

Uzasadnienie

Powódka E. T. wniosła o zasądzenie od pracodawcy S. (...) K., B. (...) spółki jawnej w S. kwoty 6.300 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 czerwca 2018 r. tytułem odpłaty pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Podniosła, że pracowała w pozwanej spółce ponad 8 lat zaś przyczyną rozwiązania jej stosunku pracy były przeprowadzone przez pozwaną zwolnienia grupowe.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 29 listopada 2018 r. Sąd nakazał pozwanej zapłacić na rzecz powódki dochodzoną pozwem kwotę.

W sprzeciwie od tego nakazu pozwana S. (...) K., B. (...) spółka jawna w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu wskazując na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę po uzyskaniu informacji o możliwości przejęcia pracowników pozwanej przez inny podmiot, który wygra przetarg na wykonywanie usługi sprzątnięcia nieruchomości należących do Grupy (...) spółki akcyjnej w P.. Jednocześnie pozwana złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powołując się na złożenie tegoż pod wpływem błędu co do konieczności rozwiązania umowy w sytuacji braku możliwości przejścia zatrudnionych przez pozwaną pracowników do innego pracodawcy. W braku zgody powódki na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana upatrywała przyczyny definitywnego rozwiązania łączącego uprzednio strony stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. T. była zatrudniona na stanowisku sprzątaczką w pozwanej S. (...) K., B. (...) spółce jawnej w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 15 października 1986 r. Pierwotnie stosunek pracy nawiązany został przez E. T. z Zakładami (...) spółką akcyjną w P., natomiast w dniu 1 grudnia 1999 r. doszło do przejęcia części zakładu pracy przez pozwaną (działającą wówczas jeszcze jako spółka cywilna). Od 1 stycznia 2018 r. miesięczne wynagrodzenie E. T. było ustalone na sumę kwot 1793 zł płacy zasadniczej i 307 zł premii uznaniowej. E. T. pełniła funkcję przewodniczącej komisji wydziałowej (...) w pozwanej spółce.

Niesporne, nadto umowy o pracę oraz aneksy do nich w części B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 10-11 i w części C akt osobowych powódki, zmiana warunków umowy o pracę – k. 20 i w części B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki E. T. – k. 105-106.

S. (...) K., B. (...) spółka jawna w S. świadczyła usługi porządkowe (sprzątnięcie pomieszczeń, mycie okien) na rzecz Grupy (...) spółki akcyjnej w P..

Niesporne, nadto zeznania świadka S. S. – k. 69-71, przesłuchanie powódki E. T. k. 105-106.

W dniu 15 listopada 2017 r. Grupa (...) spółka akcyjna w P. wypowiedziała S. (...) K., B. (...) spółce jawnej w S. umowę o świadczenie usług sprzątnięcia pomieszczeń. Umowa miała rozwiązać się z dniem 31 maja 2018 r. Grupa (...) spółka akcyjna w P. rozpisała przetarg, który miał wyłonić nową firmę wykonującą usługi sprzątnięcia dla spółki (...) S. (...). K., B. (...) spółka jawna w S. nie przystąpiła do przetargu z przyczyn ekonomicznych.

Niesporne, nadto przesłuchanie W. K. – k. 106.

W dniu 28 lutego 2018 r. E. T. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Niesporne, nadto oświadczenie – k. 7 oraz k. 2 cz. C akt osobowych powódki.

Podobne oświadczenia otrzymały inne osoby zatrudnione u pozwanej, przypisane do wykonywania usług w obiektach Grupy (...) spółki akcyjnej w P..

Niesporne , nadto zeznania świadka S. S. – k. 69-71, zeznania świadka B. S. – k. 68- 69.

W dniu 16 kwietnia 2018 r. S. (...). K., B. (...) spółka jawna w S. zwróciła się do działających u niej organizacji związkowych o wyrażenie zgody na cofnięcie wypowiedzeń umów o pracę pracownikom sprzątającym. Związki zawodowe wyraziły zgodę na cofnięcie wypowiedzeń, licząc że pracowników przejmie Grupa (...) spółka akcyjna w P. bądź kolejny kontrahent tej spółki wykonujący usługi utrzymania czystości obiektów.

Przetarg na sprząkanie obiektów (...) spółki akcyjnej w P. po dniu 31 maja 2018 r. wygrała firma (...) z siedzibą w L..

Grupa (...) spółka akcyjna w P. nie wyraziła zgody na przejście pracowników S. (...). K., B. (...) spółki jawnej w S..

