

UZASADNIENIE

Powódka J. O. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) w S. kwoty 18.213,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy.

W uzasadnieniu wskazała, że od 1996 r. była pracownikiem (...) w S.. Z dniem 1 marca 2017 r. stała się pracownikiem jej następczyni prawnej - (...) w S.. Zatrudnienie powódki ustało 31 sierpnia 2017 r. w następstwie nieprzedstawienia jej propozycji nowych warunków zatrudnienia. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwana wypłaciła powódce odprawę w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, stosownie do treści art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Zdaniem powódki należna odprawa winna stanowić równowartość sześciu miesięcznych wynagrodzeń. Dochodzona kwota stanowiła różnicę między świadczeniem należnym i wypłaconym.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Argumentując swoje stanowisko wskazała, że w odniesieniu do osoby powódki nie miały zastosowania przepisy ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o służbie celnej przewidujące odprawę w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia, ale uregulowanie zawarte w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka od dnia 1 kwietnia 1996 r. była pracownikiem (...) w S.. Od 1 lipca 1997 r. świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z dniem 1 marca 2017 r. powódka stała się pracownikiem (...) w S..

Do dnia 31 maja 2017 r. powódka nie otrzymała pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, w konsekwencji czego, na mocy art. 170 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o (...), jej stosunek pracy wygasł.

W związku z wygaśnięciem stosunku pracy powódki pozwana wypłaciła jej odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 18.213,72 zł brutto.

Bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie pozostawał bezsporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów. Strony nie kwestionowały wartości dowodowej dowodów z dokumentów, jak również Sąd nie dopatrywał się jakichkolwiek okoliczności podważających ich wiarygodność.

Spór w sprawie sprowadził się do sposobu interpretacji art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o (...) (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 powoływana dalej jako „ustawa wprowadzająca”). Sąd uznał zatem, że zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 148¹ § 1 k.p.c. Wprawdzie powódka wniosła w pozwie o „przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność pozwanego. Sąd uznał jednak, że celem tego wniosku nie jest przeprowadzenie rozprawy jako takiej, ale procedowanie w sprawie mimo ewentualnej nieobecności strony pozwanej. Nie był to zatem wniosek o przeprowadzenie rozprawy, o którym mowa w art. 148¹ § 3 k.p.c.

Podstawę prawną żądania pozwu stanowił art. 163 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o (...) (Dz.U. z 2016 r., poz. 1799). Stanowi on, iż funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa na zasadach ujętych w tym przepisie, tj. co do zasady jej wysokość odpowiada trzymiesięcznemu uposażeniu. Ulega ona zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia za każdy pełny rok pełnienia służby ponad pięć lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego

uposażenia (art. 163 ust. 1 w/w ustawy). Do okresu służby uprawniającego do zwiększonej odprawy wlicza się poprzednie zakończone okresy służby lub zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 163 ust. 2 w/w ustawy). Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy (art. 163 ust. 3 w/w ustawy).

Powódka należała do grona pracowników, którzy zostali pozbawieni zatrudnienia na skutek wejścia w życie ustawy wprowadzającej. Artykuł 170 ust. 1 pkt 1 tejże ustawy przewidywał, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach (...) wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby. Jako pewną rekompensatę dla nich w tej sytuacji ustawodawca przewidział wypłatę świadczeń należnych odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy o (...) (art. 170 ust. 4 w/w ustawy). Jak już wspomniano, ustawa o (...) w 163 ust. 4 stanowi, że funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa.

Strona pozwana prezentowała stanowisko, wedle którego odesłanie zawarte w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej odnosi się wyłącznie do funkcjonariuszy celnych. Do pracowników zastosowanie mają normy zawarte w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969). Według niej, za takim sposobem interpretacji przemawia wykładnia językowa, systemowa i historyczna.

Sąd z tym stanowiskiem się nie zgodził. Precyzyjne odkodowanie znaczenia art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej jest możliwe już tylko na podstawie wykładni językowej. Bazując na niej należy stwierdzić, że ustawodawca w tej samej jednostce redakcyjnej odniósł się tak do funkcjonariuszy, jak i pracowników. W sprawie świadczeń dla nich odwołał się wyłącznie do ustawy o (...), a nie do tej ustawy oraz ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jest logicznym, że odwołanie takie zamieściłby w omawianym przepisie, gdyby chciał zróżnicować sytuację funkcjonariuszy i pracowników – tak, jak postąpił w odniesieniu do urzędników służby cywilnej (patrz art. 170 ust. 5 ustawy wprowadzającej). Skoro się na to nie zdecydował, to owe zróżnicowanie było to jego wolą.

