

Sygnatura akt IV P 154/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 26 listopada 2015 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2015 roku w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. Z. PESEL (...)

przeciwko Zespołowi Szkół w L. NIP (...)

o odprawę pieniężną

I. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w L. na rzecz powoda E. Z. kwotę 7876,80 zł (siedem tysięcy osiemset siedemdziesiąt sześć złotych 80/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

Powód E. Z. złożył pozew przeciwko Zespołowi Szkół w L. o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 7.876,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wywodził, iż pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2015 roku wskazując, iż zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednakże pismem z dnia 18 marca 2015 roku pozwany oświadczył, iż odprawa powodowi się nie należy.

Pozwany Zespół Szkół w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew podniósł, iż zasadniczą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była nienależyta jakość jego pracy oraz wątpliwości co do zgodności czynności z prawem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód E. Z. był zatrudniony w Zespole Szkół w L. w okresie do dnia 16 kwietnia 2002 r. do 31 marca 2015 r., ostatnio na stanowisku samodzielnego referenta, za wynagrodzeniem 2.625,60 zł brutto.

(okoliczność bezsporna, świadectwo pracy k. 84 – część B akt osobowych)

Pismem z dnia 15 grudnia 2015 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 0,5 etatu oraz zmianę rodzaju umowy pracownika

zajmującego się sprawami żywienia w związku z decyzją Zarządu Powiatu (...) z dnia 09 grudnia 2014 roku (przyczyny leżące po stronie pracodawcy). Jednocześnie pozwany poinformował powoda, że przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 70 – część B akt osobowych)

Następnie pismem z dnia 18 marca 2015 roku pozwany poinformował powoda, że odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia mu nie przysługuje.

(kserokopia pisma z dnia 18 marca 2015 r. k. 12)

Pismem z dnia 31 marca 2015 roku pozwany podtrzymał swoje stanowisko.

(dowód: kserokopia pism k. 10-11)

Pismem z dnia 23 kwietnia 2015 roku powód wezwał Zespół Szkół w L. o zapłatę kwoty 7.876,80 zł tytułem odprawy pieniężnej.

(wezwanie do zapłaty k. 13)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Na wstępie zaznaczyć należy, że stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Roszczenie powoda wynika z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 przepisy ustawy stosuje się do tzw. zwolnień grupowych, a więc 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.

Sformułowanie „konieczność rozwiązania stosunków pracy” oznacza przewidywaną liczbę zwolnień z pracy, którą ustala się biorąc pod uwagę zasadę, iż wlicza się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny.

Jak wynika z poczynionych ustaleń u pozwanego pracodawcy w omawianym okresie było zatrudnionych ponad 20 pracowników. Tym samym generalnie omawiana ustawa miałaby u niego zastosowanie. Nie sposób jednak uznać, iż miały miejsce zwolnienia grupowe w rozumieniu omówionego powyżej przepisu, skoro zwolnienia nie objęły co

najmniej 10 pracowników zatrudnionych u strony pozwanej i nie przeprowadzono ich w ciągu 30 dni licząc od dnia pierwszego wypowiedzenia.

W art. 8 ustawy przewidziano, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, 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.

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, z tym, że nie może ona przekraczać 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Część przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku 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. Dla zastosowania art. 10 ust. 1 omawianej ustawy, konieczne jest zatem wykazanie, że niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter. Oznacza to wystąpienie sytuacji, w której bez zaistnienia tejże przyczyny nie zostałyby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990 roku w sprawie I PP 319/90, OSNCP 1992, z.11, poz.204). Jeszcze raz podkreślić w tym miejscu należy, iż art.10 cytowanej powyższej ustawy nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika (tak w Komentarzu do art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników K.W Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2010, wyd. II).

W świetle powyższych rozważań, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zasadniczą i decydującą kwestię w przedmiotowej sprawie stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Osobą tą jest niewątpliwie powód dochodzący wypłaty świadczenia. Winien on zatem wykazać, iż sytuacja pracodawcy była trudna i zachodziły przesłanki do rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego nie dotyczących.

Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron (Wyrok SN: z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204, z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10).

Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. opiera się na założeniach znacząco różniących się od założeń ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wynika to już z jej tytułu. Stosowanie ustawy jest obecnie przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika a nie jak poprzednio – z przyczyn dotyczących pracodawcy. Już z nazwy jasno wynika, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wskazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Warto w tym miejscu odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r. w sprawie I PK 185/10, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że „pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy” (LEX nr 1119478).

Oceny przyczyn wypowiedzenia, należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest również miarodajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przyczyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków G. L. i A. M. jako zbędny dla rozpoznania przedmiotowej sprawy. Zgodnie z art. 45 k.p. sąd pracy bada zasadność wypowiedzenia wyłącznie w granicach przyczyn podanych, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu na piśmie, zgodnie z którymi inne przyczyny nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeżeli uzasadniałyby działania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSNP Nr 7/200, poz. 266). W momencie składania przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie było, a przynajmniej pracodawca ich nie wskazał (do czego był zobligowany przepisem art. 30 § 4 k.p.) żadnych okoliczności uzasadniających tę czynność prawną, które dotyczyłyby powoda (np. niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków służbowych). W wypowiedzeniu E. Z. umowy o pracę, pozwany wskazał jako przyczynę jedynie zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 0,5 etatu oraz zmianę rodzaju umowy pracownika zajmującego się sprawami żywienia w związku z decyzją Zarządu Powiatu (...) z dnia 09 grudnia 2014 roku (przyczyny leżące po stronie pracodawcy), dopiero w toku procesu powoływał się na przyczyny „pośrednie” jakimi miały być niewłaściwe wywiązywanie się przez powoda z obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie w realiach niniejszej sprawy u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę legła przyczyna o charakterze ekonomicznym, dotycząca pozwanego, która została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi.

Podsumowując, przyczyna wymieniona w art. 1 ust. 1 ustawy (przyczyna ekonomiczna) stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy).

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie istniały jakiegokolwiek przyczyny leżące po stronie pracownika, uzasadniające to wypowiedzenie i nie zostały podane w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn niedotyczących pracownika z konsekwencją obowiązku wypłacenia powodowi należnej odprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Zgodnie z regułą wynikającą z tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwany przegrał sprawę w całości, a zatem zobowiązany był zwrócić koszty procesu powodowi na które składały się koszty zastępstwa procesowego (900 zł - ustalone zgodnie z § 12.1. ust. 2 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 w zw. z § 2.1. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu).