

Sygn. akt IV P 16/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) Centrum Medyczne Sp. z o. o. z siedzibą w S.

o odprawę

1. zasądza od pozwanego (...) Centrum Medyczne Sp. z o. o. z siedzibą w S. na rzecz powódki A. S. kwotę 10.602,00 zł (dziesięć tysięcy sześćset dwa złote) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od 17 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;

2. oddala wniosek (...) Centrum Medyczne Sp. z o. o. z siedzibą w S. o rozłożenie należności na raty;

3. wyrokowi w pkt 1 do kwoty 3.534,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 stycznia 2017r. powódka A. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) Centrum Medyczne Spółka z o.o. w S. odprawy w wysokości trzykrotności jej miesięcznego wynagrodzenia tj. trzykrotności kwoty 3.534,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Pozwane (...) Centrum Medyczne Spółka z o.o. w S. nie uznało powództwo, podnosząc iż wstąpienie powódki na drogę sądową w dniu 19 stycznia 2017r. uznać należy za naruszające zasady współzycia społecznego i nadużycie przysługującego jej prawa podmiotowego (art. 5 kc), jako że powódka nie podejmowała kroków mających na celu polubowne załatwienie sprawy, a wskazany przez nią termin 11 stycznia 2017r. do wypłaty odprawy, był terminem zbyt krótkim, aby pozwany miał szansę na dokonanie wypłaty. Nadto pozwana spółka, z ostrożności procesowej, w przypadku zasądzenia na rzecz powódki dochodzonej kwoty, to wnosiła o nieobciążanie jej kosztami procesu i rozłożenie należności na raty poprzez wypłacenie powódce odprawy w 4 ratach tj. do 30 września 2017r., do 30 grudnia 2017r., do 30 marca 2018r. i do 30 czerwca 2018r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. zatrudniona była w Szpitalu (...) w R. od 1 marca 1980r. (bezsporne).

(...) Centrum Medyczne Spółka z o.o. w S. jest spółką, która w trybie art. 23¹ kp przejęła Szpital (...) w R. i stała się pracodawcą od 1 stycznia 2016r. dla zatrudnionej w tym Szpitalu powódki (bezsporne). W momencie przejścia Szpitala przez pozwaną spółkę, Szpital wykazywał duże straty i wtedy zarząd spółki postanowił przeprowadzić reorganizację polegającą na dokonaniu zmian organizacyjnych w postaci zwolnień pracowników (zeznania świadka A. P. - k.95v-96). Pozwana spółka, oprócz Szpitala w R. prowadzi także Szpital w R. (zeznania świadka A. P.). Bilans pozwanej spółki za rok 2016 jest obecnie w trakcie badania przez biegłego rewidenta (zeznania świadka A. P.).

W dniu 9 września 2017r. powódce wręczono pismo wypowiadające jej stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, a jako przyczynę wpisano: likwidacja stanowiska pracy (k.3).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2016r. (bezsporne).

W dniu 12 stycznia 2017r. powódka zwróciła się do pozwanej spółki o wypłacenie jej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, której termin wypłaty nastąpił 10 stycznia 2017r. (k.5).

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 3.534,00 zł (k.19).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, iż pozwany pracodawca, wprawdzie nie uznał przedmiotowego powództwa, to jednak nie kwestionował, iż wyłączną przyczyną podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy, która to przyczyna oczywiście jest przyczyną nie dotyczącą pracownika w rozumieniu art. 1 ust 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz.1474).

Art. 8 ust 1 pkt 3 tej ustawy przewiduje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawa ze swej istoty, stanowi rekompensatę dla pracownika za definitywną utratę pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. niejako za "odprawienie" pracownika nie z jego winy. Zatem odprawa przysługuje nie tylko z tytułu rozwiązania stosunku pracy, lecz także a właściwie przede wszystkim, z tytułu uwolnienia się pracodawcy od ciężącego na nim zobowiązania wynikającego z trwania stosunku pracy. Pracodawca, wypłacając odprawę, zwalnia się z wynikającego z zawartej umowy o pracę obowiązku zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (np. wyr. SN z 1.4.2015 r. w sprawie IIPK 134/14). Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie wskazuje wprost terminu zapłaty odprawy, jednak ze sformułowania zawartego w art. 8 ust. 1 ustawy "w związku z rozwiązaniem umowy o pracę" wynika, że prawo do odprawy pracownik nabywa z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Powyższe potwierdza także wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.1999 r. w sprawie I PKN 320/99, zgodnie z którym odsetki za opóźnienie z wypłatą odprawy przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy. Odprawa przysługująca pracownikowi na podstawie art. 8 ustawy nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy ale jest świadczeniem ze stosunku pracy, a jego charakter jest rodzajowo zbliżony do wynagrodzenia, dlatego że prawo do niej nie zależy od ilości i jakości wykonanej pracy. Zatem dopuszczalne jest posiłkowe stosowanie w tym zakresie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia, a w szczególności art. 86KP. Pracodawca powinien więc wypłacić odprawę w samym miejscu co wynagrodzenie, czyli w miejscu określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Zatem, skoro stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym pracodawcą rozwiązał się w dniu 31 grudnia 2016r., to od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy tj. od dnia 1 stycznia 2017r., powstał po stronie pozwanej spółki obowiązek wypłaty powódce odprawy. Wypłata tego świadczenia ma nastąpić nie na wniosek pracownika, tylko oczywiście z urzędu - na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. Wypłata odprawy była ustawowym obowiązkiem pozwanego pracodawcy, który złożył jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony a

powódka, choć pracowała od wielu lat w tym samym miejscu pracy, to musiała zaakceptować taką decyzję pracodawcy i odejść z pracy. Konsekwencją zaś takiej decyzji pracodawcy jest wypłata odprawy i pracodawca podejmując decyzję o przeprowadzeniu w Szpitalu redukcji zatrudnienia- wobec trudnej sytuacji ekonomicznej spółki – co wprost przyznał pozwany pracodawca, winien również przy podejmowaniu takiej decyzji przewidzieć ten bezwzględny obowiązek i zabezpieczyć środki finansowe, po to aby wypłacić pracowników, których te decyzje o zwolnieniu dotyczą, odpraw. Skoro zaś pozwany pracodawca nie wypłacił powódce w terminie odprawy, to oczywistym jest, że mogła ona zwrócić się do sądu o wyegzekwowanie swojego prawa. Złożenie więc przez powódkę pozwu do sądu po dacie, gdy roszczenie o odprawę stało się wymagalne, a nie zostało zaspokojone przez pracodawcę, nie może być absolutnie potraktowane jako nadużycie prawa przez powódkę. Powódka bowiem, nie z własnej winy, straciła pracę, którą wykonywała od wielu lat nienagannie i jasnym jest, że ma prawo domagać się, aby pracodawca niezwłocznie wypłacił jej należną odprawę, która to odprawa - jak wyżej podniesiono, stanowi w swej istocie, formę rekompensaty pracownikowi faktu utraty pracy nie z jego winy, a także ma zapewnić pracownikowi po prostu środki finansowe przez pierwszy okres po utracie pracy.

Zatem sąd zasądził na rzecz powódki odprawę wysokości wynikającej z art. 8 ust 1 pkt 3 tej ustawy z dnia 13 marca 2003r., przyjmując za podstawę miesięczne wynagrodzenie wynikające z zaświadczenia o zarobkach.

Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanej spółki i nie rozłożył kwoty należnej powódce odprawy zasądzonej w wyroku na raty, a orzekając w ten sposób, miał na uwadze przede wszystkim dobro pracownika. W myśl art.320 kpc w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może rozłożyć na raty zasądzone świadczenie. Instytucja ta ma służyć urzeczywistnieniu dobrowolnego spełnienia świadczenia przez dłużnika, co jest korzystne nie tylko dla dłużnika, ale również dla wierzyciela, który w ten sposób unika konieczności wszczynania często długotrwałego i zmuszającego do postępowania egzekucyjnego. Jedynym kryterium zastosowania art. 320 kpc jest ustalenie istnienia w danej sprawie "wypadku szczególnie uzasadnionego", przy czym okoliczności, które uzasadniają wyjątkowość danej sytuacji mogą wynikać z szeroko rozumianego stanu majątkowego, ale też sąd powinien wziąć również pod uwagę sytuację drugiej strony, czyli uprawnionego, której specyfika może przemawiać za spełnieniem na jego rzecz świadczenia niezwłocznie, bez dalszego oczekiwania wynikającego z zastosowania "moratorium sędziego".

Pozwany pracodawca, wnosząc o rozłożenie należności z tytułu odprawy na 4 raty podnosił, iż sytuacja finansowa spółki jest trudna, co wynika ze sprawozdania finansowego, spółka kilka miesięcy temu stała na skraju bankructwa, prowadzona była egzekucja komornicza w szerokim zakresie. Nadto spółka prowadzi szpital, który udziela nieodpłatnych świadczeń medycznych na podstawie umów zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia, który jak powszechnie wiadomo, reguluje należności z bardzo dużym opóźnieniem.

Niewątpliwie, sytuacja finansowa spółki, w momencie przejęcia Szpitala w R. i także w kolejnych miesiącach – jak wynika z zeznań świadka A. P., a także sprawozdań finansowych (k.25-37) była i jest trudna, nadal prowadzone jest postępowanie egzekucyjne dotyczące obowiązanej pozwanej spółki, występowały duże pasywa, które jak zeznał świadek A. P., zmniejszają się na skutek działań zarządu min. redukcji zatrudnienia. Zeznania świadka A. P. sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość nie była kwestionowana przez powódkę. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, w momencie podejmowania decyzji o redukcji zatrudnienia, czyli o podejmowaniu decyzji o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca powinien przewidzieć i zabezpieczyć środki finansowe na koszty obowiązkowe, w tym koszty odpraw związanych z rozwiązywaniem stosunków pracy z pracownikami.

Należy mieć na uwadze, że pozwany pracodawca do dnia wyroku w żaden sposób w żadnej części nie spełnił swojego obowiązku w zakresie wypłaty odprawy w stosunku do powódki, a więc stwierdzić należy, iż w ogóle nie wykazuje woli dobrowolnego spełnienia swojej powinności wobec pracownika. Jak wyżej podniesiono, wypłata odprawy jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy, a sąd ma za zadanie dbać, aby słuszny interes pracownika nie był naruszony i aby działanie kogokolwiek nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Także należy mieć na uwadze, że propozycje rat tj. terminy wypłat tego świadczenia zawnioskowane przez pozwanego pracodawcę, są - zdaniem sądu, absolutnie nie do zaakceptowania. Nie może bowiem być tak, że wypłaty tego świadczenia w 4 ratach mają być dokonywane dopiero począwszy od 30 września 2017r., a skończywszy na 30 czerwca 2018r. Powódka, utraciła

pracę nie ze swojej winy, miała też wiedzę, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wiąże się z tym, że po rozwiązaniu stosunku pracy otrzyma ona świadczenie, które pozwoli jej na godne funkcjonowanie po utracie pracy. Niewypłacenie jej zaś przez pracodawcę tego świadczenia w żadnej części, w terminie, czyli na początku stycznia 2017r., w istocie mogło spowodować, że znalazła się ona i jej rodzina w trudnej sytuacji ekonomicznej, która to sytuacja nie może być jeszcze pogarszana odroczeniem terminu wypłaty tegoż świadczenia.

Zatem w ocenie Sądu, uwzględnienie wniosku pozwanego nie jest uzasadnione.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art.477²§1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, przyjmując, iż właśnie, jeżeli chodzi o koszty procesu, to w tym przypadku można uwzględnić fakt, iż pozwana spółka znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i nie obciążać jej kosztami procesu.