

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 2017 r. w Warszawie, na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko Centrum Usług (...) w W.

o odprawę pieniężną

orzeka:

1. zasądza od pozwanego Centrum Usług (...) w W. na rzecz powoda A. R. kwotę 9.165 zł (dziewięć tysięcy sto sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,
2. wyrokowi w pkt 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.055 zł (trzy tysiące pięćdziesiąt pięć złotych),
3. nakazuje pobrać od pozwanego Centrum Usług (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 459 zł (czterysta pięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 maja 2016 r. (data prezentaty) powód A. R. wniósł o zasądzenie od pozwanego Centrum Usług (...) z siedzibą w W. kwoty 9.165 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2013 r. W uzasadnieniu wskazał, że pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z przyczyn go nie dotyczących i wbrew przepisom prawa nie wypłacił mu odprawy należnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących powoda (pozew – k. 2).

W dniu 24 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty zasądzając od pozwanego na rzecz powoda wskazane w pozwie roszczenia w całości (nakaz zapłaty k. 12).

W dniu 2 sierpnia 2016 r. pozwana spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżyła powyższy nakaz zapłaty w całości oraz wniosła o oddalenie powództwa w całości. Ponadto pozwana spółka wniosła o zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zawieszenie postępowania z uwagi na to, że rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie uzależnione jest od rozstrzygnięcia innej sprawy prowadzonej w tutejszym sądzie (sprzeciw od nakazu zapłaty k.18-20).

Postanowieniem z 9 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił na podstawie art. 177§1 pkt 1 kpc postępowanie w niniejszej sprawie (postanowienie – k. 39).

Zażaleniem z dnia 20 września 2016 r. powód zaskarżył w całości powyższe postanowienie i wniósł o jego uchylenie, w uzasadnieniu wskazując, że brak jest podstaw do zawieszenia postępowania (zażalenie – k. 44).

Postanowieniem z dnia 29 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XII Wydział Pracy uchylił zaskarżone postanowienie (postanowienie – k. 65).

Na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2017 roku Sąd bezskutecznie namawiał strony do ugodowego zakończenia sporu (protokół rozprawy k. 102).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. był zatrudniony w Państwowym Zakładzie (...) od dnia 1 maja 2001 r. na podstawie umowy na czas określony, a od 1 stycznia 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. osobowych.

Zarządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 listopada 2010 r. Państwowy Zakład (...) został przejęty przez pozwane Centrum Usług (...).

W dniu 28 sierpnia 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 2002 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającym w dniu 30 listopada 2013 r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały wskazane:

1. ograniczenie zatrudnienia i obniżenie liczby zatrudnienia w Centrum Usług (...)
2. racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy.
3. likwidacja stanowiska.

Ponadto pozwany poinformował powoda, że zgodnie z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje mu prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (wypowiedzenie umowy o pracę – k. 4).

Oprócz powoda na tożsamym stanowisku starszego specjalisty ds. osobowych pracowało u pozwanej kilka osób, w tym dwie w W., lecz powód jako jedyny zatrudniony był na tym stanowisku na L. – B..

Zarządzeniem dyrektora pozwanego z dnia 1 września 2013 r. stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, a na jego miejsce nikogo nie zatrudniono.

Pomiędzy stronami niniejszego postępowania toczył się proces z powództwa A. R. przeciwko Centrum Usług (...) w W. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powyższe powództwo o przywrócenie do pracy, ale zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że **przy dokonywanej redukcji zatrudnienia** pracodawca nie zastosował kryteriów doboru do zwolnienia, które przesądziły o tym, że akurat on podlega zwolnieniu i nie wskazał ich w wypowiedzeniu umowy o pracę, a także nie dokonał porównania sytuacji powoda z sytuacją innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku w całym zakładzie pracy co było jego obowiązkiem jako pracodawcy.

Niekwestionowanym przez strony było, że zapadło orzeczenie Sądu Okręgowego w Warszawie oddalające apelację od powyższego wyroku.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło w okresie ostatnich trzech miesięcy 3.055 zł (zaświadczenie - k. 84).

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Sąd również nie znalazł podstaw, ażeby z urzędu uznać je za niewiarygodne. Nie ma przy tym znaczenia, że część z nich została złożona w kserokopiach, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności oraz zgodności z oryginałami, natomiast Sąd nie znalazł podstaw, aby powziąć w tym zakresie wątpliwości z urzędu.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód A. R. wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki odprawy pieniężnej uregulowanej w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90 poz. 844).

W toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała, że wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Podnosiła jednak, że powód w zależności od dochodzonego roszczenia modyfikuje swoje twierdzenia w sposób dla siebie korzystny, co jest nadużyciem prawa i nie zasługuje na ochronę. Pozwana wskazywała także, że dokonała zapłaty na rzecz powoda kwoty 9.165 zł wynikającej z wyroku w sprawie o sygn. akt VII P 1568/13, co wyczerpuje całość roszczeń A. R. względem pozwanego.

Powód na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2017 r. podnosił, że wniesienie powództwa do Sądu Pracy w innej sprawie przeciwko pozwanej nie może powodować, że nie zostanie mu wypłacona należąca mu się odprawa, niezależnie od orzeczenia zapadłego w pierwszym procesie.

Okolicznością przesądzoną wyrokiem tutejszego Sądu o sygn. VII P 1568/13 w niniejszej sprawie było, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy łączącego strony leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, który w związku ze swoją sytuacją ekonomiczną podjął decyzję o ograniczeniu zatrudnienia i jego racjonalizacji mającej na celu obniżenie kosztów działalności pozwanego.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 wyżej przytoczonej ustawy jej przepisy 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 z określoną liczbą pracowników. Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy 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 niedotyczących 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 (zwane dalej zwolnieniem indywidualnym).

Zasadnicza różnica – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11) – pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca.

W obu przypadkach pracownik uzyskuje prawo do odprawy z art. 8 wymienionej ustawy. Zgodnie z jego brzmieniem w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego lub indywidualnego, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona została od stażu zakładowego pracownika, przy czym wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 omawianej ustawy dla pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy przez okres ponad 8 lat wysokość odprawy wynosi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Z dokumentów zgromadzonych w sprawie wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że pozwana rozwiązała za wypowiedzeniem umowę o pracę z powodem z uwagi na likwidację stanowiska pracy, choć nie wskazała kryteriów doboru do zwolnienia.

Jeżeli chodzi o ustalenia, na które powoływały się obie strony niniejszego procesu, to Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w sprawie o sygnaturze akt VII P 1568/13 ustalił, że u pozwanego została dokonana redukcja zatrudnienia, ale powództwo zostało uwzględnione z powodów formalnych tj. niewskazania kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Przyczyną uwzględnienia powództwa w tamtym procesie był fakt, że na takim samym stanowisku jak powód było zatrudnionych więcej osób i pozwany nie dokonał porównania powoda z innymi osobami.

W związku z powyższymi ustaleniami wypowiedzenie umowy o pracę stron nastąpiło z przyczyn nietyczących pracownika tj. redukcji zatrudnienia, co implikuje prawo powoda do odprawy. Przyczyna dotyczy pracownika, kiedy jest związana np. z negatywną oceną jego pracy, utratą zaufania, nienależytym wykonywaniem obowiązków służbowych. Należy także zwrócić uwagę na fakt, że strona pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała, że A. R. przysługuje prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wskazana przez pracodawcę w zaświadczeniu wysokość wynagrodzenia powoda (3.055 zł), nie została przez niego zakwestionowana. W związku z powyższym, uznając prawo powoda do odprawy, Sąd zasądził na jego rzecz trzykrotność wskazanej przez strony kwoty.

Należy również podkreślić, iż odprawa jest świadczeniem pieniężnym mającym charakter jednorazowy. Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy, co w praktyce oznacza, iż pracodawca winien ją wypłacić najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy.

Zgodnie z brzmieniem art. 481§1 i 2 k.c., znajdującym odpowiednie zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p., „jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi” (§ 1); „Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej niż stopa ustawowa, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy” (§ 2).

Zgodnie z powyższym odsetki za opóźnienie z wypłatą tego świadczenia przysługują od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy, tj. w tym przypadku od 1 grudnia 2013 r.

Mając powyższe na względzie, na mocy powołanych przepisów Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477²§1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.055 zł. Zgodnie z tym przepisem zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na względzie, na mocy powołanych przepisów Sąd orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku.

Sąd podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale I PZP 1/07, zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo do sądu. Zgodnie z brzmieniem art. 13 wspomnianej ustawy, biorąc za podstawę roszczenie, które zostało powodowi przyznane, zasądził od pozwanego pracodawcy kwotę 459 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.