

Sygn. akt IV P 303/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **J. L.**

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

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powódki J. L. na rzecz pozwanego (...) (...) w (...) kwotę 1350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSR Mariusz Szwałd

Sygn. akt IV P 303/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 20 marca 2018 roku

Powódka J. L. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) (...) w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8505 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od 30 marca 2017 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym zastępstwa ustanowionego pełnomocnika.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że z dniem 29 marca 2017 r. rozwiązaniu uległa na mocy porozumienia stron umowa o pracę łącząca strony postępowania. Powódka od dłuższego czasu, poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę, nakłaniana była przez bezpośredniego przełożonego do rezygnacji z zatrudnienia. Uzasadnieniem zakończenia zatrudnienia powódki miała być redukcja etatów, która była przeprowadzana u pozwanego od dłuższego czasu. Przełożony powódki przekonywał ją, że po złożeniu stosownego wniosku otrzyma świadczenie emerytalne. W przeciwnym wypadku rzekomo stracić pracę mogła A. R., która nie miałaby prawa do żadnych świadczeń. Dla uniknięcia jej zwolnienia, powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Stanowisko pracy powódki miało zostać zlikwidowane. W związku z ustaniem zatrudnienia powódka miała otrzymać odprawę na podstawie art. 10 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Powódka otrzymała

świadczenie emerytalne oraz odprawę emerytalną, jednak nie otrzymała odprawy w związku ze zwolnieniami grupowymi.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwo w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka już w październiku 2014 r. nabyła prawo do emerytury. Zgodnie z niepisanym u pozwanego zwyczajem zwróciła się do pozwanego o podwyższenia wynagrodzenia, celem możliwości ujęcia go w podstawie obliczeń wysokości świadczeń emerytalnych. Stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Jej obowiązki zostały częściowo rozdzielone innym pracownikom. Przełożony powódki nigdy nie obiecywał powódce jakiegokolwiek odprawy. Pismem z dnia 31 maja 2016 r. powódka wystąpiła o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 26 lutego 2017 r., przesuniętym na dzień 29 marca 2017 r.

Sąd rozpoznał sprawę z pominięciem trybu uproszczonego.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 2 stycznia 1991 r. poprzednik prawny pozwanego (...) (...) w K. zatrudnił powódkę J. L. na czas nieokreślony na stanowisku archiwistki.

Z dniem 1 stycznia 1999 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾k.p. powódka stała się pracownikiem w (...) (...) w (...) Oddział (...) w K. na stanowisku specjalisty.

Z dniem 1 października 2010 r. powódce powierzono obowiązki ekspedytora poczty w wymiarze pełnego etatu z miejscem świadczenia pracy w K..

W piśmie z dnia 31 maja 2016 r. powódka zwróciła się do pozwanego o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 26 lutego 2017 r. na mocy porozumienia stron, celem umożliwienia jej skorzystania z uprawnień emerytalnych. W piśmie z dnia 10 listopada 2016 r. powódka wniosła o przesunięcie rozwiązania umowy o pracę na dzień 29 marca 2017 r.

W piśmie z dnia 15 listopada 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie, iż termin rozwiązania umowy ustala na dzień 29 marca 2017 r.

Dowód : akta osobowe powódki

W październiku 2014r. powódka uzyskała wiek emerytalny. W związku z tym w 2015r. G. G. (1) zapytał powódkę czy planuje przejść na emeryturę. Powódka odpowiedziała mu, że na razie nie wybiera się na emeryturę. G. G. prowadził rozmowy z pracownikami, którzy nabyli prawa do emerytury. W zwyczajach (...) było bowiem, że w takim przypadku w ostatnim okresie zatrudnienia pracownicy ci otrzymywali podwyżki wynagrodzenia za pracę pod warunkiem, że złożą wnioski o rozwiązanie umowy o pracę. Ponieważ powódka nabyła prawo do emerytury G. G. powiedział jej, że może na tę emeryturę przejść, a (...) dysponuje środkami, aby zapewnić jej podwyżkę wynagrodzenia w ostatnim okresie. On jako pierwszy poruszył temat przejścia powódki na emeryturę. Mówił także powódce, że w (...) są osoby, które nie mają uprawnień emerytalnych, w tym pani A. R. (2), której stanowisko w archiwum zostało zlikwidowane. Dlatego powódka podjęła decyzję o przejściu na emeryturę za porozumieniem stron.

Od stycznia 2016r. archiwum zostało przeniesione do oddziału w T.. Gdy likwidowano archiwum A. R. rozmawiała z ówczesnym dyrektorem (...), który powiedział jej, że praca dla niej jest ale w T. chyba, że osoby mające uprawnienia emerytalne a pracujące w K. przejdą na emeryturę. W delegaturze w K. zostały zlikwidowane obydwie stanowiska pracy w archiwum. Jedna z osób tym się zajmujących przeszła na emeryturę, a A. R. pozwany zaproponował nowe stanowisko pracy jako administratora w wydziale (...). Pracę na nowym stanowisku A. R. rozpoczęła w lutym 2016r. Na początku kończyła jeszcze sprawy związane z archiwum. A. R. nie była przewidziana do zwolnienia.

W maju 2016r. R. M. (1) spotkał się z powódką, przedstawiając jej możliwość uzyskania przez nią podwyżki, gdyby chciała przejść na emeryturę. To zwyczajowe zwiększenie wynagrodzeń zostało ustalone ze związkami zawodowymi jeszcze w 2012r. Oprócz tego poinformował powódkę, że oprócz sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej może uzyskać dodatkowe świadczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli złoży wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Spotkanie to odbyło się na prośbę powódki.

Pozwanemu nie zależało na tym, by powódka przeszła na emeryturę. W związku ze zwyczajem podnoszenia wynagrodzenia za pracę osobom posiadającym prawo do emerytury każda osoba, która nabyła uprawnienia emerytalne, była pytana czy zamierza z nich skorzystać, aby wygospodarować dodatkowe środki na podwyżki dla tych osób.

Delegatura pozwanego w K. nie jest samodzielną jednostką organizacyjną. Delegatura w danym mieście stanowi część wydziału (...).

W 2016r. (...) (...) nie wypowiedział nikomu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Nie było w (...) zwolnień w związku z redukcją zatrudnienia. Nie były prowadzone z powódką rozmowy w sprawie rozwiązania z nią umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. W ramach wydziału (...) nie zostało zlikwidowane stanowisko pracy ekspedytora poczty. Gdyby powódka nie złożyła wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, nie wypowiedziano by jej tej umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, nie była planowana bowiem likwidacja etatu powódki.

W 2017r. w takim trybie jak powódka umowy o pracę rozwiązało do 20 pracowników na około 700 zatrudnionych u pozwanego. Nikogo nie zwolniono z przyczyn nie dotyczących pracowników. Obecnie pozwany zatrudnia około 30 osób, które mogłyby przejść na emeryturę, a które pracują, bo chcą pracować.

Zostały obowiązki związane ze stanowiskiem pracy powódki, które rozdzielono.

Na miejsce powódki nikt nie został przesunięty do oddziału (...) Obowiązki powódki zostały przekazane A. R. (2). Po odejściu powódki A. R. rozpoczęła pracę w kancelarii powódki, tj. tam gdzie wcześniej powódka pracowała. Przejęła ona wszystkie obowiązki powódki, tj. związane z obsługą korespondencji a oprócz tego wykonywała jeszcze prace związane z archiwum. Część wcześniejszych obowiązków A. R. (2) przejął G. G. jako główny specjalista.

W 2016 i w 2017r. nie zmniejszyła się liczba etatów w (...) (...). W styczniu 2017r. na emeryturę odeszła jedna osoba z działu (...) a potem odeszła powódka. Około półtora miesiąca po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, G. G. (1) zrezygnował z funkcji kierownika oddziału a jego miejsce zajął M. P.. G. G. rozpoczął pracę na innym stanowisku, tj. głównego specjalisty w ramach oddziału (...) i w ten sposób nadal w tym oddziale zatrudnionych jest 7 osób.

Pozwany zmienił termin przejścia powódki na emeryturę, z uwagi na to, że ona wystąpiła z takim wnioskiem. Pracodawca nie sugerował powódce, że dostanie odprawę w związku z likwidacją etatów.

Dowód : zeznania świadków : G. G. k.56-57, A. R. k.57, R. M. k.57-58, powódki k.64, M. Z. k.65

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i stronom, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

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 tej 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.

W przedmiotowej sprawie wyłącznym powodem, dla którego powódka zakończyła zatrudnienie, było nabycie przez nią uprawnień emerytalnych. Gdyby bowiem ta okoliczność, nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Pozwany dopytywał powódkę czy i kiedy będzie korzystać z przysługującego jej prawa do emerytury, tylko po to, aby zabezpieczyć środki wiążące się z ewentualnym przejściem powódki na emeryturę.

Powódka jeszcze w 2014 r. uzyskała uprawnienia emerytalne. Jak powszechnie wiadomo konsekwencją tego uprawnienia jest możliwość zakończenia przez pracownika zatrudnienia i przejścia na emeryturę. Tylko dlatego przedstawiciele pozwanego od 2015 r. pytali powódkę czy skorzysta z tego uprawnienia, a jeżeli tak to kiedy. U pozwanego obowiązywał od 2012 r. zwyczaj, że pracownik deklarujący chęć przejścia na emeryturę miał podwyższone wynagrodzenie, jeżeli złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Ponadto z przejściem takiego pracownika na emeryturę związane były wydatki w postaci konieczności wypłacenia mu sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej oraz jednomiesięcznego wynagrodzenia tytułem dodatkowej nagrody. Te wszystkie środki pozwany musiał zabezpieczyć w związku z przejściem pracownika na emeryturę. Dlatego o ewentualnym przejściu pracodawca musiał wiedzieć.

Jeżeli nawet przyjąć, że w sferze motywacji powódka wyrażając wolę przejścia na emeryturę, kierowała się obawą przed zwolnieniem z pracy A. R., to jednak dla zastosowania przytoczonego art. 10 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych nie ma to znaczenia. W takim przypadku bowiem obawa powódki o zatrudnienie A. R. stanowić może co najwyżej współprzyczynę ustania jej zatrudnienia.

Należy jednak zauważyć, że ta współprzyczyna nie wyczerpuje dyspozycji art. 1 ust. 1 powołanej ustawy z 13 marca 2003 r. Inaczej mówiąc nie tylko nie mieści się ona w kategorii przyczyn nie dotyczących pracowników, ale wręcz przeciwnie jest związana z motywacją człowieka, a więc ściśle związaną z pracownikiem.

Gdyby jednak powódka nie posiadała uprawnień emerytalnych nie zdecydowałaby się zrezygnować z pracy, aby ochronić A. R.. Dlatego nabycie uprawnień emerytalnych przez powódkę jest tą przyczyną, bez której nie zostałaby podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę.

U pozwanego nie miały miejsca redukcja zatrudnienia ani w dziale (...) ani w całym (...). Tak jak stanowisko pracy powódki nie było przewidziane do likwidacji, tak sama A. R. nie była przewidziana do zwolnienia. Mimo, że powódka odeszła na emeryturę saldo osobowe pozostało niezmienione. W 2017 r. G. G. (1) zrezygnował z funkcji kierownika

oddziału, a jego miejsce zajął M. P.. G. G. rozpoczął pracę na innym stanowisku, tj. głównego specjalisty w ramach oddziału (...) i w ten sposób nadal w tym oddziale zatrudnionych jest 7 osób.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 2 pkt 4 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 powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, co stanowi stawkę minimalną.