

Sygn. akt IV P 42/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **R. P.**

przeciwko **Wojewódzkiemu Centrum (...) w J.**

o odprawę

I. powództwo oddała;

II. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

III. **nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.**

Sygn. akt IV P 42/15

UZASADNIENIE

Powód R. P. pozwem wniesionym przeciwko Wojewódzkiemu Centrum (...) w J. żądał zasądzenia od strony pozwanej kwoty 5.100 zł tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że swoje obowiązki wykonywał prawidłowo.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że zaprzecza wszelkim twierdzeniom powoda, których wyraźnie nie przyznaje.

Strona pozwana przyznała, że powód był zatrudniony na stanowisku elektryka na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 15.01.2013 r. Pismem z dnia 17.02.2015 r. Wojewódzkie Centrum (...) w J. wypowiedziało R. P. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31.05.2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niezadawalające i nieefektywne wyniki pracy, brak prawidłowego wykonywania obowiązków i poleceń, wykonywanie swoich obowiązków w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom.

Strona pozwana zarzuciła, że powód nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków pracowniczych, a w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano prawdziwe, konkretne i zrozumiałe dla pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Postanowieniem z dnia 08.10.2015 r. (k. 25) postępowanie w sprawie zawieszono na podstawie przepisu art. 177 § 1 pkt 5 k.p.c.).

Pismem z dnia 26.04.2016 r. (k. 28) powód wniósł o podjęcie zawieszzonego postępowania.

Pismem z dnia 28.04.2016 r. (k. 29) powód zmodyfikował żądanie pozwu i wskazał, że domaga się w miejsce odszkodowania zasądzenia odprawy w wysokości 6.430 zł oraz nagrody jubileuszowej w kwocie 6.430 zł.

Postanowieniem z dnia 9.05.2016 r. (k. 30) podjęto zawieszzone postępowanie.

Pismem z dnia 22.08.2016 r. powód cofnął żądanie zasądzenia nagrody jubileuszowej.

Strona pozwana nie sprzeciwiła się cofnięciu pozwu.

Postanowieniem z dnia 23.11.2017 r. (k. 44) Sąd umorzył postępowanie w przedmiocie nagrody jubileuszowej i odszkodowania.

Pismem z dnia 03.12.2016 r. strona pozwana ustosunkowując się do żądania odprawy wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy były wyłącznie niezadawalające i nieefektywne wyniki pracy, brak prawidłowego wykonywania obowiązków i poleceń, wykonywanie swoich obowiązków w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom. Powód był karany dyscyplinarnie, a nadto informowany przy ocenach okresowych o nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków.

Na rozprawie w dniu 26.01.2017 r. (k. 60) powód uzasadnił żądanie odprawy, wskazując, że zlikwidowano jego stanowisko pracy.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. P. był zatrudniony w Wojewódzkim Centrum (...) w J. od dnia 15.01.2013 r. do dnia 31.05.2015 r. na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średnie wynagrodzenie powoda wynosiło 2.202,20 zł brutto.

Wojewódzkie Centrum (...) w J. zatrudnia powyżej 20 pracowników.

(**dowód** : bezsporne , a nad t o: umowa o pracę zawarta w aktach osobowych powoda, zaświadczenie o zarobkach z dnia 14.04.2015 r., k – 14 , zeznania świadka T. S., k – 70v-71, zeznania świadka E. – S. – (...), k – 74-75)

W dniu 18.08.2014 r. powód zawarł z pracodawcą porozumienie, na mocy którego od 19.08.2014 r. powierzono mu stanowisko elektryka w Jednostce Medycznej (...) w K.. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. Powodem przeniesienia powoda była choroba dotychczasowego elektryka pracującego w K. - A. K. (1). A. K. (2) był zatrudniony u strony pozwanej od 2003 r.

(**dowód:** porozumienie z dnia 18.08.2014 r., k – 39 akt osobowych powoda)

W okresie od 19.08.2014 r. do 31.05.2015 r. w Jednostce Medycznej (...) w K. było zatrudnionych dwóch elektryków, przy czym do 30.08.2014 r. A. K. (2) przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31.08.2014 r. A. K. (2) wrócił do pracy.

