

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Dorota Czyżewska |
| Sędziowie: | SO Anita Górecka SO Grzegorz Kochan (spr.) |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) Urzędowi (...) w W.

o odszkodowanie, odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 31 maja 2017 roku sygn. akt VIII P 117/17

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w komparycji zaskarżonego wyroku poprzez skreślenie słowa „spółce” w oznaczeniu pozwanego;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I. w ten sposób, że zasądza od (...) Urzędu (...) w W. na rzecz A. Z. kwotę 4.618,17 (cztery tysiące sześćset osiemnaście 17/100) złotych tytułem odprawy pieniężnej z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od 8 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddala powództwo oraz zasądza od A. Z. na rzecz (...) Urzędu (...) w W. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
3. oddala apelację w pozostałym zakresie;
4. zasądza od A. Z. na rzecz (...) Urzędu (...) w W. kwotę 460 (czteryście sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Anita Górecka Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

A. Z. 8 lutego 2017 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniósł pozew przeciwko (...) Urzędowi (...), w którym żądał zasądzenia odszkodowania w wysokości 4.621,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, a także odprawy pieniężnej w kwocie 9.243,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty.

(...) Urząd (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie 17 maja 2017 r. A. Z. sprecyzował wysokość dochodzonych roszczeń w ten sposób, że kwotę odszkodowania określił w wysokości 4.618,17 zł, a tytułem odprawy żądał 9.218,17 zł.

2. *wyrok Sądu Rejonowego*

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 31 maja 2017 r. oddalił powództwo oraz zasądził od A. Z. na rzecz (...) Urzędu (...) kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zakresie nie obciążając powoda kosztami procesu.

3. *ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego*

A. Z. 3 października 2016 r. został powołany w trybie art. 53a ust. 2 i 5 ustawy o służbie cywilnej na stanowisko dyrektora Departamentu (...) u pozwanego.

Pismem z 5 grudnia 2016 r. A. Z. wniósł o zmniejszenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 0,95 etatu w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pismem z 23 grudnia 2016 r. pracodawca wyraził na powyższe zgodę, a w kolejnym piśmie również z 23 grudnia 2016 r. ustalił mu indywidualny rozkład czasu pracy.

Pismem z 18 stycznia 2017 r., doręczonym A. Z. tego samego dnia, na podstawie art. 53a ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, A. Z. został odwołany z zajmowanego stanowiska i poinformowany, że zgodnie z art. 70 § 2 k.p., odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. A. Z. został pouczone o trybie i terminie wniesienia odwołania do sądu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda i aktach sprawy, które nie były kwestionowane przez strony, sąd uznał je za wiarygodne.

4. *ocena prawna Sądu I instancji*

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.

Na podstawie art. 53a w zw. z art. 52 ustawy o służbie cywilnej, stosunek pracy powoda był stosunkiem na podstawie powołania.

Zgodnie z art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, odprawa pieniężna wypłacana jest pracownikowi, jeśli jego stosunek pracy zostanie rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika i jest to wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego tej okoliczności powód nie wykazał, nie podjął nawet żadnej próby wykazania jej. Dlatego Sąd Rejonowy oddalił roszczenie o odprawę.

Sąd Rejonowy w zakresie roszczenia o odszkodowanie wskazał, że stosunek pracy na podstawie powołania powstaje mając oparcie o przepisy prawa. Przepis art. 69 k.p. stanowi zaś, że jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony,

z wyłączeniem przepisów regulujących: tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę; rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń, o przywracaniu do pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że istotę stosunku pracy na podstawie powołania formułuje przepis art. 70 k.p., który jasno stanowi, iż pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Wymogiem jest jedynie, aby odwołanie było dokonane na piśmie. Przepis ten stanowi, iż stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zasadą jest zatem, że pracownik taki może być odwołany w każdym czasie, natomiast pewne wyjątki dotyczące rozwiązania umowy o pracę wprowadza art. 72 k.p., wedle którego jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy. Przepis ten stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Naruszenie jedynie tych unormowań, umożliwi pracownikowi odwołanie do sądu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego z analizy powyższych przepisów wynika, że nie wszystkie przesłanki, które mają znaczenie przy rozwiązywaniu umów o pracę, mają zastosowanie również do tego specyficznego stosunku pracy, jakim jest powołanie. Ustawodawca wymienił jedynie trzy sytuacje, w których istnieje swego rodzaju ochrona pracownika, są to enumeratywnie wskazane przykłady, których, jako wyjątków, nie można rozszerzać.

Sytuacja powoda nie jest żadną z tych wskazanych w art. 72 k.p., a zatem pozwany nie naruszył przepisów prawa odwołując powoda z zajmowanego stanowiska.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powoda.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca zobowiązana jest zapłacić przeciwnikowi, na jego żądanie koszty procesu, jednakże zgodnie z art. 100 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W niniejszej sprawie powód zgłosił dwa żądania. Strona pozwana złożyła odpowiedź na pozew, w sprawie wyznaczony był jeden termin rozprawy, po którym sąd ogłosił wyrok. Zarówno pozew, jak i odpowiedź na pozew stanowiły krótkie pisma procesowe. Żadna ze stron nie powoływała żadnych innych wniosków dowodowych poza dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych. Spór właściwie sprowadzał się do sporu prawnego. Nakład pracy zatem pełnomocnika strony pozwanej nie był znaczny w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy biorąc zaś pod uwagę fakt, iż powód stracił pracę, a ma na utrzymaniu małoletnie dziecko, zaś okres wypowiedzenia był krótki, sąd uznał, że obciążanie go w tej sytuacji pełnymi kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej, byłoby niesprawiedliwe i nadmiernie obciążałoby pracownika, który wniósł pozew z ważnych obiektywnie powodów, nie zaś z powodu pieniactwa. Pełna kwota kosztów zastępstwa procesowego wyniosłaby kwotę 2.700,00 zł, sąd zaś zasądził połowę tej kwoty, uznając, iż jest ona adekwatna do czynności podjętych w niniejszej sprawie przez stronę pozwaną.

6. apelacja powoda

Powód zaskarżył wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, mianowicie:

- a. art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, że przepisy te nie mają zastosowania do sytuacji powoda i oddalenie wniosku o zasądzenie na ich podstawie odprawy,
- b. art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich nieuwzględnienie jako wyłącznej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy,
- c. art. 6 k.c. w związku z art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędne zastosowanie i nałożenie na stronę powodową obowiązku wykazania, że wyłączną przyczyną stosunku pracy jest przyczyna niedotycząca pracownika, podczas, gdy to na pracodawcę/pozwanego przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyn odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych,
- d. art. 186⁸ k.p. poprzez błędne uznanie, że z powodem można było rozwiązać stosunek pracy, w sytuacji gdy powód korzystał z ochrony wynikającej z tego przepisu,
- e. art. 72 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie, że wyłącznie przepis ten wyznacza granice wyjątków rozwiązania umowy o pracę z powodem,

II. naruszenie przepisów postępowania:

- a. art. 328 § 2 kpc poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej postanowienia, co uniemożliwia ocenę rozstrzygnięcia dokonanego przez Sąd I instancji,
- b. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona powodowa wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie od (...) Urzędu (...) w W. na rzecz A. Z. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia 4618,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty i odprawy pieniężnej w wysokości 9.218,17 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty bądź z ostrożności procesowej uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych, przekazanie zapytania o dokonanie wykładni przez Sąd do tego uprawniony w przypadku powstania istotnych wątpliwości interpretacyjnych przepisów prawa dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania.

7. odpowiedź na apelację

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

8. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja powoda była częściowo uzasadniona co do odprawy pieniężnej i w tym zakresie Sąd Okręgowy zmienił wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda część dochodzonej odprawy, w pozostałym jednak zakresie apelacja podlegała oddaleniu.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. dokonał sprostowania oczywistej omyłki pisarskiej zawartej w rubrum zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy niewłaściwie bowiem oznaczył pozwanego jako spółkę, mimo że (...) Urząd (...) w W. jest organem administracji państwowej.

Odnosząc się z kolei do apelacji powoda, to Sąd Okręgowy zasadniczo podzielił stanowisko apelującego o konieczności wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 – dalej zwana ustawą o zwolnieniach grupowych).

Powód był zatrudniony na podstawie powołania. Stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 70 k.p. Odwołanie to było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca nie podał żadnej przyczyny odwołania powoda ze stanowiska. Pracodawca nie wyjaśnił ani w odpowiedzi na pozew, ani też w postępowaniu z jakich przyczyn rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się do stosunków pracy z powołania. Wynika to z art. 69 k.p., który stanowi o stosowaniu do powołania przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony. Pogląd ten jest prezentowany powszechnie w doktrynie, jak też orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała z 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNC Nr 9/1992, poz. 150).

Podkreślenia wymaga, że przepisy Kodeksu pracy rozróżniają odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem (art. 70 § 2 k.p.) od odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.). W drugim przypadku odwołanie powinno wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 2004 r., I PK 704/03, OSNP Nr 9/2005, poz. 128). Natomiast w przypadku odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca nie musi nawet wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W kwestii tej rozstrzygał wielokrotnie Sąd Najwyższy. Konieczne jest jednak wyraźne podkreślenie, że poglądy te były formułowane w kontekście możliwości skutecznego kwestionowania odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie pracownik kwestionuje odwołania w aspekcie świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy. W tej sytuacji konieczne więc staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. W przeciwnym wypadku pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mógłby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń.

W tej sytuacji podstawowym problemem pozostaje ciężar dowodu w sprawie. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Osobą tą był, dochodzący wypłaty świadczeń, odwołany pracownik, który wskazał jednoznacznie, że odwołanie nie było związane z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych, gdyż takich zarzutów nie formułował pracodawca podczas odwołania. Sytuację procesową zaistniałą w sprawie należy jednak ocenić jako przypadek szczególny, bowiem pracownik nie jest autorem oświadczenia o odwołaniu i mógłby jedynie podjąć próbę wykazania, że odwołanie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby. Powód podnosił, że sumiennie wykonywał swoje obowiązki, co nie było kwestionowane przez pracodawcę. Natomiast był pracownik nie ma praktycznie żadnych możliwości udowodnienia innych okoliczności ani motywów jakimi kierował się pracodawca dokonując rozwiązania stosunku pracy. Zasadniczym utrudnieniem była niewątpliwie postawa pozwanego, który nie wskazał z jakich przyczyn rozwiązał stosunek pracy z powodem. Ze względu na te szczególne okoliczności należało więc dopuścić modyfikację w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Możliwość taka jest dopuszczana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem (wyrok z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, niepubl.), że reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być rozumiana w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, spoczywa on na stronie powodowej. Sąd Najwyższy rozstrzygnął również, że jeżeli jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wskazania okoliczności drugiej stronie, na której spoczywa ciężar dowodu, to na tę pierwszą stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971 r., II PR 453/70, BISN Nr 9/1971, poz. 149).

W tych okolicznościach faktycznych i prawnych Sąd uznał, że to pracodawca powinien wskazać przyczynę odwołania powoda ze stanowiska, jeżeli kwestionował prawo powoda do odprawy pieniężnej. W przypadku gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny odwołania pracownika równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle, o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie

dotyczy pracodawcy. Nie jest również wystarczające do wykazania braku podstaw do wypłaty tego typu świadczeń, że pracodawca nie przeprowadził żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, ekonomiczno-finansowych itp. (wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, Legalis).

W konsekwencji pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Można również przyjąć tezę, że odwołanie jak twierdzi pracodawca „bez przyczyny”, jest w istocie okolicznością dotyczącą pracodawcy, który w świetle złożonego oświadczenia jasno wskazuje, że nie chce zatrudniać odwołanego pracownika. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych.

Mając na uwadze przytoczoną argumentację prawną Sąd odwoławczy uznał, że pracodawca w niniejszej sprawie nie wykazał, aby stosunek pracy łączący go z powodem uległ rozwiązaniu z przyczyny dotyczącej pracownika. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że jedynym powodem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika.

Pozwany w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem zatrudniał więcej niż 20 pracowników. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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. W przedmiotowej sprawie powód był zatrudniony u pozwanego od 3 października 2016 r. do 4 lutego 2017 r., tj. około 5 miesięcy.

Mając na uwadze powołany przepis Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a w zakresie świadczenia przewyższającego ta kwotę oddalił apelację.

Sąd Okręgowy zasądził odsetki od świadczenia zgodnie z dyspozycją art. 455 k.c. Roszczenie o odprawę pieniężną stało się wymagalne w ostatnim dniu trwania stosunku pracy (4 lutego 2017 r.), ale pozostając związanym żądaniem pozwu, odsetki zostały zasądzone od 8 lutego 2017 r. (data wniesienia pozwu).

W związku z częściową zmianą wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy dokonał również odpowiedniej modyfikacji w zakresie kosztów procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Sąd Okręgowy o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego orzekł zgodnie z art. 100 zd. 1 k.p.c. stosunkowo rozdzielając koszty postępowania, gdyż zarówno powód, jak i pozwany, okazali się stronami wygrywającymi postępowanie. Powód wygrał bowiem postępowanie częściowo, co do 33,3% roszczeń, z kolei pozwany w pozostałym zakresie, tj. w 66,7%. Podstawę określenia wysokości wynagrodzenia pełnomocników stron była kwota 2.700,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda należna była kwota 900,00 zł, z kolei wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego to kwota 1.800,00 zł. Dokonując odpowiedniej kompensacji ustalonych kwot, powód winien ostatecznie zwrócić na rzecz pozwanego kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pozostałym jednak zakresie apelacja powoda podlegała oddaleniu.

Bezspornym w sprawie pozostawał fakt, że powód od 23 grudnia 2016 r. korzystał z obniżonego wymiaru czasu pracy, w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186⁷ § 1 k.p.), na co pracodawca wyraził zgodę. Poza sporem pozostaje również okoliczność, że pracodawca pismem z 18 stycznia 2017 r. odwołał pracownika ze stanowiska dyrektora departamentu geodezji, kartografii i systemów informacji geograficznej, co nastąpiło w okresie objętym dyspozycją art. 186⁷ § 1 k.p. Z powyższego powód wywodził niezgodność z prawem odwołania i żądał zasądzenia odszkodowania.

Sąd Okręgowy nie podziela takiego stanowiska.

Zgodnie z art. 186⁸ § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zatem rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko pozwanego, iż zgodnie z art. 72 § 2 i 3 k.p. szczególna ochrona pracownika przed możliwością rozwiązania umowy z powołania dotyczy jedynie pracownicy w okresie ciąży oraz ochrony przedemerytalnej. Dyspozycja art. 186⁸ § 1 k.p. nie wchodzi natomiast w zakres żadnego z tych przepisów.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nietyczących pracownika, na co powoływał się sam powód i stanowisko to podzielił Sąd Okręgowy. W konsekwencji zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwalnianach grupowych przepisy dotyczące zwolnień grupowych stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących 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. Z kolei z § 2 tego artykułu wynika, że w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

W niniejszym przypadku powód nie mógł skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p. także dlatego, że ochronę tą wyłącza art. 10 ust. 2 w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy o zwalnianach grupowych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy oddalił apelację w zakresie roszczenia o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy o kosztach postępowania apelacyjnego orzekł zgodnie z dyspozycją art. 100 zd. 1 k.p.c. stosunkowo rozdzielając koszty procesu. Powód okazał się stroną wygrywając postępowanie w 33,3%, z kolei pozwany w 66,7%. W toku postępowania apelacyjnego koszty zastępstwa procesowego określa stawka 1.350,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § pkt 5 rozporządzenia) oraz koszty opłaty od pozwu w kwocie 30,00 zł. Z kolei pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.350,00 zł. Wobec powyższego pozwany winien zwrócić na rzecz powoda kwotę 460,00 zł (1/3 stawki wynagrodzenia pełnomocnika oraz 1/3 opłaty od apelacji), z kolei powód na rzecz pozwanego kwotę 900,00 zł. Zatem dokonując odpowiedniej kompensacji kwot, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 440,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, z kolei w pozostałej części na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.