

Sygn. akt VI P 580/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy W. K.

przeciwko (...) Bank S.A. w W.

o odprawę pieniężną

I oddała powództwo

II zasądza od powoda W. K. na rzecz (...) Bank S.A. w W. kwotę 3600 (trzy tysiące sześćset złotych) tyłem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 580/16

## UZASADNIENIE

Powód W. K. pozwem z dnia 5 września 2016 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) SA w G. kwoty 24.900 zł z odsetkami od dnia 1 czerwca 2016r. tytułem odprawy pieniężnej w związku rozwiązaniem stosunku pracy w trakcie zwolnień grupowych..

pozew – k. 2-3

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, oraz że powód nie ma wystarczającego stażu do domagania się odprawy trzymiesięcznej.

odpowieź na pozew – k. 21-25

Pismem procesowym z dnia 28 listopada 2017 roku do sprawy zgłosił się z interwencją uboczną (...) Bank S.A. w W., wskazując, iż wstąpił w prawa i obowiązki (...) SA określone w planie podziału, w tym w zobowiązania z tytułu stosunku pracy, także w relacjach do byłych pracowników.

pismo procesowe – k. 63 i nn).

Następnie na rozprawie w dniu 6 marca 2017r. pełnomocnik zarówno pozwanego (...) i Interwenienta (...)Bank wniósł o uznanie, iż (...)Bank wstąpił w miejsce pozwanego (...) bez konieczności wyrażenia zgody pozostałych stron, powołując się na uchwałę SN z 8 grudnia 2016r. III CZP 85/16, zgodnie z którą Spółka kapitałowa, która w toku procesu nabyła w wyniku podziału przez wydzielenie (art. 529 § 1 pkt 4 k.s.h.) część majątku spółki dzielonej, a tak było, jak wynika z planu podziału i kRS (K. 46-52, 54-58, wstępuje do procesu o prawo objęte wydzielonym majątkiem

w miejsce spółki dzielonej bez potrzeby uzyskania zgody przeciwnika procesowego; art. 192 pkt 3 k.p.c nie ma w tym przypadku zastosowania.

Wobec powyższego na rozprawie dnia 20 września 2017r. Sąd sprostował oznaczenie strony pozwanej, wskazując, iż obecnie strona pozwaną jest (...) Bank SA, z uwagi na następstwo prawne między (...) SA i (...) Bank SA

Protokoły rozprawy k.94, 116

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:**

W. K. został zatrudniony Bank (...) S.A od dnia 4 listopada 2013r. na stanowisku menedżera produktu. Powód zatrudniony był w Departamencie Produktów Bankowości Przedsiębiorstw w W.. Powód był zatrudniony początkowo na czas określony, a od 4 listopada 2015r., nieokreślony.

Poprzednio powód był zatrudniony w innym banku, który nie był poprzednikiem prawnym (...), powód w (...) po prostu otrzymał lepszą propozycję i rozwiązał poprzedni stosunek pracy za porozumieniem stron, by zatrudnić się w (...).

Wynagrodzenie powoda wynosiło ostatnio 8.300 zł.

dowód: świadectwo pracy – nieponumerowane akta osobowe powoda, część C; umowy o pracę, nieponumerowane akta osobowe powoda, część B, częściowo zeznania powoda k. 117-119 adnotacje 00:05:42-00:45:31 i k.124, adnotacje 01:51:53-01:57:49

Powód wypadł średnio w ocenie pracowniczej, w skali pięciostopniowej otrzymywał trójki w ocenach rocznych. W toku zatrudnienia były zarzuty do powoda co do jakości jego pracy.

W połowie 2015r. dyrektor wykonawczy departamentu J. Z. wskazał powodowi, iż chciałby aby, w związku z zakończeniem dotychczasowego projektu, pracował on w innym dziale departamentu – w ten sposób powód przeszedł spod kierownictwa jednego przełożonego - L. S., do M. T..

dowód: częściowo zeznania powoda k. 117-119 adnotacje 00:05:42-00:45:31 i k.124, adnotacje 01:51:53-01:57:49

W dniu 9 lutego 2016r. zawarto porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) SA stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie od 10 lutego 2016r. do 31 grudnia 2016r., zawarte między bankiem a organizacją związkową międzyzakładową. W porozumieniu ustalono, że zwolnienia grupowe obejmą maksymalnie 1647 pracowników banku zatrudnionych w oddziałach lub innych jednostkach organizacyjnych i na stanowiskach objętych zamiarem zwolnienia grupowego, likwidowanych zgodnie z planem restrukturyzacji.

