

Sygn. akt VIII **Pa 113/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 listopada 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. M. (M.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w B.

**o** odprawę

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 8 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 99/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 113/17**

## UZASADNIENIE

Powodowie, Ł. B., R. B., M. C., A. G., D. K., A. Ł., M. M., J. M., D. P. oraz M. T. domagali się od (...) S.A. w B. zasądzenia odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W uzasadnieniu podali, że do rozwiązania

z nimi stosunków pracy doszło na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, gdyż kopalnia w której świadczyli pracę postawiona została w stan likwidacji. Powód M. M. po ostatecznym sprecyzowaniu rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 5.309,79 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 grudnia 2016r.

W odpowiedzi na pozew, pozwana uznała w całości roszczenia powodów J. M., A. Ł., M. T., A. G., D. P., D. K. i R. B.. Wniosła natomiast o oddalenie powództw pozostałych powodów, przy czym w stosunku do Ł. B. i M. C., z uwagi na fakt zawarcia ugód pozasądowych, natomiast w stosunku do M. M. podała, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, która miała trwać do dnia 31 grudnia 2016r., a po tej dacie pozwana nie zamierzała kontynuować zatrudnienia z powodem. Podniosła, że od chwili zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę do daty końcowej trwania umowy o pracę pozostały trzy dni, co pozwala przyjąć, że po dacie rozpoczęcia likwidacji zakładu górniczego pozwana nie przewidywała nawiązania kolejnego stosunku pracy z powodem. W tym stanie rzeczy nie można przyjąć, że to rozwiązanie stosunku pracy doszło na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na rozprawie w dniu 8 czerwca 2017r. strony zawarły ugodę sądową w zakresie dotyczącym powodów J. M., A. Ł., M. T., A. G., D. P., D. K., R. B., Ł. B. i M. C..

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2017r. sygn. IV P 99/17 Sąd Rejonowy w Zabrzu, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz M. M. kwotę 5.309,79 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 grudnia 2016r. do dnia zapłaty, natomiast w punkcie drugim i trzecim orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego dla tego powoda oraz o nadaniu wyrokowi w punkcie pierwszym rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.919,00 zł. W punkcie czwartym swojego orzeczenia Sąd Rejonowy umorzył postępowanie wobec powodów Ł. B., R. B., M. C., A. G., D. K., A. Ł., J. M., D. P. oraz M. T..

#### ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:***

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że w niniejszej sprawie M. M. zawarł w dniu 25 października 2016r. ze (...) S.A. w B., umowę o pracę na czas określony, która miała wiązać strony od 2 listopada 2016r. do 31 grudnia 2016r. Powodowi powierzono obowiązki górnika pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast miejscem świadczenia pracy był Oddział KWK (...) w Z..

Następnie Sąd I instancji ustalił, że w dniu 28 grudnia 2016r. powód został poproszony do Działu Kadr, gdzie przedstawiono mu do podpisania pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 28 grudnia 2016r. za porozumieniem stron. Powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Porozumienia o identycznej treści do podpisania otrzymali także pozostali powodowie, różne były jedynie daty ustania zatrudnienia.

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że M. M., podobnie jak pozostali powodowie z dniem 29 grudnia 2016r. podjęli zatrudnienie w KWK (...).

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, że propozycję zatrudnienia w KWK (...) przedstawił powodowi jego przełożony z pozwanej spółki. Powód w chwili podpisywania terminowej umowy o pracę był przekonany, że stosunek pracy będzie z nim kontynuowany po dniu 31 grudnia 2016r., gdyż takie zapewnienie otrzymał podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Sąd Rejonowy ustalił również, że uchwałą z 19 grudnia 2016r. nr (...) zarząd pozwanej spółki podjął decyzje o całkowitej likwidacji KWK (...) w Z.. Termin jej rozpoczęcia wyznaczono na dzień 1 stycznia 2017r., przyjmując że dzień 31 grudnia 2016r. będzie ostatnim dniem wydobycia węgla kamiennego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania powoda M. M. (k.105v) oraz jego akta osobowe dołączone do akt niniejszej sprawy.

