

Sygn. akt IV P-upr 75/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **J. T.**

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

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda J. T. kwotę 16 815 zł (słownie: szesnaście tysięcy osiemset piętnaście 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 zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda J. T. kwotę 2700 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III 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 Szwałt

Sygn. akt IV P –upr 75/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 12 lipca 2018 roku

Powód J. T. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu (...) w W., zmodyfikowanym w piśmie procesowym z dnia 10 maja 2018 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 16 815 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był w (...) Biurze Powiatowym (...) na stanowisku specjalisty, a ostatecznie na stanowisku kierownika biura powiatowego. W dniu 4 lutego 2016r. wszyscy kierownicy biur powiatowych (...) w regionie (...) zostali odwołani. Podstawą odwołania był art. 70 § 1 kodeksu pracy i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...) ((...)), zgodnie z którym kierowników biur powiatowych i ich zastępców powołuje i odwołuje dyrektor oddziału regionalnego. W związku z tym 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 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 o pracę 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, co skutkuje prawem do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew złożony 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 ustawodawca lakonicznie określił przyczyny wypowiedzenia jako przyczyny niedotyczące pracowników, a w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych wskazał upadłość i likwidację pracodawcy. Odwołanie powoda ze stanowiska kierownika biura nie było spowodowane koniecznością ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, organizacyjnych lub technologicznych, lecz było związane ze zwykłą polityką kadrową. U pozwanego nie nastąpiło ograniczenie zatrudnienia, dlatego nie miały zastosowania przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych lecz kodeksu pracy. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany. Co oznacza, że może być odwołany niezależnie od przyczyn. Odwołanie pracownika musi być dokonane w formie pisemnej, lecz nie musi zawierać przyczyny. Odwołanie ze stanowiska równoznaczne z wypowiedzeniem zostało pozostawione swobodnej ocenie organu uprawnionego do odwołania. Nie podlega ono kontroli i ocenie organów rozpatrujących spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Skoro wolą ustawodawcy pracodawca odwołując pracownika z zajmowanego stanowiska (rozwiązując stosunek pracy na podstawie powołania) nie musi wskazywać przyczyny/motywów podjętej decyzji, to nie można na potrzeby konkretnego postępowania, jak to stara się czynić powód, tworzyć elementów stanu faktycznego celem wykreowania roszczenia. Odprawa pieniężna należy się pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy. U pozwanego nie doszło do zmian kadrowych. Stanowisko powoda nie zostało zmienione ani zlikwidowane.

Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 25 listopada 2002 r. pozwany (...) w W. zatrudnił powoda J. T. na okres próbny do 24 lutego 2003 r. w (...) w (...) w powiecie (...) na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lutego 2003 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 3 września 2003r. na stanowisku specjalisty. Następnie na podstawie umowy o pracę z 29 sierpnia 2003 r. umowa o pracę została przedłużona na czas określony do 10 marca 2004 r.

Na podstawie kolejnej umowy o pracę z 4 marca 2004 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 30 września 2004 r. na tych samych warunkach zatrudnienia.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 23 września 2004 r. pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony zatrudniając go na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) biurze pozwanego.

Z dniem 8 kwietnia 2014 r. pozwany powołał powoda 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 Powiatowego (...) Oddziału Regionalnego (...). Powód pismo odebrał 4 lutego 2016 r.

W piśmie z dnia 4 lutego 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 powoda obejmujące stałe składniki wynagrodzenia wynosiło 5 122 zł.

W 2015 r. powód otrzymał nagrody kwartalne, tj. w kwietniu otrzymał kwotę 1700 zł, w lipcu kwotę 2500 zł a w październiku kwotę 1600 zł.

Dnia 29 grudnia 2016 r. sporządzony został protokół z kontroli przeprowadzonej u pozwanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Kontrola dotyczyła przestrzegania wybranych przepisów prawa, w szczególności wypłacania pracownikom odpraw wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W protokole wskazano, że w przypadku wybranych pracowników objętych kontrolą zajmujących stanowiska kierowników biur powiatowych do odwołania nie doszło z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. Jak wyjaśnił pracodawca przyczyną odwołania kontrolowanych pracowników nie była ani likwidacja stanowiska pracy, ani zmiany strukturalne czy też ekonomiczno – finansowe. Doszło jedynie do zmian kadrowych. W związku z tym pracodawca uznał, że nie ma podstaw do wypłacenia tym pracownikom odpraw wynikających z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Dowód : akta osobowe powoda, zaświadczenie k.29, kartoteka wynagrodzeń k.30-32, protokół PIP k.33-35.

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 2016 r. poz. 1474/ 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 podjęte 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.

Artykuł 70 § 1 k.p. stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

Zgodnie natomiast z § 2 tego artykułu odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

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 dokonanej 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 stałe wynagrodzenie miesięczne stanowiło kwotę 5 122 zł. Dodatkowo powód otrzymywał nagrody kwartalne w średniej wysokości po 483 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 okresowe, 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 5 605 zł.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16 815 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r., tj. od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty.

Sąd zauważa, że okoliczność iż powód został zatrudniony na stanowisku kierownika biura bez konkursu, nie ma znaczenia przy ocenie jego prawa do odprawy, bowiem odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, a nie w związku z zatrudnieniem na danym stanowisku pracy. Istotne jest, że powód świadczył pracę za wynagrodzeniem (łączył strony stosunek pracy), a to na jakim stanowisku był on zatrudniony z punktu widzenia prawa do odprawy, nie ma żadnego znaczenia (pominąwszy pracowników mianowanych).

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 2 700 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 na mocy art. 28 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych 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.