

Sygn. akt IV P-upr 300/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwast
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **J. H.**

przeciwko (...) **w W.**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda J. H. kwotę 18 237 zł (słownie: osiemnaście tysięcy dwieście trzydzieści siedem złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty – tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

II w pozostałym zakresie postępowanie umarza

III zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda J. H. kwotę 2700 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

IV nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) w W. kwotę 300 zł (słownie: trzysta złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

SSR Mariusz Szwast

Sygn. akt IV P-upr 300/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 marca 2018 roku

Powód J. H. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu (...) w W., zmodyfikowanym w piśmie procesowym z 25 stycznia 2018 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 18237 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego w (...) biurze. W dniu 4 lutego 2016 r. wszyscy kierownicy biur powiatowych (...) w regionie (...) zostali odwołani z jednoczesnym zwolnieniem z

obowiązku świadczenia pracy. Z tego tytułu powodowi należy się odprawa w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące pracy na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która ma zastosowanie także do stosunków pracy z powołania, co wynika z art. 69 k.p. Ustawa ta przyznaje także prawo do odprawy pracownikom zwalnianym w trybie zwolnień indywidualnych. Odwołanie pracownika ze stanowiska może być równoznaczne z wypowiedzeniem mu umowy o pracę (70 § 2 k.p.), albo równoznaczne z rozwiązaniem z nim umowy bez wypowiedzenia (70 § 3 k.p.). W drugim przypadku odwołanie powinno wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pozwany podkreślał, że jedyną przyczyną odwołania powoda ze stanowiska była aktualna polityka kadrowa (...). W podobny sposób jak powód stanowiska utracili kierownicy oddziałów pozwanego w całym kraju. Również takie powody potwierdzały wypowiedzi (...) oraz Dyrektora (...). W świetle powyższego przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy nie dotyczyła pracownika, a rozwiązano z nim stosunek pracy wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew złożonej na urzędowym formularzu pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że odwołanie powoda ze stanowiska było związane ze zwykłą polityką kadrową. Stanowiska te w dalszym ciągu istnieją. W biurze w J. nie nastąpiło ograniczenie zatrudnienia. Dlatego nie mają zastosowania przepisy o tzw. zwolnieniach grupowych, a powodowi nie należy się odprawa pieniężna z tego tytułu. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska pracy. Oznacza to, że może być odwołany niezależnie od przyczyn, a odwołanie w tym trybie nie wymaga wskazania przyczyny. Odwołanie ze stanowiska jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, dlatego pracodawca nie musi zapewniać pracownikowi innego stanowiska pracy. Stosunek pracy na podstawie powołania jest najmniej stabilny spośród znanych prawu. Skoro pracodawca odwołując pracownika powołanego na stanowisko nie musi wskazywać przyczyny tej decyzji, to nie można na potrzeby konkretnego postępowania tworzyć elementów stanu faktycznego, celem wykreowania roszczenia.

Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 5 listopada 2002 r. pozwany (...) w W. zatrudnił powoda J. H. w oddziale w J. na okres próbny do 13 lutego 2003 r. na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 4 lutego 2003 r. pozwany zatrudnił powoda w oddziale w J. na czas określony do 22 sierpnia 2003r. na tych samych warunkach zatrudnienia. Kolejną umową o pracę powód został zatrudniony u pozwanego do 21 listopada 2003 r., następnie na podstawie kolejnej umowy na czas określony z 3 listopada 2003 r. powód został zatrudniony do 31 maja 2004 r.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 27 maja 2004 r. pozwany zatrudnił powoda na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie art. 68 § 1 k.p. i art. 9 ust. 3 ustawy z 9 maja 2008 r. o (...) z dniem 1 grudnia 2008 r. powód został powołany na stanowisko kierownika (...) Biura (...) w (...) Oddziale Regionalnym (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie art. 70 § 1 k.p. i art. 9 ust. 3 ustawy z 9 maja 2008 r. o (...) powód został odwołany ze stanowiska kierownika (...) Biura (...) w (...) Oddziale Regionalnym (...) z dniem otrzymania pisma.

Powód pismo otrzymał 17 lutego 2016 r.

W piśmie z dnia 4 marca 2016 r. pozwany poinformował powoda, że w związku z odwołaniem ze stanowiska jego stosunek pracy wynikający z aktu powołania zostanie rozwiązany z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. na dzień 31 maja 2016 r.

Wynagrodzenie za pracę powoda stanowiło kwotę 5679 zł.

Dowód : akta osobowe powoda.

Pismo zawierające odwołanie powoda ze stanowiska pracy otrzymał on pocztą. Nikt w tej sprawie ze strony (...) z powodem się nie kontaktował. Nikt nie podał mu żadnych przyczyn jego odwołania. Nikt nie kierował także pod adresem powoda żadnych zastrzeżeń co do jego pracy.

W trakcie zatrudnienia powód otrzymywał rutynowe nagrody. W ostatnich 12 miesiącach średnia wysokość tych nagród stanowiła kwotę 400 zł. Nagrody kwartalne otrzymywali wszyscy kierownicy biur powiatowych. Nagrody otrzymywał nie za jakieś ponadstandardowe osiągnięcia tylko za normlaną, rzetelną i dobrą pracę.

Dyrektor (...) Oddziału (...) odwołała wszystkich kierowników i zastępców kierowników (...)Biur (...). Biur w (...) było tyle ile powiatów, tj. około (...).

Dowód : zeznania powoda k.78/2, zestawienie składników wynagrodzenia k. 70-71, protokół z kontroli PIP k. 66-68,

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, bowiem są spójne i jednolite.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz. U. z 2015 r. poz. 192/ reguluje kwestię tzw. zwolnień grupowych. Przepis ten stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 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.

Artykuł 10 ust. 1 wyżej wskazanej ustawy stanowi, że 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.

Artykuł 10 ust. 1 ustawy stosuje się do zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachował wyrok z dnia 10 października 1990 r. /I PR 319/90 OSNCP 1992,z. 11,poz.204/ w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż „sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw /Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm./, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią 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.

Z powyższych przepisów oraz z art. 70 § 2 k.p. wynika, że ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także w przypadku pracowników, których odwołano ze stanowiska w trybie art. 70 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. III PK 30/16 wskazał m. in., że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę, a pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanego przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 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)).

W tym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził także, że premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 k.p.), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (art. 172 k.p.).

Pozwany nie wskazał w piśmie rozwiązującym z powodem stosunek pracy żadnej przyczyny tego rozwiązania, co zresztą nie stanowiło naruszenia prawa. W procesie natomiast nie wykazał on za pomocą żadnego dowodu, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dotyczyła powoda. Jak wynika z przytoczonego powyżej wyroku Sądu Najwyższego obowiązek ten na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. obciążał pozwanego.

Zauważyć należy, że realizowanie polityki kadrowej przez pracodawcę, w wyniku której następują zmiany personalne na określonych stanowiskach pracy, a której przyczyną nie jest zachowanie pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach pracy, a tylko taka a nie inna wizja modelu kadrowego pracodawcy, zawsze będzie zmianą z przyczyn nie dotyczących pracowników. Nie pozostaje ono bowiem w żadnym związku ze sferą psycho-fizyczną pracowników, a jest konsekwencją przekonania pracodawcy, że po to aby osiągnąć założony przez pracodawcę cel, potrzebne są zmiany personalne w kadrze pracowniczej. W takiej sytuacji pracodawca nie dokonuje oceny zwalnianych pracowników na co zresztą pozwala mu ustawa, a zakłada, że nowi pracownicy lepiej zrealizują założone przez pracodawcę cele. Inaczej mówiąc pracodawca nie ocenia źle pracy zwalnianego pracownika, ale uważa, że zatrudniony na jego miejsce nowy pracownik będzie jeszcze lepiej pracował. W takiej sytuacji nie może być mowy o tym, że zwolniony pracownik przyczynił się do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Artykuł 8 ust. 1 pkt. 3 w/w ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych stanowi, że 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.

Stosownie do art. 8 ust. 3 omawianej ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Powód zatrudniony był u pozwanego przez okres ponad ośmiu lat. Jego wynagrodzenie miesięczne stanowiło kwotę 5679 zł. Dodatkowo powód otrzymywał nagrody kwartalne w średniej wysokości po 400 zł miesięcznie.

Zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., nr 2, poz. 14 ze zm.) w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

Zgodnie natomiast z § 15 tego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Z kolei zgodnie z § 17 ust. 1 składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Zgodnie z przytoczonym wyrokiem z 5 grudnia 2016 r. III PK 30/16 premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 k.p.), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (art. 172 k.p.). W związku z tym składnik wynagrodzenia powoda stanowiący właśnie tę premię należy uznać jako świadczenie periodyczne, które nie podpada pod dyspozycję § 6 pkt 1 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. A skoro tak, to dla ustalenia należnej powodowi odprawy należało wziąć pod uwagę stałe składniki wynagrodzenia powoda, tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz właśnie premie (nagrody) kwartalne. Tak obliczone wynagrodzenie miesięczne powoda stanowi kwotę 6079 zł.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18237 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2016 r., tj. od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie sąd umorzył postępowanie, tj. w zakresie w jakim powód cofnął powództwo w ramach jego zmodyfikowania.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z jego pisemnym uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda (...) (...) oraz pełnomocnikowi pozwanego (...) (...).

Krosno (...)r.