Oceniając materiał dowodowy Sąd merytoryczny uznał, iż strony nie kwestionowały wiarygodności przedstawionych dowodów.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że podstawą prawną roszczenia powoda o odprawę są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844), gdzie w art. 1 określono zakres podmiotowy i przedmiotowy stosowania tej ustawy, natomiast w art. 8 ust. 1 unormowano warunki, od spełnienia który przysługuje prawo do przedmiotowej odprawy.

Dalej Sąd I instancji przypomniał, że podstawową przesłanką stosowania ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki i nie sposób go precyzyjnie zdefiniować.

W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. W tym zakresie powołał się Sąd Rejonowy na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 20 marca 2009r. (I PK 185/08), zgodnie

z którym przyczyny te mogą być mniej lub bardziej istotne. W związku z powyższym przyczyny niedotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy, ale także inne przyczyny, niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy (na przykład zmiana przepisów zakazująca pracodawcy wykonywania dotychczasowej produkcji). W wyroku

z dnia 10 października 1990r. Sąd Najwyższy wskazał, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (sygn. akt I PR 319/90).

Sąd I instancji uznał, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło

z przyczyn niedotyczących pracownika, a inicjatorem rozwiązania z powodem stosunku pracy była pozwana. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie wyłącza prawa pracownika do odprawy. Bez znaczenia dla prawa do odprawy pozostawała kwestia, że umowa o pracę miała i tak trwać tylko do 31 grudnia 2016r., skoro okolicznością bezsporną było, że do rozwiązania stosunku pracy doszło przed wygaśnięciem umowy i to w związku z likwidacją KWK (...). Jak wskazał powód podczas jego zatrudnienia otrzymał gwarancję, że po umowie na czas określony zatrudnienie będzie z nim kontynuowane, natomiast pozwana nie wykazała, aby taka obietnica nie została złożona powodowi. Nadto zauważyć Sąd Rejonowy, że w chwili podpisywania z powodem umowy o pracę nie była jeszcze podjęta decyzja o likwidacji KWK (...). Powołując się z kolei na stanowisko zajęte

w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016r. w sprawie II UK 375/15 (lex nr 2177088), Sąd I instancji uznał, że dopuszczalne jest przyjęcie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w przyczyn leżących po stronie pracodawcy nawet w sytuacji ustania zatrudnienia w związku z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Natomiast przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika w ramach porozumienia stron. Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, zaś jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w części tj. w zakresie punktów 1, 2, 3 i 5. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- sprzeczność ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, podczas gdy w ocenie apelującej rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za zgodą pracownika w celu podjęcia przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, tj. w KWK (...);
- sprzeczność ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, iż z powodów byłby kontynuowany stosunek pracy, podczas gdy jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym z umowy o pracę z 25 października 2016r. stosunek pracy powoda miał trwać do 31 grudnia 2016r., a zatem powodowi nie przysługuje roszczenie o zawarcie kolejnej umowy o pracę, albowiem uzależnione jest to od woli stron;
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki, o których mowa we wskazanych powyżej przepisach, wobec czego powodowi przysługuje odprawa, podczas gdy roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na to, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało zawarte z przyczyny niedotyczącej pracownika, bowiem powód uzyskał gwarancje zatrudnienia w KWK (...), co było autonomicznym wyrazem jego woli i wyborem powoda nie mieszczącym się wobec tego w kategorii przyczyn dających podstawę do przyznania odprawy,
- naruszenie prawa materialnego w postaci art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie przez Sąd, że żądanie zasądzenia odprawy nie stanowi nadużycia prawa mimo tego, iż cel ww. ustawy tj. rekompensata utraty pracy została już osiągnięta poprzez skorzystanie przez powoda z zatrudnienia w KWK (...), a umowa o pracę zawarta z pozwaną wygasła w dniu 31 grudnia 2016r.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany wyroku w zaskarżonej części i oddalenia powództwa w całości, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w zaskarżonym zakresie i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że nie kwestionuje faktu, iż możliwym jest, co do zasady, domaganie się wypłaty odprawy przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony, gdy rozwiązanie tej umowy nastąpiło na mocy porozumienia stron, albowiem pozwana wypłacała odprawę w takich przypadkach jednak z tym zastrzeżeniem, że okres trwania tych umów przewidziany był również po dniu 31 grudnia 2016r. Nie można bowiem, w ocenie apelującej, utożsamiać sytuacji zatrudnienia do dnia likwidacji, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, z taką umową, która określała czas jej trwania przypadający po dniu likwidacji, tj. np. była zawarta do lutego 2017r. Pozwana podkreśliła, że powodowi nie przysługiwało w istocie roszczenie w zakresie kontynuacji jego stosunku pracy, gdyż stosunek pracy powoda miał w istocie trwać jedynie do dnia 31 grudnia 2016r. Zarzuciła przy tym, iż z zeznań powoda nie wynika jednoznacznie kto gwarantował mu zatrudnienie i udzielał też zapewnienia o tym, że stosunek pracy po wygaśnięciu umowy z 25 października 2016r. będzie z nim kontynuowany, zwłaszcza mając na względzie przewidzianą likwidację zakładu pracy. Wręcz przeciwnie na mocy uchwały Zarządu (...) S.A. nr (...) z 19 grudnia 2016r. pozwana podjęła decyzję o likwidacji Kopalni (...) w Z. z dniem 31 grudnia 2016r. i z tym samym dniem zaprzestała faktycznego wydobywania węgla. Tym samym w ostatnim okresie ruchu zakładu górniczego pozwana nie przewidywała zatrudniania kolejnych pracowników. Stąd umowa z powodem została zawarta na czas określony, którego data wygaśnięcia pokrywała się