Pismem z dnia 4.02.2015 r. kierownik organizacyjny jednostki w K. zwrócił się do Wojewódzkiego Centrum (...) w J. o ponowne przeniesienie powoda do szpitala w J. w związku z powrotem do pracy po długotrwałym zwolnieniu elektryka – konserwatora A. K. (1). Jednocześnie kierownik działu technicznego (bezpośredni przełożony powoda) zaopiniował go negatywnie i wskazał, że powód nie spełnia oczekiwań pracowniczych pod względem merytorycznym i dyscypliny pracy.

Pismem z dnia 17.02.2015 r. (...) wypowiedziało R. P. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31.05.2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niezadawalające i nieefektywne wyniki pracy, brak prawidłowego wykonywania obowiązków i poleceń, wykonywanie swoich obowiązków w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom.

Po dniu 31.05.2015 r. w jednostce w K. zatrudniony był tylko jeden elektryk - A. K. (2).

(**dowód** : wypowiedzenie z dnia 17.02.2015 r., k – 3, zeznania świadka E. – S. – (...), k – 74-75 , pismo z dnia 5.02.2015 r., k – 56)

Pracodawca pismem z dnia 5.08.2014 r. udzielił powodowi kary nagany.

Przy ocenie okresowej za okres lipiec – grudzień 2014 r. powód otrzymał 21 punktów na 35 możliwych. Powód zgodził się z oceną.

Powód nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków. Dwukrotnie w okresie zatrudnienia nie stawiał się do pracy i nie usprawiedliwił niestawiennictwa. Pracownicy szpitala skarżyli się na jakość jego pracy, na jego fachowość.

Powód miał problemy z koordynacją, z wykonywaniem obowiązków takich jak wkręcanie żarówek.

Powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizowało pracę szpitala.

(**dowód** : kara nagany, k – 58, wniosek o nagany, k – 59 , karta zasiłkowa powoda, k – 64, zeznania świadka T. S., k – 70v-71, zeznania świadka E. – S. – (...), k – 74-75, ocena okresowa, k – 41 akt osobowych)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów oraz na zeznaniach świadków. Dowody z dokumentów nie były przez żadną ze stron kwestionowane i nie budziły wątpliwości Sądu. Zeznania świadków T. S. i E. – S. – (...) były jasne i konkretne, a nadto spójne wzajemnie i z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie w dniu 13.07.2017 r. mimo wezwania go pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania w razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód pierwotnie żądał zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów, nagrody jubileuszowej oraz odprawy.

Po cofnięciu żądania w zakresie odszkodowania i nagrody jubileuszowej oraz umorzeniu postępowania w tym zakresie, Sąd badał żądanie zasądzenia odprawy. Powód jako podstawę tego żądania wskazywał likwidację stanowiska pracy.

Przedmiotem sporu między stronami było więc wyłącznie prawo do nabycia przez powoda odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Na mocy przepisu art. 8 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Przepis art. 10 cyt. Ustawy stanowi natomiast, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje więc, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika.

Stanowisko takie jest utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wskazał m.in. w wyroku z dnia 25 stycznia 2005r. (I PK 139/04, OSNP 2005/17/264) stwierdzono, że przepisy przedmiotowej ustawy mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Powód podnosił, iż jedyną i rzeczywistą przyczyną zakończenia z nim stosunku pracy jest likwidacja jego stanowiska pracy, w związku z powrotem do pracy elektryka, na którego miejscu powód został zatrudniony.

Tym samym ocenie Sądu podlegało czy u strony pozwanej nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda i czy był to wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę z powodem.

Bezspornym w niniejszej sprawie było, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 15.01.2013 r. na czas nieokreślony oraz że pismem z dnia 17.02.2015 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi w.w. umowę, wskazując jako przyczynę niezadawalające i nieefektywne wyniki pracy, brak prawidłowego wykonywania obowiązków i poleceń, wykonywanie swoich obowiązków w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom.

