UZASADNIENIE

Powódka D. E. wniosła o zasądzenie od pozwanej A. w W. kwoty 22.116 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że ostatnio zatrudniona była u pozwanego na stanowisku zastępcy kierownika (...) Oddziału (...). W styczniu 2016 r. powódka została odwołana z tego stanowiska. Wprawdzie oświadczenie o odwołaniu nie zawierało przyczyny, ale nie leżała po stronie powódki. Dalej powódka podniosła, że w okresie, gdy została odwołana ze stanowiska, pozwana odwołała prawie całe kierownictwo biur powiatowych i oddziałów regionalnych. W tych okolicznościach powódka uznała, że zaktualizował się obowiązek pozwanej do zapłaty odprawy określonej w art. 8 ust. 1 pkt ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana jednak odmówiła uczynienia mu zadość uznając żądanie powódki za bezpodstawne.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Argumentując swoje stanowisko wskazała, że żądana w pozwie odprawa należy się pracownikowi w przypadku zakończenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny te należy łączyć z sytuacją finansową pracodawcy, spadkiem zapotrzebowania na pracę, reorganizacją zakładu pracy, jego zamknięciem, czy też wprowadzaniem nowych technologii. Tymczasem żadne zmiany organizacyjne nie wystąpiły tak w (...) Oddziale pozwanej, jak i w pozostałych jej oddziałach w kraju. W szczególności nie zlikwidowano stanowiska zastępcy oddziału. Dlatego też roszczeniu powódki nie powinno podlegać ochronie prawnej.

Pismem z dnia 6 września 2019 r. powódka zgłosiła żądanie ewentualne na wypadek nieuwzględnienia żądania o odprawę. Mianowicie wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania za dyskryminacją w kwocie 22.116 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty. Wyjaśniła, że jest członkiem (...). Po wyborach parlamentarnych w roku 2015 nowopowołany prezes pozwanej rozpoczął proces wymiany całej kadry kierowniczej. Jedyną tego przyczyną były przekonania polityczne i przynależność polityczna do innych partii niż aktualnie rządząca. Potwierdza to stanowisko pozwanej, która w pismach procesowych nie wskazywała, że przyczyną dowołania powódki było niewłaściwe wykonywanie przez nią obowiązków zawodowych.

Pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony w okresie od 14 listopada 2002 r. do 30 kwietnia 2016 r. łączył stosunek pracy. W jego ramach powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej kolejno na stanowisku inspektora, starszego inspektora, specjalisty, kierownika biura powiatowego, zastępcy kierownika biura powiatowego. W dniu 15 czerwca 2015 r. powódka została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora (...) Oddziału (...) pozwanej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód:

- akt powołania k. (...) akt osobowych,

- świadectwo pracy k. 13C akt osobowych.

W trakcie swojego zatrudnienia powódka była oceniana jako pracownik sprawnie wykonujący swoje obowiązki, zaangażowany w pracę, samodzielny, dyspozycyjny i zdyscyplinowany, dobrze pracujący w warunkach pracy zespołowej. Powódka systematycznie też podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe i wykształcenie.

Dowód:

- formularze ocen okresowych k. 21B, 60B, 90B 97B, (...), (...), (...) akt osobowych,

- zaświadczenia k. 24B, 25B, 26B, 37B, 94B, 95B, (...), (...), (...), (...) akt osobowych,

- dyplomy k. 43B, 45B, 87B akt osobowych,

- certyfikaty k. (...), (...) akt osobowych.

Po wyborach parlamentarnych w 2015 r. nowy prezes pozwanej wdrożył szerokie zmiany kadrowe na stanowiskach kierowniczych w oddziałach na terenie całego kraju.

W dniu 18 stycznia 2016 r. odwołał powódkę z zajmowanego przez nią z stanowiska zastępcy dyrektora (...) Oddziału (...) pozwanej. Odwołanie to było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu 15 lutego 2016 r. prezes pozwanej powołał trzech z dniem 15 lutego 2016 r. powołał trzech zastępców dyrektora (...) Oddziału (...) pozwanej.

Dowód:

- akt odwołania k. 5C akt osobowych,

- pismo z 15.01.16 r. k. 7C akt osobowych,

- wydruk k. 8-9,

- akty powołania k. 40, 42, 44.

- zakres obowiązków k. 41, 43, 45.

Miesięczne wynagrodzenie powódki za pracę liczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.372 zł.

Dowód:

- zaświadczenie k. 27.

Powódka wezwała pozwaną do zapłaty odprawy. Ta jednak odmówiła zadość spełnieniu tego żądania.

Dowód:

- pismo z 23.01.18 r. k. 18.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie był zasadniczo niesporny. Ustalony został na podstawie dowodów z dokumentów przedłożonych przez strony. Strony nie kwestionowały ich waloru dowodowego, jak również Sąd nie dopatrzył się okoliczności walor ten podważających.

Sporne w sprawie było, czy do odwołania i rozwiązania stosunku pracy z powódką, doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego, a tym samym czy powódce przysługuje odprawa pieniężna wskazana w art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015, poz. 192 powoływana dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych") – w brzmieniu obowiązującym w dniu 30 kwietnia 2016 r.

Wedle treści art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W tym miejscu zauważyć należy, że strona pozwana nie przeczyła, by stan jej zatrudniała był niższy od tej wartości.

Przepis art. 8 w/w ustawy przewiduje, iż pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nabywa prawo do odprawy pieniężnej, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem ustania jego zatrudnienia.

Odprawa przewidziana jest nie tylko w razie zwolnień grupowych, ale także w razie tzw. zwolnień indywidualnych w trybie art. 10 ust. 1 w/w ustawy. Jej wysokość jest uzależniona od stażu pracy danego pracownika. Wedle treści art. 8 ust. 1 wysokość odprawy stanowi:

1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z ugruntowanym już orzecznictwem, prawo do odprawy może nabyć także pracownik zatrudniony na podstawie powołania. W tej formule pracowniczego zatrudnienia W takim przypadku pracownik może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Odwołanie może być równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a pracodawca w przypadku odwołania, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Może też być równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. (vide: art. 70 § 2 i 3 k.p.).

Pracodawca, który odwołał pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi odprawy określonej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takim bowiem przypadku następstwem wystąpienia odwołanego pracownika o wypłatę odprawy jest przejście na pracodawcę ciężaru dowodu w zakresie wykazania przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do takiego świadczenia po stronie pracownika (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., sygn. II PK 135/06, z dnia 10 stycznia 2007 r., sygn. III PZP 6/06, z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. II PK 30/09, z dnia 30 września 2009 r., sygn. II PK 84/09, z dnia 3 sierpnia 2012 r., sygn. I PK 61/12).

W świetle powyższego na pozwanej spoczywał obowiązek wykazania, iż odwołanie powódki nastąpiło z przyczyny dotyczącej osoby powódki lub niedotyczącej pracodawcy.

Tymczasem pozwana zdecydowała się wykazać bezzasadność powództwa poprzez twierdzenie, że prawo do odprawy należy się pracownikowi w przypadku zakończenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny te należy łączyć z sytuacją finansową pracodawcy, spadkiem zapotrzebowania na pracę, reorganizacją zakładu pracy, jego zamknięciem, czy też wprowadzaniem nowych technologii. Tymczasem żadne zmiany organizacyjne nie wystąpiły tak w (...) Oddziale pozwanej, jak i w pozostałych jej oddziałach w kraju. W szczególności nie zlikwidowano stanowiska zastępcy oddziału. Jednocześnie pozwana nie twierdziła, że przyczyna odwołania powódki ze stanowiska tkwiła właśnie w osobie powódki.

Sąd nie zgodził się z tym stanowiskiem. Prawo pracownika do odprawy powstaje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy zastępuje z przyczyn od niego niezależnych, czyli z nie związanych z cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez pracownika. Jednocześnie przyczyny te mogą być zawinione przez pracodawcę, jak i od niego niezależne. Ich katalog jest bardzo szeroki. Dlatego przyjętym jest, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W konsekwencji pracownik nie musi wykazywać w ewentualnym procesie o odprawę, że przyczyna ustania jego zatrudnienia leży po stronie pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., sygn. II PK 281/15, z dnia 24 marca 2011 r., sygn. I PK 185/10, z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08).

Zdaniem Sądu pozwana nie sprostała obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powódki dotyczyły pracownika. Co więcej, zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powódką nie należy upatrywać w jej osobie, albowiem uzyskiwała bardzo dobre wyniki podczas ocen okresowych oraz systematycznie podnosiła swoje kwalifikacje i wykształcenie. Dlatego też roszczeniu powódki należało udzielić ochrony prawnej co do zasady.

Kwestia wysokości ewentualnej odprawy nie była przedmiotem sporu między stronami. Pozwana w tym względzie przedstawiła zaświadczenie, wedle którego miesięczne wynagrodzenie powódki za pracę liczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.372 zł. Trzykrotność tej kwoty to 22.116 zł. Powódka w swoich pismach procesowych domagała się świadczenia w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Wartość przedmiotu spotu określiła na 22.116 zł.

W konsekwencji żądanie pozwu należało uznać za uzasadnione również co do wysokości. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku.

Uwzględnieniu podlegało również roszczenie o odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej należności głównej. Ich podstawę stanowił art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle 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.

Wedle treści art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Funkcja odprawy sprowadza się do złagodzenia ekonomicznych skutków utraty zatrudnienia. Staję się wymagalna w ostatnim dniu stosunku pracy. Dlatego roszczenie odsetkowe uwzględniono zgodnie z żądaniem powódki.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Powództwo zostało uwzględnione w całości, stąd pozwana winna zwrócić powódce poniesione przez nią koszty. Składało się na nie wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (1.242 zł), którego wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radców prawnych.

Rozstrzygnięcie w pkt III wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477^2 § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w powyższym przepisie – nakazał pobrać od pozwanego na rzecz S. w S. kwotę 1.106 zł, na którą składała się wartość opłaty od pozwu.

Z uwagi na uwzględnienie żądania głównego, Sąd nie miał obowiązku orzekania o orzeczeniu ewentualnym powódki (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 18 października 2013 r., sygn. III CZP 58/13, wyrok Sądu Apelacyjnego w S. z dnia 9 czerwca 2016 r., sygn. I ACa 148/16).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)