

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SO Bożena Rzewuska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 sierpnia 2017 roku sygn. akt VII P 81/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz K. S. kwotę 5,20 (pięć złotych dwadzieścia groszy) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, a w pozostałym zakresie wniosków o zwrot kosztów procesu oddala.

Sygn. akt XXI Pa 678/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

K. S. pozwem z 2 października 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniósł o zasądzenie nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym od (...) S.A. w W. kwoty 22.004,24 zł oraz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Nakazem zapłaty z 28 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie zobowiązał pozwaną do zapłaty na rzecz powoda kwoty 22.004,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 7 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, a także do zapłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwoty 1101 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był ustawowo zwolniony.

(...) S.A. w W. wniosły sprzeciw od nakazu zapłaty wnosząc o jego uchylenie i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych powiększonych o kwotę 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa.

1. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 sierpnia 2017 r. zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz K. S. kwotę 22.004,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 7 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz K. S. kwotę 32 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pozostałym zakresie wniosek strony powodowej o zwrot kosztów procesu oddalił, nakazał pobrać od (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 1101 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.002,12 zł.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

K. S. był zatrudniony w (...) S.A. w W. od 2 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2016 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie od 1 kwietnia 2014 r. na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres do 31 marca 2016 r., na stanowisku eksperta, a od 2 lutego 2015 r. na stanowisku zastępcy dyrektora departamentu analiz rynkowych. W punkcie 5 umowy o pracę na czas określony strony zawarły klauzulę dopuszczającą jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron.

Departament analiz rynkowych składał się z działu raportowania, działu analiz i działu ds. międzynarodowych. W departamencie analiz rynkowych zatrudnionych było 20-22 pracowników. Stanowisko zastępcy dyrektora oprócz K. S. zajmował jeszcze jeden pracownik, który również został zwolniony. Poza K. S. z tego departamentu zostało zwolnionych jeszcze 3-4 pracowników z powodu reorganizacji działu. Przełożonym pracownika był A. F., który był zadowolony z jego pracy. P. C. był pośrednim przełożonym pracownika.

Komórka organizacyjna, w której pracował K. S. tj. departament analiz rynkowych, została zlikwidowana, a na miejsce pracownika nie został zatrudniony nowy pracownik. Nie wszyscy pracownicy zatrudnieni w departamencie analiz zostali zwolnieni, kilku z nich w dalszym ciągu pracuje w spółce, ale w biurze nadzoru właścicielskiego. Również w większej części zadania departamentu analiz zostały zlikwidowane, a jedynie częściowo zachowane w biurze nadzoru właścicielskiego.

Departamenty, jako komórki organizacyjne, zostały zlikwidowane w 2016 roku, przywrócono strukturę biur, a te które uznano za zbędne zostały zlikwidowane. W spółce prowadzono rozmowy na temat sytuacji, czy przy likwidacji biur jest możliwość wypowiedzenia umowy o pracę i czy pojawia się kwestia związana z odprawą. Pośrednią przyczyną wypowiedzania umów pracownikom stanowiły zmiany organizacyjne, łączenie komórek, a w konsekwencji likwidacja niektórych z nich.

Przed zwolnieniem pracowników dokonywano analizy umów o pracę pod kątem możliwości ich wypowiedzenia bez podania przyczyny. Kryterium wyboru pracownika do zwolnienia był charakter łączącej strony umowy o pracę. Ponadto prowadzono rozmowy z zarządem na temat reorganizacji. P. C. w ich trakcie stwierdził, że departament, w którym zatrudniony był pracownik powielił zadania innej komórki organizacyjnej i jedną z nich należy zlikwidować.

Restrukturyzacja w spółce polegała na zlikwidowaniu niektórych departamentów, których zadania mogły być wykonywane przez inny departament. Z departamentu analiz rynkowych zwolniono 3-5 pracowników.

Oświadczeniem z 21 lutego 2016 r. spółka rozwiązała z K. S. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia upływającym 6 lutego 2016 r. Jako podstawę prawną wskazała art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Wypowiedzenie wręczał prezes M. P., a także ówczesny zastępca dyrektora (...) S. oraz dyrektor P. C.. Na spotkaniu poinformowano pracownika, że przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie istnieje obowiązek podania przyczyn jej rozwiązania.

W tym samym czasie, co K. S. został zwolniony dyrektor departamentu analiz rynkowych oraz jego zastępca P. K., a także dwóch analityków z działu analiz W. K. i J. G., a z komórki działu międzynarodowego D. O..

Po zwolnieniu pracownika departament analiz rynkowych został zlikwidowany, a osoby, które nie zostały zwolnione, zostały włączone do biura nadzoru właścicielskiego, a część z nich odpowiedzialna za sprawy międzynarodowe, do biura zarządu. Po zwolnieniu pracownika nie istniało stanowisko zastępcy dyrektora, a na stanowiska osób zwolnionych nie zostały przyjęte nowe osoby.

Pismem z 16 marca 2016 r. pracownika wezwał spółkę do zapłaty na jego rzecz odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. łącznie 22.004,24 zł.

5 kwietnia 2016 r. w odpowiedzi na powyższe pismo spółki poinformowała, że brak jest podstaw prawnych do wypłaty odprawy pieniężnej na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z 19 kwietnia 2016 r. pracownik ponownie wezwał spółkę do zapłaty kwoty 22.004,24 zł wraz odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności tj. od 7 lutego 2016 r.

Wynagrodzenie pracownika liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.002,12 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony, wobec czego również Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich rzetelności oraz Sąd dał im wiarę w pełni. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. F., P. C., M. Ł..

Sąd w całości przyznał przymiot wiarygodności zeznaniom powyżej wymienionych świadków, których zeznania wzajemnie się uzupełniają, a wraz z pozostałymi materiałami zgromadzonymi w aktach sprawy tworzą spójny i logiczny obraz stanu faktycznego. W sposób wiarygodny oraz spójny przedstawili oni zmiany organizacyjne zachodzące w pozwanej spółce, ich przyczyny oraz faktyczny przebieg. Sąd przeprowadził również dowód z zeznań stron, ograniczając go do przesłuchania powoda K. S. uznając jego zeznania za wiarygodne w całości, bowiem w zestawieniu z pozostałymi dowodami tworzą spójny i logiczny przebieg okoliczności niniejszej sprawy.

4. ocena prawna Sądu I instancji

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

Jak wskazał Sąd Rejonowy istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie czy powodowi należna jest odprawa z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód podnosił, że przyczyna wypowiedzenia umowy leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, pozwany wywodził natomiast, że nie był obowiązany do formułowania i podawania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana wskazywała także, iż pomimo formalnej likwidacji departamentu analiz rynkowych nie doszło do jego likwidacji faktycznej, a zmiany organizacyjne nie oznaczały likwidacji zadań realizowanych przez pozwaną w zakresie analiz rynkowych oraz w zakresie współpracy międzynarodowej, a jej celem nie było zwalnianie pracowników w związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi, które zbiegły się w czasie z wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi, jednak nie miały z nim związku.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że dopuszczalność wypowiedzenia umów o pracę na czas określony została przez ustawodawcę uzależniona od spełnienia dwóch przesłanek, z których pierwszą jest długość umowy – wypowiedzieć można jedynie umowę na czas określony zawartą na okres dłuższy niż 6 miesięcy, zaś drugą jest wyrażenie woli przez strony stosunku pracy – umowa o pracę na czas określony nie jest bowiem wypowiedzalna z mocy prawa. W tym celu strony muszą wprowadzić do treści umowy o pracę klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Obydwie przesłanki

powinny być spełnione łącznie, a brak którejkolwiek z nich co do zasady uniemożliwia wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony.

Zdaniem Sądu Rejonowego spełnienie powyższych przesłanek w przedmiotowej sprawie nie było kwestionowane przez strony, bowiem z treści zawartej umowy jasno wynikało, że została ona zawarta na czas określony od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2016 r., a strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p. a contrario) ani zachowania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p. a contrario). Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 k.p.). Jednakże pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, M.P.Pr. 2010/4/202-205, LEX nr 533040).

Sąd Rejonowy poddał pod rozważenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Ustawodawca uregulował zagadnienia związane z rozwiązywaniem umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.). Zgodnie z art. 1 powołanej ustawy, jej przepisy stosuje się 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 określoną w tym przepisie liczbę pracowników. Katalog przyczyn uzasadniających zwolnienie w takim trybie jest bardzo szeroki i nie został precyzyjnie zdefiniowany, jednak należy przyjąć, iż zawiera powody dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Na mocy art. 8 ust. 1 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. W świetle art. 10 ust. 1 powyższy przepis znajduje odpowiednie zastosowanie również 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że choć pracodawca rzeczywiście nie miał obowiązku podania w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, to jednak nie wykluczało to możliwości wystąpienia powoda na drogę sądową w celu zbadania, czy należy mu się odprawa. Postępowanie dowodowe wykazało, że departament analiz rynkowych, w którym zatrudniony był powód, został przez pracodawcę zlikwidowany zarówno w sensie formalnym, jak i faktycznym. W 2016 r. w pozwanej spółce zachodziły zmiany organizacyjne, których konsekwencją była likwidacja niektórych komórek wewnętrznych w strukturze spółki, w tym departamentu powoda. W związku z powyższym pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z niektórymi pracownikami umów o pracę zawartych na czas określony, w tym także z powodem jako pracownikiem likwidowanego departamentu. Sąd ustalił, że miejsce pracy powoda zostało zlikwidowane w ramach restrukturyzacji dokonywanej w pozwanej spółce. Poza K. S. zostało zwolnionych jeszcze czterech innych pracowników co także pokazuje, że dokonywane zmiany organizacyjne wymusiły na pracodawcy również zmniejszenie zatrudnienia. Natomiast osoby niezwolnione, a pracujące w departamencie analiz rynkowych zostały włączone do innych komórek organizacyjnych pozwanej, do biura nadzoru właścicielskiego oraz do biura zarządu, co także wskazuje na dokonywanie zmian strukturalnych w pozwanej spółce.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik, uprawnione jest zatem uznanie, że doszło do faktycznej likwidacji jego miejsca pracy, co niewątpliwie stanowi przyczynę zakończenia stosunku pracy mającą swoje źródło po stronie pracodawcy. Powyższa przyczyna była, w ocenie Sądu, wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie K. S. umowy o pracę łączącej go z (...) S.A. Żaden

ze świadków nie zeznał, aby np. powód niewłaściwie wykonywał pracę, czy też, aby przełożeni zgłaszali zastrzeżenia do pracy powoda.

Reasumując, uzasadnione było przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nieleżących po pracowniku tj. przeprowadzania zmian o charakterze organizacyjno-ekonomicznym, skutkujących likwidacją stanowiska zajmowanego dotychczas przez K. S.. W związku z powyższą konstatacją zastosowanie w niniejszej sprawie znalazły przepisy art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Art. 8 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy stanowi, że pracownikowi zatrudnionemu u danego pracodawcy od 2 do 8 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 8 ust. 3, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Powód zatrudniony był u pracodawcy w okresie od 2 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2016 r., tj. przez ponad dwa lata, zaś wysokość jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 11.002,12 zł.

Na podstawie wskazanych przepisów Sąd Rejonowy zasądził zatem od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną w kwocie 22.004,24 zł odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku wraz z odsetkami od 7 lutego 2016 r., bowiem stosunek pracy łączący strony ustał 6 lutego 2016 r., a odprawa powinna być wypłacona przez pracodawcę najpóźniej do dnia zakończenia stosunku pracy.

Na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 2 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał, że do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez powoda K. S. należą koszty wykazane w spisie kosztów przedstawionym przez stronę powodową pod pozycjami 1 i 2 oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa, co daje łącznie kwotę 32,00 zł, którą Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda. Natomiast w pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony powodowej o zwrot kosztów procesu, bowiem pełnomocnik powoda złożył ustne oświadczenie do protokołu, że na te dni, w których odbywały się rozprawy uzyskał w pracodawcy urlop wypoczynkowy, co oznacza, że otrzymał za te dni wynagrodzenie za pracę od pracodawcy, a w takiej sytuacji nie może być mowy o utraconym zarobku wskutek stawiennictwa w sądzie.

W oparciu o art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy ustalił opłatę od pozwu na kwotę 1101 zł tj. 5% od kwoty zasądzonej na rzecz powoda i na mocy art. 97 i 113 tej ustawy Sąd Rejonowy obciążył tą opłatą pozwanego, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uchwale z 5 marca 2007 r. (PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269).

6. apelacja pozwanej

Pozwana zaskarżyła wyroku w części, tj. w pkt 1, 2 oraz 4, zarzucając

1) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 386 § 4 k.p.c., polegające na nierozpoznaniu istoty sprawy na skutek pominięcia zarzutu pozwanej wskazującego, iż w zaistniałym stanie faktycznym ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania i wydaniu orzeczenia bez uprzedniego dokonania analizy czy w ogóle ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie, a w konsekwencji naruszenie przepisów prawa procesowego, o których mowa w pkt 2) poniżej oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, o których mowa w pkt 3) poniżej;

2) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie się do ustalania spełnienia przesłanek w zakresie tego, czy powodowi jest należna

odprawa na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej „Ustawa o zwolnieniach grupowych”), podczas gdy sąd pierwszej instancji nie zbadał, czy wskazana ustawa ma w ogóle zastosowania w niniejszym stanie faktycznym, a w konsekwencji naruszenie przepisów prawa materialnego, o których mowa w pkt 3) poniżej;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, że przepisy te mają zastosowanie do sytuacji powoda i zasądzenie na ich podstawie odprawy pieniężnej podczas gdy przepisy te nie mają zastosowania do umów o pracę na czas oznaczony.