Niesporne , nadto zeznania świadka S. S. – k. 69-71, zeznania świadka A. M. – k. 10, przesłuchanie W. K. – k. 106-107.

W dniu 30 kwietnia 2018 r. E. T. doręczono drogą pocztową oświadczenie pracodawcy o wycofaniu wypowiedzenia, a w konsekwencji woli kontynuacji stosunku pracy. Podobne oświadczenia S. (...). K., B. (...) spółka jawna w S. złożyła pozostałym pracownikom, którym uprzednio wypowiedziała umowy o pracę.

Niesporne, nadto zawiadomienie wraz z dowodem doręczenia – k. 8 oraz k. 3 części C akt osobowych powódki, zeznania świadka B. S. – k. 68-69.

E. T. jako jedna z 3 pracowników nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Niesporne, nadto oświadczenie – k. 9 oraz k. 4 części C akt osobowych powódki, przesłuchanie E. T. – k. 105-106, zeznania świadka B. S. – k. 68-69..

Firma (...) przejęła część pracowników S. (...). K., B. (...) spółki jawnej w S. w ten sposób, że podpisała z nimi nowe umowy o pracę na czas określony. Pracownicy ci uprzednio zawarli porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę łączących ich z S. (...). K., B. (...) spółką jawną w S.. E. T. nie wyraziła woli zatrudnienia w nowym podmiocie.

Niesporne , nadto zeznania świadka S. S. – k. 69-71, zeznania świadka A. M. – k. 104 , przesłuchanie W. K. – k. 106-107.

E. T. nie otrzymała od S. (...). K., B. (...) spółki jawnej w S. odprawy pomimo kierowanych do pracodawcy wezwań do zapłaty.

Niesporne, nadto, wezwania do zapłaty – k.16-19 i w części C akt osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Stan faktyczny ustalony został na podstawie korespondujących ze sobą zeznań świadków i stron oraz dokumentów, których autentyczność i rzetelność, a w konsekwencji wiarygodność nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania B. S. były podobnie jak przesłuchanie powódki, nieprzekonujące jedynie w zakresie braku wiedzy pracowniczopozwanej o okolicznościach, które legły u podstaw oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Powódka jak sama zeznała pełniła funkcję przewodniczącej komisji wydziałowej (...) i posiadała wiedzę w zakresie planowanych zmian w zatrudnieniu. Nie wydaje się tym samym w świetle zasad doświadczenia życiowego prawdopodobnym, by zatrudnione u pozwanej osoby nie wiedziały, że spółka traci kontrakt na sprząkanie ZCh POLice. Taka informacja z uwagi na wielość zatrudnionych, aktywność związków zawodowych działających w obu spółkach i wieloletnie kontakty z pracownikami (...) była w posiadaniu powódki. Nie miało to jednak znaczenia dla sprawy z uwagi na niepewność co do dalszego zatrudnienia pracowników pozwanej utrzymującą się niemal do końca maja 2018 r. i obejmującą okres

składania istotnych dla stosunku pracy powódki oświadczeń woli pozwanej. W pozostałym zakresie przesłuchanie powódki i zeznania świadka B. S. nie budziły wątpliwości.

Powódka swoje żądanie wywodziła z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. 2018. 1969). Ustawa ta przewiduje w art. 8 prawo do odprawy pieniężnej w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż z uwagi na liczbę zatrudnionych pozwana spółka objęta jest przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W wypowiedzeniu dokonanym powódce jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy, a zatem przyczynę nie dotyczącą osoby pracownika, a leżącą po stronie pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są bowiem wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Wskazane wypowiedzenie doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę, co czyni uzasadnionym żądanie powódki.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (bez względu na tryb tego rozwiązania) jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajdują zatem dotyczące oświadczeń woli przepisy kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W innym wypadku cofnięcie oświadczenia wymaga zgody strony, do której to oświadczenie było skierowane (por. w przypadku oświadczeń w sprawach pracowniczych wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. w sprawie o sygn. akt I PK 176/04, OSNAPiUS 2006/9 – 10/154, uchwałę tego Sądu z dnia 23 października 1986r. III PZP 62/86, OSNCP 1987/10/156).

