

Sygn. akt VI P 471/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko (...) S.A. w S.

o odprawę

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

**Sygn. akt VI P 471/16**

## UZASADNIENIE

***Powód B. J. pozwem z dnia 22 lipca 2016r. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. (obecnie (...) S.A. w S.) kwoty 40.500 zł tytułem niewypłaconej odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych***

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę zostało wskazane odwołanie go z funkcji członka Zarządu Spółki. Wobec czego, jedyna przyczyna rozwiązania umowy o pracę, leżała po stronie pracodawcy, czy ściślej – po stronie organu pracodawcy.

(pozew, k. 2-8)

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu podniósł, że przyczyną odwołania powoda z funkcji były okoliczności dotyczące powoda – nie można mówić o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn go niedotyczących. Ponadto, pozwana spółka podniosła, że ewentualna odprawa jaka mogłaby przysługiwać powodowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynosiłaby równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia, a nie trzymiesięcznego, z uwagi na jego staż.

(odpowiedź na pozew, k. 61-64)

W toku postępowania w styczniu 2017r. doszło do zmian organizacyjnych po stronie pozwanej – spółka (...) została połączona ze spółką (...) S.A. w S. poprzez przejęcie. Następcą prawnym (...) została (...) S.A. w S..

(KRS k. 111-122, k. 127)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód B. J. został zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w S. (później (...) Spółka z o.o. w G., obecnie (...) S.A. w S.) z dniem 16 sierpnia 2011r. na stanowisku p.o. Dyrektora Pionu Obsługi Agentów, za wynagrodzeniem 9.000 zł.

Pion ten zajmował się ewidencją i kontrolą polis zawieranych przez agentów ubezpieczeniowych.

Z dniem 1 lutego 2012r. powierzono powodowi stanowisko Zastępcy Dyrektora Spółki, za wynagrodzeniem 12.000 zł.

O dnia 1 stycznia 2014r. wynagrodzenie powoda wynosiło 13.500 zł.

**(bezsporne, a ponadto dowód:** umowa o pracę k. B7 akt osobowych powoda, powierzenie obowiązków k. B/12 akt osobowych powoda, aneks k. B/17 akt osobowych powoda, świadectwo pracy k. C3 akt osobowych powoda)

W roku 2013 powód otrzymał dyplom (...) będąc pracownikiem pozwanej spółki z gratulacjami, w uznaniu wkładu w rozwój Grupy (...) z okazji spotkania (...) talentów.

( **dowód:** dyplom, k. 53)

Zgodnie ze statutem spółki, powoływanie i odwoływanie Członków Zarządu należy do kompetencji Rady Nadzorczej Spółki. Zarząd spółki składa się od 1 do 3 osób, w tym Dyrektora i Zastępców Dyrektora.

W dniu 28 stycznia 2015r. odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. w G., na którym postanowiono odwołać powoda z funkcji Członka Zarządu w związku z nienależytym sprawowaniem nadzoru nad podległymi jednostkami organizacyjnymi oraz pracownikami. Jednocześnie, Rada postanowiła także o wypowiedzeniu umowy o pracę B. J. w związku z wyżej wspomnianym odwołaniem.

Podjęta uchwała przez Radę Nadzorczą nr (...) dotyczyła odwołaniu powoda z funkcji Zastępcy Dyrektora z upływem dnia 29 stycznia 2015r..

W kolejnej uchwale wydanej tego samego dnia – nr (...) upoważniono Przewodniczącą Rady Nadzorczej M. M. do rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki, tj. zastępcą dyrektora spółki.

Odwołanie powoda z funkcji członka zarządu nastąpiło z inicjatywy przewodniczącej Rady Nadzorczej – M. M.. Była ona jednocześnie wiceprezesem (...) – spółki matki (...), która była odbiorcą głównych usług (...), świadczonych na rzecz tejże spółki. M. M. podlegały te komórki organizacyjne (...), które w największym stopniu współpracowały z (...) w zakresie oferowanych przez niego usług. M. M., jako reprezentant głównego odbiorcy usług, nie była zadowolona z usług (...). Ona przedstawiła wniosek o odwołanie powoda z funkcji. W lipcu 2014r. przeprowadzono audyt w(...), związany z zarzutami, iż współpraca między (...) a (...) nie przebiega dobrze. (...) częściowo potwierdził zarzuty. W trzy miesiące po audycie został odwołany prezes (dyrektor) P. pan D.. Powołano na jego stanowisko S. P.