Dział powoda, umieszczony w centrali w W., nie był przeznaczony do restrukturyzacji.

dowód: porozumienie k. 36-39, zeznania świadka M. B.k. 119-123, adnotacje 00:45:53-01:50:16

W kolejnej ocenie rocznej, w marcu 2016r., powód otrzymał ocenę 2. Powód odwołał się od tej oceny, rozmawiał z dyrektorem wykonawczym w tej sprawie, który zbadanie sprawy przekazał M. B., pracowniczce HR, zajmującej się m.in. ocenami rocznymi. Po skonsultowaniu oceny z L. S., podtrzymano ocenę powoda.

Przedstawiano powodowi zarzuty nieterminowości, niestaranności i niesystematyczności, co wpływało na nierealizowanie celów.

dowód: częściowo zeznania powoda k. 117-119 adnotacje 00:05:42-00:45:31 i k.124, adnotacje 01:51:53-01:57:49, zeznania świadka M. B. k. 119-123, adnotacje 00:45:53-01:50:16

W dniu 7 kwietnia 2016r. powód został poproszony do sali konferencyjnej, gdzie w obecności pracownika HR i M. T. przedstawiono mu wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn związanych z nienależytym wykonywaniem obowiązków. Podawano powodowi słownie przykłady nienależytego wykonywania przez niego obowiązków. Wypowiedzenie zawierało oprócz kwestii nienależytego wykonywania obowiązków, także kwestię spóźnień do pracy oraz kwestię oceny rocznej.

Oprócz tego przedłożono powodowi również porozumienie stron, jako alternatywny dokument do podpisania, jeśli by wyraził zgodę na porozumienie zamiast wypowiedzenia ze wskazanych przyczyn.

Powód podpisał porozumienie, iż łącząca strony umowa zostanie rozwiązana na podstawie porozumienia stron zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p..

Powód zapytał, czy otrzyma odprawę pieniężną w związku ze zwolnieniami grupowymi. Otrzymał odpowiedź, że nie.

Powód nie uchylił się od swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Dowód: porozumienie – nieponumerowane akta osobowe powoda, część C; częściowo zeznania powoda k. 117-119 adnotacje 00:05:42-00:45:31 i k.124, adnotacje 01:51:53-01:57:49, zeznania świadka M. B.k. 119-123, adnotacje 00:45:53-01:50:16

Powód wniósł o wypłatę mu odprawy z tytułu zwolnień grupowych pismem z dnia 5 lipca 2017r. – w odpowiedzi otrzymał informację, iż brak jest do tego podstaw, bowiem w dniu 7 kwietnia powodowi przedłożono wypowiedzenie z powodu nienależytego wykonywania obowiązków, a powód wówczas wyraził wolę porozumienia, które nie wiązało się z wystąpieniem jakichkolwiek przyczyn uzasadniających zakwalifikowanie go na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

dowód: wezwanie k.7, odpowiedź k. 8

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie w zakresie przebiegu zatrudnienia – nie był kwestionowany przez żadną ze stron.

Sąd oparł się w tym zakresie na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, których prawdziwości ani autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, jak również na pozostałych dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, wobec faktu, iż ich także żadna ze stron ich nie zakwestionowała.

W ocenie Sądu orzekającego zeznania M. B. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne i konsekwentne oraz szczegółowe. Podkreślenia wymaga, iż świadek w chwili zeznawania nie była zatrudniona ani w (...), ani (...), zatem nie była związana ze stroną pozwaną, co pozwala przyjąć, iż zeznawała bezwplywowo, nie pozostając w stosunku zależności do pozwanego, nie musiała się obawiać żadnych konsekwencji ze strony pozwanego, który już nie pozostawał z nią w żadnym stosunku prawnym, zatem należy uznać jej zeznania za bezstronne, nie sposób zarzucić im, by były tendencyjne. Świadek nie ma bowiem interesu w sprzyjaniu którejkolwiek ze stron. Okoliczności przedstawiane co do kwestii związanych z przyczynami rozwiązania stosunku pracy w pełni korelowały ze zgromadzonymi dokumentami.

Sąd Rejonowy uznał, iż zeznania powoda w części, poza okolicznościami bezspornymi, lub takimi, które znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, nie zasługują na wiarę. W części powód nie był w stanie precyzyjnie opisać okoliczności – np. raz twierdził, iż obok porozumienia dawano mu „dyscyplinarkę”, jednak zaprzeczał, w innym miejscu, by tam się powoływano na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co jest elementem koniecznym tego trybu rozwiązania. Świadek zaprzeczyła temu, by przygotowano dla powoda zwolnienie dyscyplinarne i temu sąd dał wiarę, wobec rozbieżnych i wzajemnie sprzecznych wypowiedzi

powoda. Częściowo powód zeznawał nie tyle o faktach, a o wyobrażeniach swoich o nich, np. o tym, iż wypowiedzenie będzie mu „bruździło w papierach”.

Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby powiedziano mu, że w świadectwie pracy się wpisuje, iż rozwiązanie nastąpiło z winy pracownika, bowiem jest to sprzeczne z doświadczeniem życiowym, sprzeczne z przepisami, trudno dać wiarę, by jakiś pracownik HR tak powiedział, zaś powód, jaka wskazuje analiza jego zeznań, nieprecyzyjnie i chaotycznie relacjonuje tamte wydarzenia, co wskazuje, iż nie pamięta on dokładnie tamtych okoliczności. Nadto powód nie przedłożył żadnego dowodu na potwierdzenie swojego stanowiska w tym zakresie.

Kwestią sporną pomiędzy stronami była zasadność żądania powoda wypłaty odprawy z tytułu ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz.844 ze zm.)

Art. 1 tej ustawy stanowi, iż Przepisy ustawy 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 co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

W pierwszej kolejności wskazać ,należy, iż podstawową przesłanką zaistnienia tzw. zwolnień grupowych, jest istnienie przyczyn leżących po stronie pracodawcy takiego rozwiązania..

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 był pouczony o rozkładzie ciężaru dowodu i obowiązku dowodowym (k. 17-17v, k. 20). Powód oświadczył, na wyraźne pytanie sądu, po przesłuchaniu świadka B., iż nie składa żadnych wniosków dowodowych (k. 123).

Z samych zeznań powoda wynika niezbicie, iż nie jest zachowana podstawowa przesłanka uznania rozwiązania z powodem stosunku pracy za tzw. zwolnienie grupowe skutkujące prawem do odprawy z cytowanej ustawy, to jest przesłanka przyczyn rozwidniana tego stosunku jako niedotyczących pracownika.

Powód sam przyznaje, iż jedyne przyczyny, jakie były wskazane przy rozwiązywaniu umowy dotyczyły jego konkretnie jako pracownika, jego oceny pracowniczej, zarzutów do niego, do tego jak wykonywał swoje obowiązki.

Powód przyznał, iż były do niego zarzuty ostatniego przełożonego – M. T., jakkolwiek próbował to bagatelizować, iż były trywialne, i wskazywać, iż nie znała go ona dobrze z racji krótkiego zatrudnienia razem, to jednak nie ulega żadnej wątpliwości, iż to negatywna ocena M. T. była powodem rozwiązania z powodem umowy.

Przyznaje to świadek M. B., opiekun HR tej grupy zawodowej, która wskazała, iż już od jakiegoś czasu M. T. zgłaszała zastrzeżenia do powoda, i mimo że dano mu szanse przedłużając umowę, to jednak ocena roczna z marca 2017r. która nastąpiła po tym przedłużeniu, była gorsza niż poprzednio i spowodowała, że przełożona powoda złożyła wniosek o zwolnienie powoda, który był procedowany dalej. Wprawdzie wcześniej pełnomocnik pozwanej wskazał, iż nie ma takiego dokumentu, to świadek B. to wyjaśniła, iż jest to w postaci maila, a w ocenie sądu uzasadnieniem takiej

odpowiedzi może być też kwestia zmian i przekształceń po stronie pozwanej i brak dostępu do systemów mailowych poprzednika prawnego pozwanego, i związane z tym zawirowania.

Znamienne, iż powód sam przyznaje, iż podczas tego spotkania z dnia 7 kwietnia 2017r. zapytał się o to, czy otrzyma odpłatę z tytułu zwolnień grupowych i otrzymał odpowiedź wyraźną, że nie (k. 118, zapis nagrania od ok. 25 min do 31 min), że nic dodatkowego nie otrzyma. Mimo to powód zgodził się podpisać porozumienie.

Dać trzeba wiarę, iż powodowi tego dnia do wyboru dano wypowiedzenie i porozumienie stron. Wynika to, choć nie do końca, z uwagi na labilności zeznań powoda, ponieważ z jego wypowiedzi - mówił on co prawda o dyscyplinarce, ale gdy sąd pytał, czy rzeczywiście chodzi o dyscyplinarkę i zadawał pytania precyzujące, m.in, czy w tym dokumencie było coś o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, (a musiałoby to być w rozwiązaniu dyscyplinarnym) powód oświadczył, iż takich sformułowań nie było, co świadczy raczej o wypowiedzeniu (jako tym drugim dokumencie) co potwierdziła stanowczo świadek B., która uczestniczyła w przygotowaniu tego dokumentu, tylko go nie wręczała, z powodu nieobecności w pracy w dniu spotkania.

Zatem rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło ewidentnie z przyczyn dotyczących powoda, takie były wskazane na wypowiedzeniu, a porozumienie dano powodowi tylko i wyłącznie jako wyraz chęci ugodowego załatwienia sprawy, powszechnie bowiem uważa się, iż porozumienie stron jest w świadectwie pracy jest lepsze dla pracownika w przypadku kolejnej rekrutacji, niż wypowiedzenie ze strony pracodawcy, nie ulega jednak kwestii, iż owo porozumienie było tylko uzupełnieniem do wypowiedzenia – możliwością wyboru formy rozstania, przyczyny jednak pozostały te same, te które były omawiane między stronami i były doskonale znane powodowi i dotyczyły jakości jego pracy i oceny tejże przez przełożonych..

Sam czasowy związek ustania stosunku pracy z okresem, w którym jednocześnie zachodziły w oddziałach i innych jednostkach pracodawcy zwolnienia grupowe, to za mało. Jak wynika z art. 1 cytowanej ustawy, musi być nie tylko odpowiednia ilość osób, odpowiedni okres, ale i odpowiednie przyczyny rozwiązywania umów, a przypadku porozumienia stron dodatkowo muszą to być porozumienia w ilości 5 w danych 30 dniach..

Powód tych okoliczności nie wykazał, mimo ciężącego na nim obowiązku dowodowego.

Nie wystarczy samo powołanie się na fakt, iż rozwiązanie umowy nastąpiło w okresie objętym porozumieniem o zwolnieniach grupowych. Okres ten jest bardzo długi, nie można przyjąć, iż w jego ciągu wszystkie rozwiązania stosunku pracy to będą zwolnienia grupowe. Jak wynikało z zeznań świadka M. B., która była osobą dobrze zorientowaną w sprawie, była bowiem opiekunem managerów w dziale powoda, przez nią przechodziły wszystkie sprawy związane z rozwiązywaniem stosunków pracy, w dziale powoda nie planowano zwolnień grupowych, dział ten nie był objęty restrukturyzacją.

Powód podkreślał, iż w dziale tym zmniejszała się obsada, ale nie potrafił wskazać, by to było związane z przyczynami nie dotyczącymi pracownika, a leżącymi po stronie pracodawcy. Powoływał się na L. S., ale przyznał, iż nie wie z jakich przyczyn został zwolniony, oraz na panią T., choć tu przyznał, iż sama ona odeszła do innej pracy - powyższe zatem nie potwierdza, by w dziale powoda doszło do jakichkolwiek redukcji zatrudnienia czy zmian restrukturyzacyjnych na chwilę rozwiązywania z powodem stosunku pracy. To co zaistniało później, w związku z dalszą fuzją z (...)Bankiem nie ma też znaczenia dla kwestii odpłaty, którą oceniamy na chwilę zawierania porozumienia. Świadek B., jak należy podkreślić, obecnie nie związana ze stroną pozwaną, wielokrotnie stanowczo podkreśliła, iż w dziale powoda nie przeprowadzano zwolnień grupowych, nie był on objęty restrukturyzacją, która skupiała się głównie na oddziałach.

