

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Akademickiemu Zespołowi Szkół w P.

o odpłatę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 26 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 269/18

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6 062 zł (sześć tysięcy sześćdziesiąt dwa złote) tytułem odpłaty pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2016 roku do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 055 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów procesu przed Sądami I i II instancji;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w T. kwotę 304 zł (trzysta cztery złote) tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia del. Magdalena Kimel

Powódka B. K. domagała się zasądzenia od pozwanego Akademickiego Zespołu Szkół w P. (następcy prawnego Miejskiego Gimnazjum Nr (...) II w P.) kwoty 6 062 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2016 roku do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona w Miejskim Gimnazjum Nr (...) II w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki od dnia 1 września 2003 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z likwidacją zakładu pracy. Powódka dodała, że pracodawca zatrudnił co najmniej 20 pracowników i w związku z tym zastosowanie mają przepisy art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969). Powódka wezwała pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej. Pozwany odmówił spełnienia świadczenia, powołując się na art. 8 k.p. Pozwany podniósł, że pomógł powódce w nawiązaniu nowego stosunku pracy w innym zakładzie pracy; zaś stosunek pracy w miejskim gimnazjum uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że z dniem 1 września 2016 roku utworzono Akademicki Zespół Szkół w P., w skład którego weszły I Liceum Ogólnokształcące im. K. J. III S. w P. i Miejski Gimnazjum Nr (...) II w P.. Dnia 31 maja 2016 roku zostało podpisane porozumienie, na podstawie którego stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2016 roku w związku z likwidacją stanowiska pracy oraz powódka została zatrudniona u nowego pracodawcy Miejskiego Gimnazjum Nr (...) w P. na stanowisku pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy z dniem 1 września 2016 roku. Powódka wyraziła zgodę na zawarcie w/w porozumienia; zaś pozwany pomógł powódce w znalezieniu nowego zatrudnienia. Pozwany zwrócił uwagę, że rolą odprawy pieniężnej jest złagodzenie negatywnych skutków utraty pracy z przyczyny od pracownika niezależnych. Pozwany dodał, że dochodzenie przez powódkę odprawy pieniężnej stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Pozwany podał, że wysokość potencjalnej odprawy pieniężnej wynosi 6 534 zł.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Miejskim Gimnazjum Nr (...) II w P. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kucharki. Z dniem 1 września 2016 roku doszło do połączenia pracodawcy powódki oraz I Liceum Ogólnokształcące im. K. J. III S. w P. w Akademicki Zespół Szkół w P.. Przed połączeniem obu szkół, organ prowadzący podjął działania zmierzające do znalezienia nowych miejsc pracy, dla pracowników, których stanowiska pracy w liceum lub gimnazjum uległy likwidacji. Powódka nie mogła kontynuować zatrudnienia w Akademickim Zespole Szkół w P. na stanowisku kucharki, bowiem likwidacji uległa kuchnia. Powódka mogłaby kontynuować zatrudnienie u pozwanego na stanowisku sprzątaczk, co jest niezgodne z posiadanym wykształceniem i dotychczas wykonywanym zawodem kucharza. Dnia 31 maja 2016 roku powódka, dyrektor dotychczasowego pracodawcy powódki oraz dyrektor Miejskiego Gimnazjum Nr (...) w P. podpisali porozumienie trójstronne, na mocy którego powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Miejskim Gimnazjum Nr (...) w P. z dniem 1 września 2016 roku, a dotychczasowy stosunek pracy powódki został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2016 roku. Dodatkowo w dniu 8 czerwca 2016 roku dyrektor dotychczasowego pracodawcy Miejskiego Gimnazjum Nr (...) II w T. oraz powódka podpisali porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że uprawnienie do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia definitywnego albo nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, a przyczyna wypowiedzenia nie dotyczy pracownika. Pozwany nie przedstawił powódce nowych warunków pracy i płacy; zaś

stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, ponieważ powódka zatrudniła się u nowego pracodawcy, chcąc kontynuować zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Gdyby powódka nie zmieniła pracodawcy, to mogłaby świadczyć pracę u pozwanego na stanowisku sprzątaczkii.

Sąd Rejonowy na mocy art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.