Następnie podjęto decyzję o odwołaniu powoda. S. P. nie wnioskował o odwołanie powoda.

Jednocześnie z podjęciem decyzji o odwołaniu powoda, zadecydowano o nieprzeprowadzaniu rekrutacji na jego stanowisko innej osoby – jego zadania przekazano dyrektorowi spółki.

Jeżeli chodzi o kadre kierowniczą to raczej nie było wówczas tendencji do ograniczania ich liczby, nie było żadnych redukcji czy cięcia kosztów, w razie likwidacji stanowiska kierowniczego starano się zagospodarowywać takie osoby na innych polach

( **dowód:** wyciąg z protokołu, k. 65; statut k. 32 akt o sygn. (...), uchwała(...)k. 35-36 akt o sygn.(...); zeznania G. B., k. 128-130, nagranie czas 00:03:48-00:36:39)

W dniu 2014r. powód uczestniczył w spotkaniu z dyrektorem spółki. Po zakończeniu części ogólnej spotkania dyrektor poprosił powoda o pozostanie i gdy inni uczestnicy spotkania opuścili salę, dyrektor P. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 stycznia 2015r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, począwszy od dnia 1 lutego 2015r. Ww. oświadczenie było podpisane przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej Spółki M. M. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odwołanie powoda z funkcji zastępcy dyrektora spółki w Zarządzie. Dyrektor wskazał, iż jest to decyzja Rady Nadzorczej.

( **dowód:** świadectwo pracy k. C1 akt osobowych powoda; zeznania B. J., k. 84-85, nagranie czas: 00:04:46-00:22:48, k. 130-131, nagranie czas:00:44:39-01:01:39)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 13.500 zł miesięcznie.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 70)

Sąd Rejonowy (...) w G. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt (...) w wyroku z dnia 22 lipca 2015r. sprawy z powództwa B. J. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o odszkodowanie w I pkt oddalił powództwo; II pkt zasądził od powoda B. J. na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz w pkt III odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi, przejmując je na Skarb Państwa.

(**dowód:** wyrok k. 69 akt o sygn.(...)

Sąd Okręgowy w G.w wyroku z dnia 22 stycznia 2016 r. oddalił apelację powoda w powyższej sprawie.

(**dowód:** wyrok k. 149-172 akt o sygn. (...))

Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt (...) odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania w niniejszej sprawie.

(**dowód:** postanowienie k. 246-255 akt o sygn. (...))

Powód przed zatrudnieniem się w (...) był zatrudniony, w okresie od 1 czerwca 2003r. do 15 sierpnia 2011r. w (...), ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora – biura administracji. Umowa została rozwiązana za porozumieniem stron, a powód podjął wtedy zatrudnienie w (...) na stanowisku p.o. dyrektora pionu obsługi agentów.

Przepisy wewnętrzne spółek grupy (...) nie przewidywały liczenia zatrudnienia w innych spółkach grupy jako stażu zakładowego. Jedyne ułatwienia, jakie przewidywały, to to, że w razie podjęcia zatrudnienia w innej spółce grupy, nie wymagało to zgody rady nadzorczej.

(**dowód:** świadectwo pracy powoda z (...) k. A/6 akt osobowych powoda, zeznania G. B., k. 128-130, nagranie czas 00:03:48-00:36:39)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności w aktach osobowych powoda co do przebiegu jego zatrudnienia, a także uchwałę Rady Nadzorczej załączoną do akt sprawy o

sygn. (...) albowiem ich autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała oraz zdaniem Sądu dokumenty te nie budziły wątpliwości.

Sąd uwzględnił w materiale dowodowym zeznania świadka G. B. oraz samego powoda, który został przesłuchany w charakterze strony na okoliczność przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, które są spójne i znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodnym sprawy.

Sąd postanowił oddalić wniosek o zawieszenie postępowania do czasu rozpoznania kasacji w sprawie (k. 83-84)

Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania w charakterze za stronę pozwaną M. M. z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 10 stycznia 2018 r. (k. 164)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka G. B., albowiem były one logiczne, spójne i konsekwentne. Świadek zeznawał na okoliczność przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy. W szczególności potwierdził, że zarzutem wobec powoda było niezadowolenie udziałowca z jakości współpracy z (...). Przyznał, że M. M. przedstawiła wniosek na radzie, który nie był w tamtym momencie poparty żadną dokumentacją pisemną, ale przyczyny były przedstawione ustnie. Wskazał też, iż u przyczyny tego leżało to, iż w lipcu 2014 r. został przeprowadzony audyt w spółce, dotyczył on m. in. sposobu zarządzania, który był uruchomiony w związku z zarzutami, że współpraca między(...) a (...) nie odbywa się dobrze. Przyznał, że decyzja zapadła w momencie odwołania powoda, że nowej osoby na tym stanowisku nie będzie. Wskazał, że jeżeli chodzi o kadrę kierowniczą to raczej nie było wówczas tendencji do ograniczania ich liczby, nie było żadnych redukcji czy cięcia kosztów, w razie likwidacji stanowiska kierowniczego starano się zagospodarowywać takie osoby na innych polach..

W ocenie Sądu orzekającego zeznania powoda B. J. jako wiarygodne stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, w zakresie w jakim nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności w zakresie, w jakim przyznał iż co do jego obszaru w audycie z lipca 2014 r. sobie nie zalecenia pokontrolne były. Wprawdzie powód dodał, że uważa to za normalne, a jego przełożony pan S. nie miał do niego zastrzeżeń, ale należy podkreślić, iż twierdzeń w tym zakresie nie potwierdził żaden dowód, w szczególności powód nie powołał na świadka swojego byłego przełożonego, by potwierdził zeznania powoda w tym zakresie. Podkreślenia wymaga, iż jak jednak zeznał G. B., przełożonym komórek, które były głównymi odbiorcami prac (...) w (...) była M. M., która z tej współpracy nie była zadowolona. Podkreślenia wymaga, iż z racji funkcji – osoby zatrudnionej w spółce matce, odbiorcy produktów, miała ona inną perspektywę i patrzyła na te współprace z drugiej strony. Mogła zatem mieć uzasadnione spostrzeżenia odmienne od powoda i jego przełożonego, nie widzących żadnych niedociągnięć po swojej stronie (co pośrednio wynika z zeznań powoda).

Powód przyznał, że otrzymał komunikat żeby spowodować większe zainteresowanie ze strony (...), czyli wymusić większą aktywność, aby zleceniodawca mówił konkretnie czego chce, interesował się i nie zlecał rzeczy do wykonania, kiedy sam nie ma to wymaganych zgód w swoim zakresie oraz żeby wychwytywać, że niekiedy są błędy w systemie po stronie zleceniodawcy.

Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby jego zwolnienie było spowodowane osobista niechęcią S. P.. Okoliczność ta nie została wykazana ani w postępowaniu (...), gdzie przesłuchany S. P. wskazał (por. nagranie rozprawy k. 67 akt (...)) – czemu nie zaprzeczał powód – iż powiedział powodowi, iż odwołanie go z funkcji to decyzja Rady Nadzorczej; ani w tym postępowaniu, gdzie G. B. wyraźnie wskazał, iż było to inicjatywą Przewodniczącej Rady M. M. i stanowczo stwierdził, iż S. P. nie zabiegał o zwolnienie powoda.

Załączony przez powoda pojedynczy mail (k. 81) żadną miarą nie może świadczyć o osobistej niechęci dyrektora do powoda – stanowi jedynie wyraz odmiennej oceny sposobu komunikacji stosowanej przez powoda, różnicy zdań co do propozycji przedstawionych przez powoda, co jest normalne w bieżącej sytuacji biznesowej i nie stanowi żadnego dowodu na rzekomo emocjonalny stosunek do powoda jako osoby.

W niniejszej sprawie powód domagał się kwoty 40.500 zł tytułem niewypłaconej odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika wskazując, że jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę zostało wskazane odwołanie go z funkcji członka Zarządu Spółki. Wobec czego, jego zdaniem, jedyna przyczyna rozwiązania umowy o pracę, leżała po stronie pracodawcy, czy ściślej – po stronie organu pracodawcy.

W sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy oddalił powództwo B. J., z uzasadnieniem, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu potwierdziła się jako rzeczywista i prawdziwa – nikt nie kwestionował, iż wydanie uchwały Rady Nadzorczej miało miejsce i było rzeczywiste. W ocenie sądu w tamtym postępowaniu – zgodnie z orzecznictwem SN i poglądami doktryny – nie było istotne, co leżało u podstaw owej decyzji – istotne jest, iż była, bowiem to że zaistniała, powodowało uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od jej motywów. Wskazywanie przez powoda innej przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenia, bowiem może być kilka przyczyn wypowiedzenia, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por np. wyrok SN z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05). Innymi słowy – w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy wystarczyło wykazanie samej przyczyny formalnej (odwołanie z funkcji stanowiącej podstawę nawiązanego stanowiska pracy) bez ustalania motywów stojących za podjęciem takiej decyzji.

Sąd Okręgowy w G. w wyroku z dnia 22 stycznia 2016 r. oddalił apelację powoda w powyższej sprawie. Następnie, Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt (...) odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania w niniejszej sprawie.

W niniejszej sprawie natomiast istotne dla rozstrzygnięcia sprawy jest jakie motywy stały za podjęciem decyzji formalnej – bowiem z uwagi na treść ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) istotne jest jakie przyczyny spowodowały taką a nie inną decyzję pracodawcy.

Innymi słowy inny jest zakres badania okoliczności faktycznych w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z członkiem zarządu, a inny w sprawie o odprawę pieniężną z powodu rozwiązania umowy przyczyn niedotyczących pracownika. Inny jest też rozkład ciężaru dowodu.

Przechodząc do materialno – prawnej podstawy niniejszego orzeczenia, wskazać należy stosownie do treści art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) 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.

Bezspornym było, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło w toku zwolnień grupowych (art. 1 ustawy) zatem kwestię odprawy można rozpatrywać tylko w kontekście tzw. zwolnień indywidualnych.

Podstawową przesłanką warunkującą zastosowanie dyspozycji przywołanego przepisu art. 10 ustawy jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Nie sposób precyzyjnie zdefiniować katalogu przyczyn zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy. Mogą one mieć zróżnicowany charakter, począwszy od przyczyn ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych (por. K.Baran, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Natomiast jeśli chodzi o wykładnię określenia „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy odwołać się do dorobku orzecznictwa wypracowanego na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn. Dz. U. Z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Pod pojęciem „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć taką przyczynę, bez której zaistnienia kierownik zakładu pracy nie podjąłby indywidualnej decyzji o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą występować jeszcze inne okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy 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 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (obecnie: bez wystąpienia przyczyn nie dotyczących pracowników) - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90).

Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04 „Istotne znaczenie ma zatem, czy bez zaistnienia przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 podjęto by decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bądź o zmianie warunków łączącego strony stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika. Jeżeli okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak kwalifikacji, negatywna ocena pracy, utrata zaufania, długotrwała nieobecność w pracy) same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzeniu zmieniającym), dopiero wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy, której celem jest stworzenie osłony ekonomicznej dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy, które wobec braku zasadniczej zmiany stanu prawnego w tym zakresie zachowało swoją aktualność, należy stwierdzić, że sformułowanie to oznacza sytuację, w której bez zaistnienia takich okoliczności, jak względy ekonomiczne, zmiany organizacyjne, produkcyjne, technologiczne nie zostałyby podjęta przez pracodawcę decyzja o zwolnieniu pracownika. Brzmienie omawianych przepisów wyraźnie nawiązuje zatem do sfery motywacji w podejmowaniu decyzji, a nie wyboru pracowników podlegających zwolnieniu.

Jak słusznie wskazuje doktryna i orzecznictwo, istnienie przyczyny rozwiązania umowy należy badać wg stanu z chwili dokonywania wypowiedzenia. Z tej chwili badamy zamiar i cel pracodawcy, jakiemu wypowiedzenie miało służyć. „Decydujący jest przy tym moment złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. (...) To oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę” (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01).

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z ogólnym rozkładem ciężaru dowodu z art. 232 k.p.c. i 6 k.c., w sprawach o odprawę pieniężną, to powód winien wykazać prawdziwość faktów, na których opiera swoje twierdzenie.

Powód nie przedstawił żadnych nowych faktów uzasadniających uznanie, iż zostały spełnione przesłanki z art. 10 ust. 1 z dnia 13 marca 2003 r., w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sformułowanie „z przyczyn nie dotyczących pracowników”, którym posługuje się zarówno art. 1, jak i art. 10 ww. ustawy, oznacza, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2016 r. III AUa 1293/16).

Temu obowiązki, mimo rozkładu ciężaru dowodu powód nie sprostął.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 2015 r., I PK 290/14 w bardzo podobnym stanie faktycznym wskazał, że brak akceptacji pracownika – członka zarządu przez nowy zarząd pozwanej Spółki na zajmowanym przez nią stanowisku (członka zarządu, jak w przypadku powoda) w okolicznościach niniejszej sprawy nie jest przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy leżącą po stronie powódki. W ocenie Sądu Najwyższego, ów brak akceptacji byłby przyczyną leżącą po stronie pracownika wtedy, gdyby został spowodowany (choćby niezawinionym) nienależytym wykonywaniem przez tego pracownika obowiązków pracowniczych.

Innymi słowy SN wskazał, iż pracownik musi w postępowaniu sądowym o odprawę wykazać, iż po jego stronie żaden powód ro dowiązanie nie nastąpił. Nie musi wykazywać, co rzeczywiście stało za decyzją pracodawcy, byleby wykazał, iż on się do tej decyzji nie przyczynił, po jego stronie wszystkie obowiązki były wykonane prawidłowo.

Tymczasem powód, poza swoimi twierdzeniami nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność, iż nie dał podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy.

W sprawie o odprawę jest odwrócony – w porównaniu do sprawy z odwołania od wypowiedzenia – ciężar dowodu. To pracownik musi wykazać, iż nie dał powodu do rozwiązania z nim umowy, że nie ma żadnych przyczyn jego dotyczących.

Same stwierdzenia powoda, iż uważa, iż wykonywał swoje obowiązki właściwie, nie wystarcza. Powód nie zaoferował żadnych wniosków dowodowych w postaci źródeł osobowych na potwierdzenie tego faktu, tymczasem strona przeciwna wykazała zeznaniami G. B., iż przewodnicząca RN M. M. miała zastrzeżenia do pracy powoda. Powód nie wykazał, by te zastrzeżenia nie były oparte na uzasadnionych podstawach, by były arbitralne i niesprawiedliwe. Zeznania świadka B. znajdują potwierdzenie w treści uchwały i protokołu posiedzenia rady, z którego wynika, iż uznano, że powód nienależycie sprawuje nadzór nad podległymi jednostkami. Koresponduje to z zeznaniami świadka, iż M. M. twierdził, iż współpraca między podległymi jej komórkami ze strony odbiorcy usług (...) SA z (...) jest zła. Zeznania te potwierdza to, iż sporządzony w lipcu 2014r. audyt stwierdza nieprawidłowości. Powód wprowadzając w swoich zeznaniach umniejszał znaczenie zaleceń pokontrolnych i stwierdzonych nieprawidłowości, oraz nieprzekonująco zasłaniał się niepamięcią w zakresie treści tych zarzutów i zaleceń, ale nie ulega kwestii iż owe zastrzeżenia i zalecenia były, stanowiąc uzasadnioną podstawę do wyrażenia przekonania o złej współpracy z powodem. Skoro powód twierdzi, iż jego przełożony nie miał do niego zastrzeżeń nawet po tym audycie, powinien to wykazać, wnioskując o dowód z zeznań tego przełożonego, czego powód jednak nie czyni. W świetle zeznań świadka, treści protokołu posiedzenia rady i samej uchwały, twierdzenia powoda, o tym, jakoby jego praca nie budziła zastrzeżeń, są nieprzekonujące i niewystarczające do uznania tej okoliczności za udowodnioną.

Podkreślenia wymaga, iż z zeznań G. B. wynika, iż w tamtym czasie nie było jakiejś redukcji kosztów czy cięć zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych, a nawet przy likwidacji stanowisk kierowniczych starano się zagospodarowywać zajmujących je pracowników w innych komórkach. Fakt, iż w przypadku powoda tak nie było, każe przyjąć, iż coś było na rzeczy w ocenie jakości pracy powoda, skoro zdecydowano się niezagospodarowywać do w innej komórce.

Wprowadzając do likwidacji stanowiska powoda doszło – nikogo nie zatrudniono na jego stanowisko, jego obowiązki przejął dotychczasowy dyrektor – to sam ten fakt nie oznacza iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy była okoliczność leżąca po stronie pracodawcy. Likwidacja stanowiska pracy powoda równie dobrze mogła być skutkiem decyzji o rozwiązaniu z nim umowy z powodu niezadowolenia z jego pracy – po prostu przy rozważaniu dalszych kroków, już po podjęciu samej decyzji, uznano, iż obowiązki te da się wykonać bez zatrudniania nowej osoby, a nie samoistną przyczyną decyzji. Innymi słowy w takiej sytuacji istnieją trzy scenariusze: w jednym firma likwiduje stanowisko pracy bo chce osiągnąć zmianę organizacyjną (przyczyna) a ubiera to w przyczyny leżące po stronie pracownika by uchylić od siebie skutki ustawy, w drugim firma nadal likwiduje stanowisko pracy bo chce osiągnąć zmianę organizacyjną (przyczyna) a negatywna ocena pracy jest niejako obok tego, jako dodatkowy element decyzji podtrzymujący pracodawcę w poczuciu prawidłowości tejże decyzji (dodatkowe uzasadnienie, dodatkowa przyczyna),

albo firma chce rozwiązać z konkretnym pracownikiem umowę o pracę z powodu niezadowolenia z jego pracy, a dalej w toku dalszego procesu decyzyjnego dochodzi do wniosku, iż na jego miejsce nie zatrudni nikogo a jego obowiązki rozdzieli (tu likwidacja stanowiska jest skutkiem a nie przyczyną rozwiązania stosunku pracy).

W sprawie o odprawę to powód musi udowodnić okoliczności stanowiące podstawę faktyczną żądania. Zatem powód winien udowodnić istnienie scenariusza nr 1, czemu nie sprostał. Scenariusze nr 2 i 3 nie stanowią podstawy roszczenia – nr 2 dlatego, iż nie ma tu wyłączności przyczyny niedotyczącej pracownika (jest druga dodatkowa dotycząca pracownika) w scenariuszu nr 3 nie ma w ogóle przyczyny niedotyczącej pracownika.

Jak już wyżej wskazano, powód, nie oferując praktycznie żadnych wniosków dowodowych, okoliczności stanowiących podstawę zasądzenia odprawy nie wykazał.

Nie stanowi podstawy roszczenia dyplom (...) – pochodzi z 2013r., zaś jak wynika z zeznań świadków, audyt, wskazujący nieprawidłowości, pochodzi z okresu późniejszego i później, po ujawnieniu się tych okoliczności z audytu, podjęto decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy. Wcześniejsza zatem ocena pracy powoda, nawet pozytywna, nie ma znaczenia w sytuacji zmiany stanu faktycznego po otrzymaniu nagrody/ dyplomu.

Powód nie wykazał też, aby rozwiązanie z nim umowy było powodowane osobista, nieuzasadnioną, arbitralną niechęcią dyrektora P. do powoda. Nie wykazano tego ani w poprzednim, ani tym postępowaniu. Bezsporne jest, iż S. P. powiedział powodowi, iż to nie jego decyzja, a Rady Nadzorczej (przyznawał to powód w poprzedniej sprawie, tak też tam zeznał S. P. na rozprawie). Koresponduje to z treścią uchwały, protokołu z posiedzenia rady, wreszcie jednoznacznych zeznań świadka B., który wskazał, iż inicjatorem była to M. M., a nie S. P., który o to nie zabiegał. Zatem wskazywana przez powoda rzekoma przyczyna rozwiązania umowy z powodem nie została wykazana w niniejszej sprawie.

Na marginesie należy też wskazać dla porządku, iż nawet w razie uwzględnienia żądania powoda co do zasady, nie byłoby ono uzasadnione co do wysokości, bowiem nie byłoby podstawy do zasądzenia trzymiesięcznego wynagrodzenia, przysługującego po upływie 8 lat stażu pracy - art. 8 ustawy. Chodzi tu o staż zakładowy, u tego pracodawcy, który rozwiązuje umowę. Nie ma podstaw do zaliczania pracy w spółce powiązanej kapitałowo – powód nie wykazał, by były jakieś przepisy wewnętrzne, nakazujące traktować taki staż jako zakładowy, zaprzeczył temu też G. B., w chwili rozwiązywania umowy, a ten moment bierzemy do oceny, nie było żadnego następstwa prawnego między (...) a (...) – nie było przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w trybie art. 23 1 k.p. - powód zakończył jeden stosunek pracy a podjął inny, u innego pracodawcy, na innym stanowisku, nie było tu tożsamości stanowiska pracy.

Wobec powyższego na mocy cytowanych przepisów, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania kwoty 40.500 zł tytułem niewypłaconej odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, jako nieudowodnione. O powyższym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wobec przegrania procesu, to na powodzie spoczywał obowiązek zwrotu pozwanej kosztów procesu, w postaci kosztów zastępstwa procesowego .

Stawka kosztów zastępstwa procesowego za roszczenie o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wynosi, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804 ze zm., w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), w związku z § 2 pkt. 5 - 3600 zł, (tj. 75 % stawki zwykłej – 4800 dla takiej wysokości roszczenia) z uwagi na fakt, iż odprawa korzysta, w świetle prawa pracy z takiej samej ochrony jak wynagrodzenie, jest pochodną wynagrodzenia, zatem do niej znajduje zastosowanie § 9 ust. 1 pkt. 2.

Zastosowano stawki minimalne nie znajdując przesłanek do jakiegokolwiek zmiany w tym zakresie.