Podzielenie poglądu pozwanej prowadziło do pozbawienia pracowników (...), o których mowa w art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej, jakichkolwiek świadczeń z tytułu wygaśnięcia ich stosunków pracy. Należy pamiętać, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak wynika to wprost z jej art. 1, znajduje zastosowanie w sytuacji rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w drodze albo wypowiedzenia albo na mocy porozumienia stron. Ustawa ta nie stanowi zatem podstawy do przyznawania odprawy w sytuacji uregulowanego w ustawie wygaśnięcia stosunku pracy.

Wyłączając urzędników służby cywilnej zatrudnionych na wyższych stanowiskach, nie istnieje jakkolwiek inny akt normatywny przewidujący dla pracowników jednostek wchłoniętych przez (...) świadczenia w wypadku likwidacji urzędu.

Sąd nie zgodził się również z twierdzeniem pozwanej, iż za zasadnością jej interpretacji przemawia brzmienie art. 250 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o (...) (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 508). Stanowi on, że Funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej (...), przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3 ustawy.

W istocie przepisy art. 170 ustawy wprowadzającej i art. 250 ustawy o (...) są zredagowane w podobny sposób. Strona pozwana pominęła jednak znaczącą okoliczność. Zakres podmiotowy regulacji art. 250 ustawy o (...) odnosi się wyłącznie do funkcjonariuszy. Natomiast art. 170 ustawy wprowadzającej obejmuje również pracowników. Jest to bardzo istotna różnica. Kierując się założeniem o racjonalności prawodawcy i wnioskowaniem z przeciwieństwa, skoro w art. 250 ustawy o (...) ustawodawca pominął pracowników, to tym samym wyłączył ich prawo do odprawy

przewidzianej w tym przepisie. Skoro w art. 170 ustawy wprowadzającej ujął pracowników i funkcjonariuszy, to prawo do odprawy przysługuje jednym i drugim.

Wobec tych argumentów karkołomnym jawi się odwołanie przez pozwaną do wykładni historycznej sprowadzającej się do zróżnicowanego statusu pracowników i funkcjonariuszy. Należy pamiętać, że ten rodzaj wykładni ma znaczenie subsydiarne i nie może prowadzić do zniweczenia wyniku interpretacji językowej.

Należy się spodziewać, że utrata zatrudnienia wskutek trudnej do przewidzenia zmiany zapatrywań ustawodawcy co do organizacji administracji celno-skarbowej, była jednakowo uciążliwa tak dla funkcjonariuszy, jak i pracowników. Nie ma zatem podstaw do preferencyjnego traktowania jednej z tych grup.

Nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy wyroki zapadłe przed innymi sądami powszechnymi. Skądinąd na podstawie analizy orzeczeń publikowanych w portalu orzeczeń sądów powszechnych należy stwierdzić, że w większości sądy wypowiadały się w podobnych sprawach podobnie, jak sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Ostatecznie zatem żądanie powódki należało uznać za usprawiedliwione co do zasady.

Kwestia jego wysokości nie była przedmiotem sporu między stronami, dlatego Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 18.213,72 zł.

Uwzględnieniu podlegało także żądanie zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie. Jego podstawę stanowił art. 481 §1 i 2 k.c., w myśl którego 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, przy czym jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

Obowiązek wypłaty odprawy przez pracodawcę aktualizuje się ostatniego dnia pracy pracownika. Dlatego pozwana winna była uregulować dochodzoną należność najpóźniej w dniu 31 sierpnia 2017 r. Nie uczyniła tego, więc pozostawała w opóźnieniu od dnia 1 września 2017 r. i od tej też daty do dnia zapłaty zasądzono na rzecz powódki odsetki ustawowe za opóźnienie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powódka reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 2.700 zł (§ 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). Taką też kwotę zasądzono od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu w punkcie II wyroku.

Jak stanowi art. 477 2 k.p.c., zasądzając 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, stąd też orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3.(...)