

Sygn. akt. IV P 64/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Protokolant: stażysta Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa J. K. PESEL (...);

E. S. PESEL (...) przeciwko pozwanemu A. (...) w W. NIP (...)

o odprawę

I. z a s ą d z a od pozwanego A. (...) w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 16 086 zł. (szesnaście tysięcy osiemdziesiąt sześć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 5 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy;

II. z a s ą d z a od pozwanego A. (...) w W. na rzecz powódki E. S. kwotę 15 798 zł. (piętnaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt osiem złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 5 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy;

III. z a s ą d z a od pozwanego A. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 804,45 zł. (osiemset cztery złote 45/100 gr.) tytułem opłaty od pozwu powoda J. K.;

IV. z a s ą d z a od pozwanego A. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 754,30 zł. (siedemset pięćdziesiąt cztery złote 30/100 gr.) tytułem opłaty od pozwu powódki E. S.;

V. n a d a j e wyrokowi w pkt. I do kwoty 5 362 zł. (pięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa złote) i w pkt. II do kwoty 5 266,00 zł. (pięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt sześć złotych) rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 64/17

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 10 października 2017 r.

Powodowie J. K. i E. S. w pozwach z dnia 26 lipca 2017 r. i z dnia 26 lipca 2017 r. wnieśli o zasądzenie od pozwanego A. (...) w W. kwoty odpowiednio 16 086 zł. i 15 798 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz kosztów procesu według obowiązujących przepisów prawa.

W uzasadnieniu pozwów powodowie podali, że u pozwanej A. (...) byli zatrudnieni na podstawie aktu powołania ostatnio na stanowiskach powód J. K. kierownika Biura (...) w U., (...) Oddziału (...) w R. A. (...) w W. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 5 362 zł., a powódka E. S. kierownika Biura (...) w L. z (...) Oddziału (...) w R. A. (...) w W. z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 5.266 zł.

Powodowie podali, iż w dniu 4 lutego 2016 r. otrzymali od pozwanego odwołanie z zajmowanego stanowiska z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który minął

w dniu 31 maja 2016 r. Tego dnia w całej Polsce zorganizowano narady z kierownikami Biur (...) A. (...) i oprócz nich odwołano ponad 320 kierowników, bez podania przyczyny. Powodowie podali, iż biorąc pod uwagę ich staż pracy w pozwanej agencji, to nabyli oni prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W związku z tym, iż pozwany pracodawca nie wypłacił powodom należnej im odprawy pieniężnej wnieśli pozwy do Sądu. Powodowie domagają się również zasądzenia odsetek od dnia 1 czerwca 2016 r., gdyż ich stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2016 r., od tego momentu te ich roszczenia stały się wymagalne.

(pозew powoda J. K. z dnia 26 lipca 2017 r. k. 2; pismo powoda z dnia 11 sierpnia 2017 r. precyzujące pozew k.51; pozew powódki E. S. z dnia 25 lipca 2017 r. k. 13-16)

W odpowiedzi na powyższe żądania, pozwany A.

(...) z siedzibą w W. wniósł o oddalenie w całości obu powództw i zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów prawa.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że zatrudnienie na podstawie powołania nie zapewnia pracownikowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pracodawca może bez podania powodów w każdym czasie, niezwłocznie lub w określonym terminie odwołać pracownika z zajmowanego stanowiska.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r.

w sprawie o sygn. akt I PK 185/10 „pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących” któremu to obowiązkowi powodowie uchybili co w konsekwencji powinno przybrać formę wyroku oddalającego powództwa. Okolicznością bezsporną jest, iż powodowie nie zostali odwołani wskutek zmian organizacyjnych lub przyczyn ekonomicznych. Stanowiska, które powodowie piastowali nie zostały ani przeobrażone, zlikwidowane, bądź w jakikolwiek inny sposób zmodyfikowane. Pozwany podkreślił również, iż osoby piastujące kierownicze stanowiska muszą wykazywać się podwyższoną starannością w wykonywaniu pracy, również element zaufania odgrywa w przypadku omawianej kategorii pracowników znacznie większą rolę, aniżeli w przypadku tzw. pracowników szeregowych.