z datą likwidacji kopalni. W związku z powyższym, po dacie rozpoczęcia likwidacji zakładu górniczego pozwana nie przewidywała nawiązania kolejnego stosunku pracy z powodem, gdyż byłoby to sprzeczne z założeniami procesu likwidacji. Tym samym powód nie był uprawniony do domagania się aby pozwana zawarła z nim kolejną umowę o pracę, wobec czego nie można przyjąć, iż dobrowolne rozwiązanie przez niego stosunku pracy stanowiło podstawę do wypłaty odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodził się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

**Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach ustalił i zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy należało uznać, że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zgodnie, z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Zauważyć należy, iż bezsporne pomiędzy stronami było, że powód miał zawartą z pozwaną umowę o pracę, do 31 grudnia 2016r i umowa ta została rozwiązana z dniem 28 grudnia 2016r. za porozumieniem stron. Na skutek likwidacji kopalni doszło do zwolnień grupowych.

Powołany w uzasadnieniu Sądu Rejonowego przepis art. 8, ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844), przewiduje wprost, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w kwocie od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy u danego pracodawcy. Przepisy ustawy nie przewidują możliwości odstąpienia od wypłaty odprawy dla pracownika, z którym umowa o pracę uległaby rozwiązaniu w niedługim czasie. W ocenie Sądu Okręgowego, najprawdopodobniej służby pracownicze pozwanej, na skutek niedopatrzania, nie zorientowały się, że niektóre z umów o pracę zawartych na czas określony, ulegną rozwiązaniu za kilka. Nie można skutkami zaniedbań służb pracowniczych pozwanej, obciążać powoda, który w dobrej wierze przyjął propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Z inicjatywą taką bezspornie wystąpiła pozwana, zatem powód, podobnie jak inni zwalniani w tym czasie grupowo pracownicy pozwanej, miał prawo do odprawy.

Chybiony jest też zarzut pominięcia zasad współzycia społecznego. Ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że do wcześniejszego rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę doszło z powodu likwidacji zakładu pracy z inicjatywy pozwanej jako pracodawcy. Nie można odmówić racji powodowi, iż nie miał on interesu we wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy, pomimo konieczności stawienia się przez niego w następnym dniu po jej rozwiązaniu, u nowego pracodawcy. Zdaniem Sądu w sytuacji takiej nie było bowiem konieczności rozwiązywania z powodem umowy o pracę, wystarczyło jedynie zwolnić go do końca trwania tej umowy, z obowiązku świadczenia pracy.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne. Dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację pozwanego oddalono.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust 1 pkt 2, w zw. z § 2 pkt 4 i § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia – zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675,00 zł.

(-) SSR del. A. Capik – Pater (-) SSO T. Kalinka (-) SSO G. Łazowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia