

Sygn. akt IV P 86/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko (...) Centrum (...) w C.

o odprawę

I. Zasądza od pozwanego (...) Centrum (...) w C. na rzecz powoda Z. K. kwotę 4 800 zł (cztery tysiące osiemset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego (...) Centrum (...) w C. na rzecz powoda Z. K. kwotę 675 zł tytułem kosztów procesu.

III. Wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 534,40 zł.

Sygn. akt IV P 86/17

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda Z. K. wniosła przeciwko (...) Centrum (...) w C. zasądzenie odprawy w wysokości 4.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie do 13.10.2015 r. oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazała, iż powód od 2011 r. był zatrudniony w pozwanym centrum na stanowisku kierowcy. Stosunek pracy ustał 12.10.2015 r. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była likwidacja stanowiska pracy powoda. Zdaniem powoda zgodnie z Dziennikiem Ustaw z 2016r. poz. 1474 art. 1, 8 i 10 należy mu się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto. Pracodawca pomimo pisemnego wezwania z dnia 23.05.2017 r. nie wypłacił mu należnej odprawy. Powód dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy dowiedział się o porozumieniu pozwanego centrum z (...) w C..

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż w piśmie z 12.10.2015 r. powód zwrócił się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy w związku z możliwością zatrudnienia w innej jednostce tj. w (...) Zakładzie (...) w C.. Pozwany wyraził jedynie zgodę na przejście powoda do innego zakładu pracy w związku z jego wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy i inicjatywą (...).

Sąd ustalił co następuje:

Z. K. był zatrudniony w (...) Centrum (...) w C. od 4.05.2011 r. do 12.10.2015 r. na stanowisku kierowcy

(dowód: akta osobowe cz. C powoda świadectwa pracy).

(...) Centrum (...) w C. i (...) Zakład (...) w (...) 10.2015 r. zawarły porozumienie w sprawie przejścia powoda do nowego zakładu pracy, w którym ustalono, że (...) Centrum (...) w C. rozwiąże z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 12.10.2015 r. a (...) Zakład (...) w C. zawrze z powodem umowę o pracę, na nie gorszych warunkach.

(dowód: porozumienie k.14).

Powód 12.10.2015 r. złożył pozwanemu podanie o rozwiązanie umowy pracę za porozumieniem stron z dniem 12.10.2015 r., na co wyraził zgodę pracodawca.

(dowód: podanie o rozwiązanie umowy o pracę k. 13).

W pozwanym centrum na miejsce powoda nie zatrudniono nowego kierowcy a pozwane (...) w C. zatrudnia powyżej 20 pracowników.

(dowód: zeznania pozwanej B. M. k.36 od 00:06:05 do 00:17:24).

Pełnomocnik powoda pismem z 23.05.2017 r. wezwała pozwane centrum do zapłaty odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z ustawą z 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Dz.U. z 2016 poz. 1474 .

(dowód: wezwanie do zapłaty k.9).

Pozwane centrum w piśmie z 31.05.2017 r. wskazało, iż żądanie powoda jest całkowicie nienależne i bezzasadne

(dowód: pismo k.12).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Dla zasadności wypłaty odprawy, muszą wystąpić dwa warunki: pierwszy - rozwiązanie stosunku pracy, oraz drugi - z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i 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.

Przyczyny nie dotyczące pracownika to przede wszystkim przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. przyczyny ekonomiczne oraz zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne (w tym zmiany następujące w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego), które powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy z częścią pracowników. Szczególnymi (kwalifikowanymi) przyczynami dotyczącymi pracodawcy są jego upadłość i likwidacja. Także działanie siły wyższej czy zmiana przepisów prawnych dotyczących działalności pracodawcy lub stosunków pracy może być przyczyną leżącą po stronie pracodawcy (por. Teresa Liszcz, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 września 2008 r. (sygn. akt I PK 22/08), iż „konieczność rozwiązania stosunku pracy”, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przezeń z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Przyczyny stanowiące wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika, muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest obligatoryjnym świadczeniem związanym z wypowiedzeniem stosunku pracy, gdyż przesłanką zasądzenia tego świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić poprzez wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Niezależnie od sposobu rozwiązania stosunku pracy, czyli czy jest to wypowiedzenie czy porozumienie, w każdym przypadku zwolnienia indywidualnego przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie może dotyczyć pracownika lecz wyłącznie ma dotyczyć pracodawcy. Przyczyna niedotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw.

Najczęściej przyczyną zwolnienia w trybie zwolnienia indywidualnego jest likwidacja stanowiska pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 13.10.1999 r. (I PKN 290/99, L.) wskazał, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z porozumienia zawartego pomiędzy (...) Centrum (...) w C. a (...) Zakładem (...) w C. z 12.10.2015 r. w sprawie przejścia powoda do nowego zakładu pracy ustalono, że (...) Centrum (...) w C. rozwiąże z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 12.10.2015 r. a (...) Zakład (...) w C. zawrze z powodem umowę o pracę, na nie gorszych warunkach.

Z wiarygodnych zeznań stron wynika, że powód został postawiony przed alternatywą albo zgodzi się przejść do pracy w (...) w C. albo pozostanie bez pracy i że w pozwanym centrum na miejsce powoda nie zatrudniono nowego kierowcy oraz, że pozwane centrum zatrudnia powyżej 20 pracowników.

W ocenie sądu do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło więc wyłącznie z przyczyn organizacyjnych dotyczących pozwanego byłego pracodawcy powoda, tj. likwidacji stanowiska pracy kierowcy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, przyczyny wskazane w art. 10 ustawy z 13.03.2003 r. stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby. Obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 10 ustawy, nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (por.: wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

W ocenie sądu w niniejszej sprawie powód wykazał, że występowały przyczyny nie dotyczące powoda, które stanowiły wyłączną motywację do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4800 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu odprawy.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 20 i § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasadzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 675 zł tytułem kosztów procesu.

Wyrokowi w punkcie pierwszym na zasadzie przepisu art. 477² § 1 k.p. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.