(odpowiedź na pozew z dnia 11 sierpnia 2017 r. k. 53 – 54)

Zarządzeniem z dnia 27 lipca 2017 r. sprawy obu powodów zostały połączone celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. ma 62 lata. W 1997 r. ukończył Studia (...) na Prywatnej W. (...)w W. na kierunku Organizacja i (...). W okresie od dnia 26 listopada 2012 r. do dnia 31 maja 2016 r. powód zatrudniony był u pozwanego w A. (...)w W., (...) Oddziale (...) w R., Biurze (...) w U. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą zatrudnienia powoda był akt powołania z dnia 16 listopada 2012 r., który wszedł w życie z dniem 26 listopada 2012 r. Powód został odwołany z zajmowanego stanowiska aktem odwołania z dnia 4 lutego 2016 r. doręczonym mu tego samego dnia na podstawie art. 70 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. A. (...) (Dz.U.2016.1512). Pismem z tego samego dnia, które powód odebrał w dniu 16 lutego 2016r., pozwany poinformował J. K., iż po wykorzystaniu przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, począwszy od dnia 05 lutego 2016 r. do dnia 26 lutego 2016 r., na podstawie art. 36⁽²⁾ k.p. zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pismem z dnia 7 lipca 2017 r. powód J. K. wystosował do pozwanego przedsądowe wezwanie do zapłaty, domagając się wypłaty należnej odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia, które jednak nie przyniosło zamierzonego skutku.

Powódka E. S. ma 38 lat. Jest absolwentem Politechniki (...) na kierunku (...). Powódka była zatrudniona u pozwanego w A. (...) w W., (...) Oddziale (...) w R., Biurze (...) w L. od

dnia 1 kwietnia 2004 r. do 31 maja 2016 r. Powódka zaczynała swoją pracę u pozwanego od stanowiska referenta, do specjalisty, aż wreszcie zajęła stanowisko kierownika Biura (...). Podstawą ostatniego zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy był akt powołania z dnia 30 listopada 2009 r., który wszedł w życie z dniem 1 grudnia 2009 r. Powódka podobnie jak J. K. została odwołana z zajmowanego stanowiska aktem odwołania z dniem 4 lutego 2016 r.

z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Również tego samego dnia otrzymała pismo informujące, iż po wykorzystaniu przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, począwszy od dnia 5 lutego 2016 r. do dnia 25 lutego 2016 r., na podstawie art. 36⁽²⁾ k.p. zwolniona zostaje z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniu 29 czerwca 2017 r. powódka skierowała do pozwanego pismo, wnosząc o wypłatę należnej jej odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia. Podobnie jak w przypadku powoda J. K., w odpowiedzi na powyższe, pozwany oświadczył, że roszczenia powódki są całkowicie bezzasadne. Podniósł, że przepisy ustawy, na których powódka oparła swoje roszczenie nie mogą mieć zastosowania, albowiem rozwiązanie umów o pracę nastąpiło w innych warunkach, niż te określone w ustawie.

W okresie zatrudnienia u pozwanego pozwany nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do pracy powodów, którzy objęli swoje stanowiska kierowników Biur (...) po wygranych konkursach.

W dniu wręczenia odwołania powodom z zajmowanego stanowiska w (...) Oddziale (...) w R. odwołania takie otrzymali wszyscy kierownicy Biur (...) podległych temu Oddziałowi, którzy stawili się na to spotkanie. W ten dzień na terenie całej Polski wręczone zostały kierownikom Biur (...) pozostałych Oddziałów (...) odwołania, łącznie do rozwiązania stosunków pracy doszło z około 320 bądź 330 osobami.

Pracodawca doręczając powodom akty odwołania z zajmowanych stanowisk, nie podał na piśmie, czy też ustnie przyczyn rozwiązania z nimi stosunków pracy.

(dowód: akta osobowe powoda J. K., zeznania powoda J. K.

k. 68v-69v, akta osobowe powódki E. S., zeznania powódki E. S. k. 69v-70, przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 7.07.2017 r. k.7; pismo pozwanego do powoda J. K. z dnia 18.07.2017 r. k.4; umowy o pracę zawarte przez E. S. k.17-20; świadectwa pracy powódki k.21-24, akt powołania powódki z dnia 30.11.2009 r. k.24; akt odwołania z dnia 4.02.2016 r. k.25; przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 29.06.2017 r. k.26, pismo pozwanego do powódki z dnia 18.07.2017 r. k.28, kserokopia wyroku SR w M., sygn akt IV P (...) k.29-34; zaświadczenie z dnia 9.07.2017 r. k.48, zaświadczenie z dnia 9.08.2017 r. k.50; protokół kontroli PIP z dnia 29.12.2016 r. k.57-59)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy dowodom

z dokumentów, dotyczącym faktu wykonywania przez powodów pracy na rzecz pozwanego, odwołania powodów przez pozwanego z zajmowanego stanowiska, jak również kierowanych do pozwanego przez powodów przedsądowych wezwań

i odpowiedzi na te pisma przez pozwanego, albowiem dokumenty te nie budzą żadnych wątpliwości zarówno, co do ich formy, jak i treści. Dokumenty te korelują

z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a nadto nie były kwestionowane przez strony.

Dowód z zeznań stron jedynie ten materiał dowodowy uzupełnia tworząc z nim czytelną całość. Każda ze stron inaczej go interpretuje wyciągając na jego podstawie dla siebie odmienne skutki prawne.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powodów J. K. i E. S. należy uznać za zasadne, albowiem ustalony na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego stan faktyczny wskazuje na to, że w dacie odwołania powodów z zajmowanego stanowiska pozwany zatrudniał, co najmniej 20 pracowników i rozwiązał z powodami umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących tych pracowników, wobec których przez cały okres ich zatrudnienia u pozwanego, a także w momencie wręczania im odwołania nie były podniesione żadne zarzuty do ich pracy, zresztą podobnie jak w przypadku wszystkich innym kierowników Biur (...), którzy w ten dzień zostali odwołani. Wobec czego w przedmiotowej sprawie, wbrew stanowisku pozwanego, ma zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wskazania wymaga, iż zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 powyższej ustawy, przepisy ustawy 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, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Przewidziany w art. 10 ustawy tryb zwolnień może mieć zastosowanie wówczas, gdy pracodawca zatrudnia nie mniej niż 20 pracowników, wystąpi potrzeba zwolnienia pracowników z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Liczbę zatrudnionych pracowników określa się na moment wypowiedzania umowy, a mechanizm przewidziany w art. 10 ustawy ma zastosowanie nawet wówczas, gdy zwolnieniu podlega tylko jeden pracownik.

Podstawową przesłanką stosowania przedmiotowej ustawy jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Katalog tych przyczyn jest bardzo szeroki. Są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy; mogą one mieć zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno – finansowych, poprzez organizacyjno – strukturalne, skończywszy na technologiczno – ekologicznych.

Jeżeli chodzi o aspekt podmiotowy, to ustawa ta ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, z wyłączeniem pracowników mianowanych i tymczasowych, bez względu na to czy zatrudnieni są na podstawie umowy terminowej, czy też na czas nieokreślony, czy pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy jest zatrudniony także u innego pracodawcy. Ustawa obejmuje wszystkie podmioty, będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy, które zatrudniają, co najmniej 20 pracowników.

Stosownie do treści art. 8 przedmiotowej ustawy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W rozumieniu ustawy odprawa stanowi rekompensatę za niezawinioną przez pracownika utratę pracy i jednocześnie, co podkreślane jest w literaturze przedmiotu, pełni swoistą funkcję alimentacyjną. Przysługuje niezależnie od trybu

rozwiązania stosunku pracy wypowiedzenie, odwołanie lub porozumienie stron i ma charakter jednorazowego świadczenia o charakterze pieniężnym. Odnosząc się zaś do wysokości odprawy, to uzależniona jest ona od indywidualnego stażu pracy u konkretnego pracodawcy.

Prawo od odprawy pieniężnej pracownik nabywa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Odsetki za opóźnienie z wypłatą tego świadczenia (art. 481 k.

w zw. z art. 300 k.p.) przysługują od dnia następującego pod dniem ustania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r. w sprawie o Sygn. akt I PKN 320/99).

W niniejszej sprawie powodowie, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, zostali odwołani z zajmowanych stanowisk kierowników Biura (...) w U. i L.

z powodu zmian związanych z zmianą kierownictwa w Oddziałach (...), co pociągnęło za sobą wymianę kadry kierowniczej w Biurach (...) przez nowych dyrektorów na osoby „zaufane”. Nowe kierownictwo Oddziałów (...) nie znało podległych im kierowników Biur (...), gdy wręczało im odwołania z zajmowanych stanowisk i nie miało możliwości kiedy zapoznać się z ich pracą, gdyż sami swoje stanowiska piastowali około dwóch miesięcy. Niewątpliwie prowadzi do stwierdzenia, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy między stronami nie była przyczyną dotyczącą pracownika tylko leżała po stronie pracodawcy, który wyszedł z założenia, iż zatrudnieni przez nią osobiście pracownicy na stanowiskach kierowników Biur (...) będą ich kadrami, z którą wolą współpracować.

Z powyższych względów, Sąd uznał roszczenie powodów o odprawę pieniężną na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, za zasadne, w wysokości ustawą przewidzianej to jest trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, albowiem powodowie byli zatrudnieni

u pozwanego ponad 8 lat. (art. 8 ust. 1. pkt. 3). Sąd zasądził odsetki od należności głównej od dnia 5 lutego 2016 r., albowiem prawo do odprawy powstało z dniem rozwiązania umowy o pracę, a zatem był to pierwszy dzień opóźnienia w spełnieniu świadczenia. (pkt I i II wyroku)

W pkt III wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 804,45 zł. tytułem opłaty od pozwu J. K., natomiast w pkt VI wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 754,30 zł. tytułem opłaty od pozwu E. S..

Orzeczenie o kosztach procesu (pkt III i IV wyroku) znajduje oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. w związku z art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W pkt V wyroku, Sąd nadał wyrokowi w pkt I do kwoty 5 362 zł. i w pkt II do kwoty 5 266 zł. rygor natychmiastowej wykonalności, a to po myśli art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie, z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.