika. Tym samym (argumentum a minori ad maius) wyczerpuje znamiona rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.”

Przedstawione powyżej rozważania spowodowały, że sąd doszedł do wniosku, iż dochodzone niniejszym pozwem roszczenie zasługuje na uwzględnienie, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Odsetki ustawowe za opóźnienie zasądzono od 1 września 2017 roku, albowiem stosunek pracy powoda trwał do końca sierpnia 2017 roku. Po jego zakończeniu, najpóźniej 31 sierpnia 2017r., pozwany zobowiązany był wypłacić powodowi dodatkowe świadczenie odszkodowawcze. Zgodnie z art.481§1 i 2 k.c. w zw. z art.300k.p. za okres pozostawania w opóźnieniu z wypłatą świadczenia, czyli od 1 września 2017r., powodowi należały się odsetki ustawowe za opóźnienie, a ponieważ żądał odsetek niższych – ustawowych – zasądzono je zgodnie z żądaniem.

Stosownie do treści art.477²§1k.p.c wyrokowi zasądzającemu należności na rzecz powoda do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nadany został rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113ust.1 i 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art.98k.p.c. Powód zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, a zatem kosztami sądowymi, których powód nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obowiązany był obciążyć przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Pozwany przegrał proces, a zatem zobowiązany był do poniesienia kosztów nieuiszczonej opłaty sądowej. Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie nie może znaleźć zastosowania art.94 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powyższy przepis dotyczy Skarbu Państwa jako strony procesu, a w niniejszej sprawie stroną pozwaną był Krajowy Ośrodek (...), który na gruncie art.2ust.1 ustawy o (...) jest państwową osobą prawną. Pozwany nie korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych jako Skarb Państwa.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus