

Sygn. akt IV P 96/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko A. R. w W.

o odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanej A. R.

w W. rzecz powoda J. J. kwotę 19.339,80 zł (dziewiętnaście tysięcy trzysta trzydzieści dziewięć złotych, osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej A. R. w W. rzecz powoda J. J. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanej A. R. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 967,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych 00/100).

Sygn. akt IV P 96/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 listopada 2017 roku (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko A. R. w W., powód J. J., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.149,00 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 roku. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od 29 lipca 2002 roku został zatrudniony w Agencji (...) na stanowisku kierownika biura powiatowego na podstawie umowy o pracę. Z dniem 1 lipca 2008 roku został powołany na stanowisko Kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji (...)

i Modernizacji (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie art. 70 § 1 kp oraz art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 roku o A. R. w dniu 4 lutego 2016 roku odwołano powoda ze stanowiska Kierownika, przy czym

w akcie odwołania nie podano motywów odwołania.

Odwołanie powoda było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i stosunek pracy rozwiązany się za 3-miesięcznym wypowiedzeniem z dniem 31 maja 2016 roku.

W dniu 4 lutego 2016 roku odwołano wszystkich kierowników biur powiatowych w liczbie około 300 osób.

Pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi odprawy pieniężnej, pomimo że odwołanie powoda nastąpiło w ramach grupowego zwolnienia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 grudnia 2017 roku pozwana A. R. w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, iż odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Tymczasem nie nastąpiły żadne zdarzenia, które mogłyby być traktowane jako przyczyny niedotyczące pracownika. Nie nastąpiły bowiem żadne zmiany organizacyjne ani w (...) Oddziale Regionalnym, ani w jakimkolwiek oddziale Agencji. Doszło jedynie do zmian kadrowych. Stanowisko powoda nie zostało ani przeobrażone, ani zlikwidowane. Pozwany wskazał, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany za stanowiska przez organ, który go powołał. Według pozwanego odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem nie podlega kontroli ocenie organów rozpatrujących spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy.

Pozwany stanął na stanowisku, że pracownikowi powołanemu, w przypadku odwołania, nie przysługuje odprawa.

W piśmie z dnia 16 marca 2018 roku pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo do kwoty 19.339,80 zł.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. J. został zatrudniony w Agencji (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika biura powiatowego od dnia 29 lipca 2002 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, potem na czas określony, a od dnia 28.04.2004 roku na czas nieokreślony. Z dniem 1 lipca 2008 roku powód został powołany na stanowisko Kierownika (...)(...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowy o pracę, akt powołania – w aktach osobowych powoda, część B)

Pracodawca nigdy nie zgłaszał uwag do pracy powoda. Biuro, którym kierował osiągało bardzo dobre wyniki. J. J. uzyskiwał wysokie oceny pracy i otrzymywał nagrody kwartalne.

(dowód: zeznania powoda J. J. – k. 34)

W dniu 4 lutego 2016 roku wszyscy kierownicy biur powiatowych zostali zaproszeni na naradę z dyrektorem Oddziału (...). Spotkania te odbyły się w całej Polsce o tej samej godzinie. Narady merytorycznej nie było. Dyrektor Regionalny wręczył odwołania obecnym kierownikom, w tym powodowi. Nie mówił o motywach odwołania. W akcie odwołania nie było żadnego uzasadnienia. Nikt nie przedstawił J. J. przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy.

(dowód: : zeznania powoda J. J. – k. 33-34; akt – odwołania – k. 10, protokół kontroli PIP – k. 24-26v)

Pismem z dnia 4.02.2016 roku pozwany pracodawca poinformował powoda, że w związku z odwołaniem, stosunek pracy zostanie rozwiązany

z upływem trzymiesięcznego wypowiedzenia z dniem 31 maja 2016 roku. J. J. wyraził chęć dalszej współpracy na innym stanowisku. Pozwany w piśmie z dnia 16 lutego 2016 roku poinformował powoda, że nie ma możliwości pozostania przez niego w zatrudnieniu w (...) Oddziale Regionalnym. Jednocześnie złożył powodowi podziękowanie za wieloletnią pracę.

(dowód: pisma pozwanego, pismo powoda – w aktach osobowych powoda, część C, k. 2-4)

W piśmie z dnia 16 października 2017 roku powód wezwał pozwaną Agencję do zapłaty kwoty 19.149,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 roku, tytułem odprawy pieniężnej.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 13)

Dotychczas Agencja nie zapłaciła powodowi odprawy pieniężnej.

(okoliczność bezsporna)

Wynagrodzenie miesięczne powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.446,60 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 23)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań powoda J. J.. Stan faktyczny sprawy jest bezsporny, spór ma charakter prawny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie powód J. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Agencji R. (...) w W. odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Powód podkreślał, że został odwołany ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego w B. bez podania przyczyny, podobnie jak inni pracownicy w kraju zatrudnieni na stanowiskach kierowników biur powiatowych. Jednocześnie powód wskazywał, że należycie wywiązywał się z powierzonych obowiązków. Dlatego też rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się 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, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników, zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączenie nie dotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie

III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

W przedmiotowej sprawie odwołanie powoda ze stanowiska było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Judykatura opowiedziała się za poglądem, że w takiej sytuacji odwołanie ze stanowiska nie wymaga uzasadnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2010 r., II PK 314/09, MoPr 2010, Nr 9; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2007 r., III PZP 6/06, OSNP 2007, Nr 13–14, poz. 182).

Jednakże w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. (II PK 30/09, MoPr 2010 nr 4) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że w takiej sytuacji pracodawca nie może jednak uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i innych świadczeń przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych.

W uzasadnieniu powołanego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że przepisy Kodeksu pracy rozróżniają odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem (art. 70 § 2 kp) od odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 kp). W drugim przypadku odwołanie powinno wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Natomiast w przypadku odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca nie musi nawet wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że konieczne jest jednak wyraźne podkreślenie,

że poglądy te były formułowane w kontekście możliwości skutecznego kwestionowania odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Natomiast w sprawie, gdy pracownik dochodzi tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. W przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń.

Dalej Sąd Najwyższy podnosił, że pracodawca powinien wskazać przyczynę odwołania pracownika ze stanowiska. W przypadku gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny odwołania pracownika równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle, o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie dotyczy pracodawcy. Nie jest również wystarczające do wykazania braku podstaw do wypłaty tego typu świadczeń, że pracodawca nie przeprowadził żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, ekonomiczno-finansowych itp.

W przedmiotowej sprawie nie zostało bezspornie ustalone, czy spełnione zostały warunki do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w ramach grupowego zwolnienia, o którym mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Dlatego też Sąd badał, czy zostały spełnione przesłanki z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, tj. czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Jak ustalono w toku postępowania odwołanie powoda ze stanowiska było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, a pracodawca nie podał przyczyny odwołania. Zaprzeczał przy tym, jakoby nastąpiły u niego jakiegokolwiek zmiany organizacyjne, wskazał, że stanowisko powoda nie zostało ani zlikwidowane, ani przeobrażone. Doszło jedynie do zmian kadrowych.

Pozwany nie udowodnił, że przyczyna odwołania dotyczy osoby powoda i nie dotyczy pracodawcy. W ocenie Sądu z materiału dowodowego wynika, że przyczyna odwołania nie leżała po stronie powoda. Pracodawca bowiem nie miał nigdy zastrzeżeń do pracy J. J.. Jednocześnie odwołano wszystkich kierowników biur powiatowych pozwanego bez podawania przyczyny.

Powyższe okoliczności świadczą, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z przyczyn nie leżących po jego stronie.

Zgodnie z treścią art. 8 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

J. J. był zatrudniony u pozwanego ponad 8 lat, zatem przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop stanowiło kwotę 6.446,60 zł. Wysokość odprawy pieniężnej zamyka się kwotą 19.339,80 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie powołanych przepisów zasądził na rzecz powoda dochodzoną kwotę, o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.)

w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 967,00 złotych, tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.