Sąd ustalił, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane. W dniu 19.08.2014 r. powód został przeniesiony do jednostki w K.. W tym czasie w K. na stanowisku elektryka zatrudniony był również A. K. (2), który przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31.08.2014 r. wrócił on do pracy i w okresie od 31.08.2014 r. do 31.05.2015 r. w K. pracowało dwóch elektryków – R. P. i A. K. (2). Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w K. pozostało tylko jedno stanowisko elektryka.

Sąd ustalając stan faktyczny w tym zakresie oparł się na dowodach z dokumentów, tj. na umowie o pracę z powodem, porozumieniu z dnia 18.08.2014 r. Zwrócić uwagę należy, że przeniesienie powoda do jednostki w K. nie nastąpiło poprzez zawarcie z powodem umowy o zastępstwo, lecz utworzono w K. drugi etat elektryka i od 31.08.2014 r. w JM w K. pracowało dwóch elektryków.

Z tych względów Sąd uznał, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda.

Przepis art. 10 w zw. z art. 8 cyt. Ustawy stanowi jednak, że pracownikowi przysługuje odprawa w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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, co oznacza, że odprawa przysługuje tylko w przypadku gdy likwidacja stanowiska pracy była jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990r. (sygn. akt I PR 319/90, publ. OSNC 1992/11/204) wydanym podczas obowiązywania ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) zawarte w art. 10 ust. 1 tej ustawy sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację,

w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że przez okres prawie 6 miesięcy przed wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w JM w K. było zatrudnionych dwóch elektryków. Tym samym twierdzenie powoda, że zwolniono go wobec powrotu do pracy drugiego elektryka, nie polega na prawdzie. Gdyby powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki, kontynuowałby zatrudnienie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., (sygn. akt I PKN 499/99, publ. OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407) wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (niedotyczących pracownika). Sąd Najwyższy podkreślił, iż w przypadku prawa do odprawy obowiązuje podstawowy warunek, że wskazana przez pracodawcę przyczyna dotycząca pracownika była fikcyjna (pozorna), a rzeczywistą - i to wyłączną - przyczynę stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika.

Sąd doszedł do przekonania, że w przypadku powoda współwystępowała dodatkowa przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. nieprawidłowo wykonywanie przez powoda obowiązków. Sąd ustalił, że powód nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków. Miał problemy z koordynacją, z wykonywaniem podstawowych obowiązków, takich jak wkręcanie żarówek. Dwukrotnie w okresie zatrudnienia nie stawił się do pracy i nie usprawiedliwił niestawiennictwa. Pracownicy szpitala skarżyli się na jakość jego pracy, na jego fachowość. Ponadto powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizowało pracę szpitala. Tym samym przyczyna wskazana przez pracodawcę była rzeczywista.

W tym zakresie ustalając stan faktyczny sąd oparł się na zeznaniach świadków E. – S. – (...) i T. S. oraz na dokumentach zawartych w aktach osobowych powoda - na ocenie okresowej pracownika, na wniosku o nagana, na karze nagany.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy spoczywał na powodzie, zgodnie z zasadą wynikającą z przepisów art. 6 k.c. i 232 k.p.c.

W postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę ciężar wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Powód cofnął jednak odwołanie od wypowiedzenia z dnia 17 lutego 2015 r., nie zakwestionował więc skutecznie zawartych w nim przyczyn, co skutkuje przyjęciem, że są one prawdziwe i zasadne.

W postępowaniu o odprawę ciężar dowodu spoczywa natomiast na powodzie. Powód sprecyzował żądanie pozwu i uzasadnił je, domagając się uznania likwidacji za jedyną rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia.

Powód nie wykazał jednak, by wyłączną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy w związku z powrotem do pracy drugiego elektryka.

Konkludując stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie Sąd uznał, że do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony doszło na podstawie dwóch współistniejących przyczyn – likwidacji stanowiska pracy i nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powoda, a do zwolnienia powoda nie doszłoby, gdyby nie wystąpiły przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powód dochodził roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powód, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczył powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro był przekonany o słuszności swojego powództwa, a w toku postępowania ustalono, że jedną z przyczyn wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy, na którą powód się powoływał. Pracownik nie tylko może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji.