

Sygn. akt IV P 97/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janina Połowińczak
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	st.sekr.sąd. Barbara Baronowska

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2016 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w I.

o odprawę

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Janina Połowińczak

UZASADNIENIE

Powód M. N. żądał zasądzenia **od pozwanej (...) S.A w I. obecnie (...) Spółka Akcyjna w I.** kwoty 8.094,00 złotych brutto tytułem odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz o uznanie za nieważne porozumienie stron dotyczące rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Następnie powód żądał tylko zasądzenia odprawy, wywodząc, że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy bez określenia tych przyczyn.

Pozwana nie uznała powództwa o wniosła o jego oddalenie, wywodząc, że powód przyjął ofertę pracy w (...) i dlatego umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron i brak jest przesłanki warunkującej zasądzenie odprawy, to jest przyczyny leżącej po stronie zakładu pracy.

Natomiast rozwiązanie umowy za porozumieniem stron jako oświadczenie woli stron nie jest dotknięte nieważnością.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód od 07.01.2008 . zatrudniony był u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy jako operatowy procesu.

Powód pracował w Oddziale Produkcyjnym dostarczając kamienia na piece wapienne oraz miał węglowy do elektrociepłowni.

Prace te przejęła firma (...) od września 2014 r., a pracownicy zatrudnieni przy tych pracach (w tym powód) otrzymali propozycję pracy w (...). W tym celu odbyło się zebranie, na którym świadek I. K. tłumaczyła pracownikom jaka jest propozycja pracy w (...), to jest, że w zakresie wynagrodzenia, miejsca pracy, umów o pracę na czas nie określony będzie tak samo jak dotychczas. Pracownicy mieli zastanowić się, również taka propozycja pracy była złożona powodowi, który zgodził się na wszystkie warunki w (...), gdzie miał pracę gwarantowaną, gdyż kadry nie szukały nowych osób na te stanowiska, a pracownicy, którzy wyrazili zgodę dostali zaraz skierowanie na badania lekarskie.

Świadek I. K. podała, że żaden z pracowników nie odmówił przejścia do (...), gdzie przeszło do pracy 24 pracowników. Według tego świadka w (...) obecnie (...) pracownicy, którzy przeszli mają nawet lepsze warunki w zakresie warunków socjalnych, kwartalnej premii.

Przełożonym pracowników, którzy przeszli do (...) obecnie (...) w I. od września 2014 r. jest świadek A. M.. Świadek potwierdził, że przejście pracowników było dobrowolne, mieli świadomość, że nie tracą miejsca pracy i wynagrodzenia i wykonywali przedtem i obecnie taką samą pracę tylko jest inny pracodawca i pracownicy ci mieli gwarancję zatrudnienia. Według przełożonego warunki socjalne uległy polepszeniu, gdyż pomieszczenie socjalne jest wyremontowane, miejsce pracy przy instalacji nawęglania zostało zmodernizowane, nie występuje już zapylenie i hałas i jest wyższa niż w (...) S.A premia kwartalna.

Razem z powodem przeszedł do (...) świadek J. J.. Potwierdził, że miejsce pracy i obowiązki pozostałe te same, jest tylko inny pracodawca. Podał też, że w chwili podpisywania porozumienia stron z poprzednim pracodawcą – (...), wiedział, że będzie dalej pracować, gdyż gdyby wiedział, że dalej nie będzie pracować, to takiego porozumienia by nie podpisywał, a nikt nie zmuszał go do podpisania. Zeznał również, że przed podpisaniem porozumienia stron został skierowany do lekarza medycyny pracy.

Powyższy stan faktyczny również potwierdził powód zeznając, że jednego dnia pracował w (...) a drugiego w (...). Potwierdził też, że 12.09.2014 r. było zebranie, gdzie poinformowano, że obsługę instalacji przejmuje (...) i na tym zebraniu podpisał umowę z (...) i otrzymał skierowanie do lekarza medycyny pracy. Powód zeznał, że porozumienie dot. rozwiązania umowy za porozumienie stron z pozwaną podpisał pod przymusem, aby nie znaleźć się na liście osób do zwolnienia. Powód zeznał (k. 84)”... i ponownie zeznając, że podpisując to porozumienia miałem już podpisaną umowę z (...), którą podpisał 12.09.2014 r. Stwierdził, że gdyby nie przeszedł byłby na bezrobociu. Pracownicy, którzy nie przeszli do (...) przeszli na rentę chorobową. Z listy 150 osób przewidzianych do zwolnienia, nie było zwolnień, gdyż doszło do porozumienia ze związkami zawodowymi.

Odmienne stanowisko reprezentował świadek J. D. – etatowy Przewodniczący Związków Zawodowych (...), który stwierdził, że u pozwanej były zwolnienia grupowe, zwolniono 4 osoby. Według świadka pracownicy rozwiązując umowy za porozumieniem stron wiedzieli, że będą nadal pracować.

Powód dnia 10.09.2014 r. podpisał „Porozumienie stron w sprawie rozwiązania stosunku pracy”, w którym strony postanowiły, że umowa o pracę rozwiąże się dnia 14.09.2014 r. ze porozumieniem stron i że u podstaw rozwiązania umowy nie istnieją względy w rozumieniu ustawy z 13.03.2003 r, o szczególnych zasadach rozwiązywania w pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (k. 8-9).

Pozwana dnia 15.09.2004 r. wystawiła świadectwo pracy (k. 10-11).

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań powoda, świadków : H. B. k. 62-763, L. M. k. 63-65, J. D. I, 70-71, J. J. k. 71, R. M. k. 72, I. K. k. 81-82, A. M. k. 82-84 i dokumentów :

- akt osobowych,

- umowy o pracę z pozwaną k. 5-7,
- porozumienia stron k. 8-9,
- świadectwa pracy k. 10-11,
- zawiadomienia pozwanej do związków zawodowych o konieczności zwolnień grupowych k. 31-42,
- porozumienia zbiorowego celem utrzymania zatrudnienia k., 43-51.

Sąd daje wiarę zeznaniom świadków i powodowi w tym zakresie, że powód przed rozwiązaniem umowy o pracę z pozwaną, co miało miejsce 14.09.2014 r. miał już zapewnioną pracę w nowego pracodawcy, z którym w dniu 12.09.2014 r. podpisał umowę o pracę i otrzymał skierowanie do lekarza medycyny pracy.

Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z pozwaną za porozumieniem stron nie pozbawiało powoda pracy, który miał ją zapewnioną w tym samym miejscu, na tych samych a nawet lepszych warunków co do wynagrodzenia i pod względem socjalnym.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd zważył co następuje :

Roszczenie o zasądzenie odprawy za rozwiązanie umowy nie jest zasadne.

Zgodnie z ustawą z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844) stanowi w art. 1.1, że przepis ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę , a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej

- 10 pracowników przy zatrudnieniu 100 pracowników,
- 10% pracowników przy zatrudnieniu od 100-300 pracowników,
- 30% pracowników przy zatrudnieniu powyżej 300 pracowników.

Natomiast art. 10.1 stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 (rozwiązanie umowy z pracownikami pod szczególną ochroną, w czasie urlopu) oraz art. 8 (odprawa) 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 określono w art. 1.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że umowa o pracę rozwiązała się za porozumienie stron, ale brak podstaw do przyjęcia, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Postępowanie dowodowe potwierdziło, że nastąpiła zmiana podmiotu zatrudniającego w (...) na (...) obecnie (...) w tej samej grupie (...) SA.

Obsługę instalacji gdzie pracował i pracuje nadal powód przejęła (...) i zaproponowała, że przejmie wszystkich pracowników pracujących przy tych pracach w tym i powoda – łącznie około 20 osób.

Powodowi jak i innym na zebraniu w dniu 12.09.2014 r. (na którym powód był obecny) kierownik instalacji z (...) i kadrowa wytłumaczyli o zasadach przejścia, to jest , że będą rozwiązania umowy za porozumieniem stron i zawarte nowe umowy z (...) i nie zmieni się miejsce pracy, zakres pracy, umowa na czas nieokreślony i w zakresie wynagrodzenia.

Powód dobrowolnie zgodził się być pracownikiem (...) i dobrowolnie bez przymusu już dnia 12.09.2014 r. (na zebraniu), co sam dwukrotnie zeznał , podpisał umowę z (...).

Natomiast z pozwaną zawarł porozumienie w dniu 10.09.2014 r. , że z dniem 14.09.2014 r. umowa rozwiąże się za porozumieniem stron.

W sprawie nie przedstawiono żadnego dowodu, na podstawie którego możnaby przyjąć, że porozumienie stron dotknięte jest wadą prawną i jest nieważne.

Zgodnie z art. 82 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome i swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego zaburzenia czynności psychicznych.

Powód mógł nie podpisywać porozumienia stron i nadal pozostawałby pracownikiem pozwanej, której tylko część działalności, to jest w zakresie obsługi instalacji Elektrociepłowni przejął inny podmiot, zwłaszcza, że zapowiedź zwolnień grupowych nie zrealizowano, gdyż zawarto porozumienie ze związkami zawodowymi.

Nie można określić przymusem czy podstępem tego, że w motywach podpisania rozwiązania umowy przez powoda było to, aby nie utracić pracy, nie być osobą bezrobotną, gdyż jak zeznał, ma żonę i dwoje dzieci.

Ta okoliczność również potwierdza bezsporny fakt, że powód nie utracił pracy, zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, gdyż miał już gwarantowaną pracę w tym samym miejscu pracy, te same obowiązki, wynagrodzenie plus korzystniejsze warunki socjalne i premiiowe.

Ideą przyznania pracownikom odpraw jest pieniężna rekompensata za utratę pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, W przedmiotowej sprawie nie można przyjąć, że wyłączną przyczyną były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, lecz były to przyczyny mieszane.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał i przyjął, że żądanie odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracowników nie jest zasadne i dlatego oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł na mocy art. 98 kpc w związku z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2013, poz. 461) zasądzając na mocy § 12. 1.2 w związku z § 6 kwotę 900,00 złotych – jak w punkcie 2 wyroku.

SSR Janina Połowińczak