Powódka wywiodła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem pozwu oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969) poprzez jego niezastosowanie podczas, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika,
2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło także z przyczyn leżących po stronie powódki oraz, że powódka otrzymała od pozwanego propozycję pracy na stanowisku sprzątaczkii.

Na uzasadnienie podano, że jedyną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron była reorganizacja szkół i likwidacja kuchni. Fakt, że powódce zapewniono pracę u nowego pracodawcy nie może wyłączać uprawnień do odprawy pieniężnej. Odprawa pieniężna jest świadczeniem należnym, gdy pracownik bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy podejmuje nową pracę, nawet jeżeli jej podjęcie nastąpiło w wyniku porozumienia między pracodawcami. Podjęcie nowego zatrudnienia stanowi zazwyczaj skutek, a nie przyczynę ustania poprzedniego stosunku pracy. Powódka nie otrzymała oferty pracy u dotychczasowego pracodawcy na stanowisku sprzątaczkii. Powódka dodała, że pozwany nie może powoływać się na treść art. 8 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

Stanowisko Sądu Rejonowego zaprezentowane w pisemnym uzasadnieniu jest niezrozumiałe dla Sądu Okręgowego. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powódka nie posiada prawa do odprawy pieniężnej, bowiem jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z dobrowolną zmianą pracodawcy. Nadto, powódka mogła zatrudnić się u pozwanego na stanowisku sprzątaczkii.

Podstawą prawną dochodzonego roszczenia są normy prawne zawarte w art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969), zwanej dalej ustawą, stanowiące o prawie do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach indywidualnego zwolnienia.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 5-7 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.

Cytowany przepis prawny ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W kwestii wykładni pojęcia „wyłączny powód” pełną aktualność zachowuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, w sprawie I PR 319/90, w którym trafnie przyjęto, że wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia przyczyn dotyczących zakładu pracy nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (orzeczenie opublikowane w OSNCP z 1992 roku, z. 11, poz. 204).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że skutek połączenia byłego pracodawcy powódki oraz I Liceum Ogólnokształcącego im. K. J. III S. w P. w pozwany Akademicki Zespół Szkół w P., doszło do likwidacji kuchni, w której była zatrudniona powódka. Gdyby nie reorganizacja szkół i likwidacja kuchni, to powódka nadal pozostawałaby w zatrudnieniu u pozwanego na stanowisku kucharki. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, bowiem likwidacji uległo stanowisko pracy.

Należy zauważyć, że dla prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika. Z materiału dowodowego wynika, że bez wystąpienia likwidacji stanowiska pracy kucharki i spowodowanej nią konieczności rozwiązania stosunku pracy, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostałyby przez strony zawarte.

Należy wskazać, że kierowanie się przez powódkę przy zawieraniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymaniem gwarancji zatrudnienia u innego pracodawcy ma znaczenie drugorzędne, gdy się uwzględni, że przesłanką zawarcia porozumienia było przede wszystkim przeświadczenie stron o nieuchronności utraty przez powódkę pracy u dotychczasowego pracodawcy w związku z likwidacją stanowiska pracy. Rację ma powódka, że pomoc organu prowadzącego szkoły – Gminy P. – w znalezieniu dla niej nowego pracodawcy, nie zwalnia pozwanego z obowiązku wypłaty jej odprawy pieniężnej. Nadto, z materiału dowodowego nie wynika, aby był pracodawca zaproponował powódce stanowisko pracy sprzątaczką w miejsce stanowiska pracy kucharki w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Wbrew twierdzeniom pozwanej, nie doszło do naruszenia zasad słuszności, o których stanowi art. 8 k.p. Powódka skorzystała z uprawnień wynikających z ustawy i wniosła o wypłatę odprawy pieniężnej.

Skoro zarzuty powódki okazały się zasadne, to na mocy art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy, art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić pkt 1 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądzono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6 062 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2016 roku do dnia zapłaty.

O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., § 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800) – koszty zastępstwa adwokackiego przed Sądem I instancji 1 350 zł, przed Sądem II instancji 675 zł, opłata od apelacji 30 zł – oraz art. 13 ust. 1 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst Dz.U. z 2019 roku, poz. 785) – opłata od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony 304 zł.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Magdalena Kimel