Bezspornym w sprawie było, iż powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia, zatem oświadczenie pracodawcy złożone w dniu 28 lutego 2018 r. doprowadziło do rozwiązania umowy. Niewyrażenie przez powódkę zgody na cofnięcie wypowiedzenia mogłoby być rozważane w kategoriach współprzyczyny ustania stosunku pracy, ale nie współprzyczyny wypowiedzenia. Tymczasem wskazana w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wyłączność nie leżącej po stronie pracownika przyczyny, odnosi się do rozwiązania umowy tylko w przypadku porozumienia stron stosunku pracy. W przypadku rozwiązania umowy wskutek wypowiedzenia pracodawcy wyłączność ta ma dotyczyć przyczyny wypowiedzenia. Wynika to jednoznacznie z brzmienia przepisu („jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron”).

Z tego względu zbyteczne jest rozważanie, czy powódka miała usprawiedliwione podstawy do odmówienia wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Skoro wypowiedzenie warunkowane było wyłącznie przyczyną nie leżącą po stronie pracownicy, ta nabywa prawo do odprawy przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana w sprzeciwie dążyła do uchylenia się od skutków wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powoływała się przy tym na wadę oświadczenia woli (oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28 lutego 2018 r.) w postaci błędu. Zgodnie z art. 84 § 1 k.c., znajdującym zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Uchylając się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (art. 84 § 2 k.c.). Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli powinno nastąpić na piśmie w ciągu roku od wykrycia błędu (art. 88 k.c.)

Kodeks cywilny nie zawiera definicji błędu. W orzecznictwie oraz w doktrynie przyjmuje się, że chodzi o niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej. O uznaniu, że błąd dotyczy czynności prawnej decyduje stopień powiązania okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. Związek ten jest dostatecznie ścisły, jeżeli błąd ingerując w istotę czynności prawnej wypacza jej sens życiowy lub prawny. Błędne wyobrażenie składającego oświadczenie woli może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa, a zatem może odnosić się nie tylko do przedmiotu czynności prawnych, ale i do skutków tych czynności wyznaczonych ustawą lub ustalonymi zwyczajami. (por. chociażby uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89, OSNCP 1990/9/108, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., IV CKN 144/00, OSNC 20014/60, z dnia 5 grudnia 2000 r., IV CKN 179/00, niepubl.). Strona pozwana nie powoływała się w tej sprawie na błąd co do samej czynności prawnej, a na błąd co do potrzeby jej podjęcia warunkowany informacją o tym, że pracownicy jej pracownicy nie zostaną przejęci przez firmę, która wygra przetarg na usługę sprzątnięcia obiektów Grupy (...) spółki akcyjnej w P.. Tymczasem błąd odnoszący się do sfery motywacji składającego oświadczenia woli nie uzasadnia uchylenia się od skutków tego oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1979 r., sygn. I PR 51/79). Dla porządku godzi się zauważyć, iż pozwana nie pozostawała i w takim błędzie. Jak bowiem przyznał W. K. w czasie przesłuchania w dniu 2 czerwca 2020 r. wiedział on, że pracownicy powinny przejść do nowego pracodawcy w ramach przejęcia zakładu pracy, ale nie miał pewność, że tak się stanie. Ostatecznie zresztą doszło do podpisania przez pozwaną z jej pracownikami porozumień o rozwiązaniu umów o pracę. Formalnie zatem (choć oczywiście może to zostać inaczej ocenione pod względem prawnym w innym procesie) nie doszło do przejęcia pracowników pozwanej przez firmę (...).

W rezultacie Sąd uznał zawarte w sprzeciwie uchylenie się od skutków z dnia 28 lutego 2018 r. za nie wywołujące skutków prawnych, zaś wypowiedzenie umowy o pracę powódce z powodu likwidacji jej stanowiska pracy za w pełni skuteczne i skutkujące prawem powódki do odprawy.

Odprawa dochodzona przez powódkę odpowiada trzykrotności wynagrodzenia wynikającego z umowy i jednocześnie minimalnego ówczesnego wynagrodzenia za pracę, co czyni żądanie uzasadnionym w całości (art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Dochodzoną kwotę zasadzono na rzecz powódki z odsetkami należnymi jej na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Charakter należności wskazuje, iż pracodawca zobligowany jest ją zapłacić bez wezwania. Cięży na nim bowiem obowiązek ustawowy w tym zakresie a roszczenie jest wymagalne z chwilą rozwiązania umowy o pracę (31 maja 2018 r.)

Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał w punkcie drugi wyroku pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 315 zł stanowiącą opłatę od pozwu, do której uiszczenia powódka nie była zobowiązana wskutek ustawowego zwolnienia od kosztów.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)