Reasumując, wskazać należy, iż powód nie wykazał spełnienia przesłanek do wypłaty odpłaty z cytowanej ustawy.

Na marginesie wskazać należy, iż nie ma znaczenia powoływanie się przez powoda na to, jakoby rzekomo podpisał porozumienie, bo był szantażowany, że w świadectwie pracy będzie miał wpisane rozwiązanie stosunku pracy z jego winy.

Po pierwsze wskazać należy, jak już wskazano wyżej, iż sąd nie dał wiary temu twierdzeniu, jako sprzecznemu z logiką i doświadczeniem życiowym, warto też podkreślić, iż początkowo powód mówił, iż informowano go, iż w aktach osobowych będzie miał wypowiedzenie, jak je podpisze (co jest całkowitą prawdą i jest zgodne z przepisami) – k. 118-119, a dopiero później (122), że sugerowano mu, że na świadectwie pracy będzie ta informacja. Wobec tej labilności i niekonsekwencji sąd nie dał tu wiary powodowi.

Podkreślenia wymaga, iż powód powoływał się, jako na powody podpisania porozumienia, na dyskomfort szantaż i wymuszenie (k. 119). Co do dyskomfortu powód tylko powiedział iż to nieprzyjemne w godzinne opuścić stanowisko pracy - jest to okoliczność następcza, już po podpisaniu dokumentu, a nie mająca wpływ na decyzję, przed jej podjęciem. Ponadto dla wszystkich rozwiązanie stosunku pracy to sytuacja dyskomfortowa, nie czyni to ich nieważnymi. Odnośnie szantażu powód wskazała, iż gdyby nie podpisał porozumienia, to miałby wypowiedzenie w aktach. Stwierdzić należy, iż jest to całkowicie prawidłowe, jakby powód nie zgodził się na umowę o rozwiązaniu stosunku pracy, to pracodawca jednostronnie by mu go wypowiedział i wtedy jak najbardziej wypowiedzenie powinno być w aktach. Gdzie tu szantaż, jeśli jest to wszystko zgodnie z prawem, a poza tym, akt osobowych nie udostępnia się osobom postronnym, to jaki to wymiar szantażu?

O wymuszeniu powód już nic bliżej nie powiedział.

Podkreślenia wymaga, iż jeśli powód twierdził, iż zawarł to porozumienie pod wpływem błędu lub szantażu (groźby) to powinien się był uchylić od swojego oświadczenia woli, czego nie uczynił, a termin do tego już upłynął. Stan ewentualnej presji czy wymuszenia ustał zaraz po wyjściu ze spotkania, błąd kilka dni później musiał być ujawniony, skoro powód jak sam zeznał, (k. 124) iż kilka dni później uświadomił sobie ten szantaż, wymuszenie i presję i zaczął dużo czytać w Internecie (o swoich uprawnieniach). Zatem uznać należało, iż roczny termin do uchylenia się od oświadczenia woli z art. 88 k.c. upłynął w kwietniu 2017, a już najpóźniej z końcem maja 2017r. (rok po rozwiązaniu stosunku pracy). Powód jednak nie uchylił się od tego oświadczenia wyraźnym oświadczeniem na piśmie skierowanym do odbiorcy oświadczenia (jak wymaga tego art. 88 k.c.). Tymczasem termin z art. 88 k.c. jest terminem materialnoprawnym, zawitym, nieprzywracalnym.

Powód zatem nie może kwestionować związku przyczynowego między porozumieniem a zarzutami do jego pracy stanowiącymi podstawę podjęcia decyzji o rozwiązaniu z nim umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo.

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 k.p.c., 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.

Wysokość stawek ustalono wg brzmienia na chwilę wniesienia pozwu. Zastosowano stawki minimalne nie znajdując przesłanek do jakiegokolwiek zmiany w tym zakresie.