W oparciu o wyżej sformułowane zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części tj. w zakresie pkt 1, 2 i 4 poprzez oddalenie powództwa w tej części, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zwrot od powoda na rzecz pozwanej kwoty zapłaconej powodowi w związku z wykonaniem rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 11.002,12 zł.

6. odpowiedź na apelację

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według złożonego do akt sprawy spisu kosztów.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja pozwanej była nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, co czyni zbędnym ponowne i szczegółowe ich przywoływanie. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odniósł się do najdalej idącego zarzutu pozwanej, zmierzającego do uchylecia zaskarżonego wyroku, tj. nierozpoznania istoty sprawy. Pozwana wskazywała bowiem, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż nie rozważył, czy przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, mogły mieć zastosowanie w niniejszej sprawie.

Wskazać należy, że kodeks postępowania cywilnego posługuje się pojęciem „istota sprawy” w wielu miejscach i w różnych kontekstach normatywnych. Niemniej jednak ilekroć ustawodawca odwołuje się do pojęcia „istota sprawy” zawsze nawiązuje do jej meritum, a więc do tych czynników postępowania, które warunkują orzeczenia o istocie żądań i twierdzeń stron. Przeważnie ustawodawca czyni to zresztą w celu odróżnienia zagadnień merytorycznych od kwestii czysto procesowych (formalnych, incydentalnych, wypadkowych), co ma, oczywiście doniosłe znaczenie zarówno dla samej regulacji, jak i dla toku postępowania (jego skutków, doboru środków zaskarżenia, itd.). Używając pojęcia „istota sprawy” w art. 386 § 4 k.p.c., ustawodawca pozostaje konsekwentny, gdyż tu także chodzi o materialny aspekt sporu. Rzecz jednak w tym, że w unormowaniu tym ustawodawca łączy to pojęcie, czego nie czyni w innych miejscach, z pojęciem „rozpoznanie”. (...) zaś, to mówiąc najogólniej rozważenie oraz ocena poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń, a w konsekwencji załatwienie sprawy w sposób merytoryczny lub formalny, w zależności od okoliczności i procesowych uwarunkowań konkretnej sprawy. W tej sytuacji nie może budzić wątpliwości, iż „rozpoznanie istoty sprawy” jest pojęciem węższym niż rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy w ogóle, jak też, że nie może być utożsamiane, ani kojarzone z rozpoznaniem tylko kwestii formalnoprawnych. Mianowicie może ono oznaczać wyłącznie zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz, ewentualnie, merytorycznych zarzutów pozwanego. Zatem, a contrario, nierozpoznanie istoty sprawy to zaniechanie przez sąd tego właśnie badania (wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999/1/22). Stąd też do nierozpoznania istoty

sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie Sąd I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, np. bezpodstawnie przyjmując, iż istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (np.: wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003/3/36, wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r. II CKN 897/97, OSNC 1999/1/22, postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lipca 1998 r., II CKN 838/97, LEX nr 496453).

Reasumując, należy stwierdzić, że zgodnie z wolą ustawodawcy istotę sprawy trzeba rozumieć jako jej kwintesencję, sedno dochodzonego pozewem roszczenia. Pojęcie to, o którym mowa w powołanym już wyżej art. 386 § 4 k.p.c. dotyczy zatem jej aspektu materialnego i w tej jedynie płaszczyźnie może być oceniany zarzut jej nierozpoznania. Mianowicie sytuacja taka będzie zachodzić przede wszystkim wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, czyli zgłoszonego roszczenia oraz, ewentualnie, merytorycznych zarzutów pozwanego. Stąd też oceny, czy Sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu, zarzutów pozwanych i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia w kontekście materialnoprawnych zarzutów zgłoszonych przez pozwanego. Oczywiście, co należy zaakcentować, zupełnie obojętna jest przyczyna owego zaniechania, może więc tkwić zarówno w pasywności sądu, jak i w błędnym przyjęciu przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew twierdzeniom pozwanej, brak było podstaw do uznania, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Jak wynika z treści pozwu oraz kolejnych pism procesowych powoda, powód domagał się zasądzenia odprawy z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W tym kontekście Sąd Rejonowy powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, które podziela również Sąd Okręgowy w składzie rozpoznającym sprawę, wskazał, że przepisy ustawy mają również zastosowanie w przypadku rozwiązania z pracownikiem terminowej umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet w przypadku niepodania przyczyn wypowiedzenia. Ustawa nie uzależnia bowiem jej zastosowania od rodzaju umowy łączącej pracownika z pracodawcą, a jedynie od tego, czy rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem oraz, czy wynikało to z przyczyn niedotyczących pracownika. Tym samym, wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd I instancji wypowiedział się o zastosowaniu ustawy do sytuacji prawnej powoda.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut pozwanej zmierzający do zakwestionowania uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Wskazany zarzut może odnieść skutek tylko wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia, nie poddaje się ono kontroli instancyjnej. Ponieważ z treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego można wywnioskować jakie Sąd ten poczynił ustalenia oraz jakimi motywami i na jakiej podstawie prawnej, kierował się ferując treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, przeto zarzut ten nie mógł odnieść skutku (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 czerwca 2016 r.; V Ca 914/15, Legalis).

Przyjmując zatem bezzasadność wskazanych zarzutów procesowych, Sąd Okręgowy przeszedł do rozważenia zasadności zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy powód winien otrzymać od pozwanej odprawę z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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. Wobec brzmienia ww. przepisu nie ulega wątpliwości, że przepisy ustawy stosuje się w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, rozwiąże umowę o pracę z pracownikiem na podstawie wypowiedzenia lub też porozumienia stron, a przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżą po stronie pracownika. W niniejszym przypadku bez wątplenia pracodawca zatrudnił więcej niż 20 pracowników.

Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem. Bez znaczenia przy tym pozostaje fakt, czy pracodawca rozwiązał umowę zawartą na czas określony, czy też nieokreślony, gdyż znaczenie ma jedynie sam fakt

rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Co więcej, materiał dowodowy zebrany w sprawie wykazał bezspornie, że rozwiązanie umowy z powodem nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że departament analiz rynkowych, w którym zatrudniony był powód, został przez spółkę zlikwidowany w 2016 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi. W takiej sytuacji pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z niektórymi pracownikami umów o pracę zawartych na czas określony, w tym także z powodem jako pracownikiem likwidowanego departamentu. Poza powodem zostało zwolnionych jeszcze czterech innych pracowników co także pokazuje, że dokonywane zmiany organizacyjne wymusiły na pracodawcy zmniejszenie zatrudnienia. Pozostali pracownicy departamentu analiz rynkowych zostali włączeni do innych komórek organizacyjnych pozwanej, do biura nadzoru właścicielskiego oraz do biura zarządu, co także wskazuje na dokonywanie zmian organizacyjnych w pozwanej spółce. Ponadto po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik.

W tych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy słusznie uznał, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, co niewątpliwie stanowiło przyczynę zakończenia stosunku pracy leżącą po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy wskazuje ponadto, że w sprawie o prawo pracownika do odprawy z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że pracownika dotyczą nieujawnione przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, Legalis). Wprawdzie powyższy wyrok Sądu Najwyższego odnosił się do stosunku pracy na podstawie powołania, to jednak istota problemu dotyczyła braku wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. W związku z powyższym podzielając powołany wyrok, Sąd Okręgowy uznał, że to na pracodawcy w niniejszej sprawie spoczywał ciężar wykazania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę, wynikało z przyczyn dotyczących pracownika, czego pozwana nie dowiodła w procesie.

Pozwana spółka twierdziła, że nie była obowiązana do wskazywania powodowi przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, co jest prawdą, jednak pozostaje bez znaczenia prawnego dla oceny przesłanek prawa do odprawy pieniężnej. Warunkiem przyznania spornego świadczenia pozostaje natomiast likwidacji stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy, co zostało udowodnione w sprawie i jest niezależne od treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę złożonego pracownikowi.

Reasumując wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że ustawa o zwolnieniach grupowych miała zastosowanie w niniejszej sprawie. Pozwana zatrudniała bowiem co najmniej 20 pracowników, a ponadto rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powód był zatrudniony u pozwanej ponad 2 lata wobec czego na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych nabył prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwukrotności jego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwana okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego strona powodowa poniosła i wykazała koszty nadania do sądu odpowiedzi na apelację w kwocie 5,20 zł. Pełnomocnik powoda wskazywał dodatkowo, że poniósł koszty dojazdu do Sądu Okręgowego na rozprawę apelacyjną jednak nie był w stanie wykazać tych kosztów, wobec czego nie zostały one przez Sąd uwzględnione.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, jako bezzasadną.

Bożena RzewuskaGrzegorz KochanDorota Czyżewska