

Sygn. akt VIII *Pa* 55/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 28 stycznia 2014 r. **sygn. akt** IV P 27/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 553,50 zł (pięćset pięćdziesiąt trzy złote 50/100), w tym 103,50 zł (sto trzy złote 50/100) podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 55/14

UZASADNIENIE

K. B. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Z., domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu zasądzenia kwoty 9.210 złotych, tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2013r. Uzasadniając swoje żądanie wskazała, że porozumienie z pozwanym zawarła w dobrej wierze oraz, że zamiarem pozwanego było działanie na jej niekorzyść, zaś podpisanie porozumienia nastąpiło pod presją pozwanego. W dalszej

części podniosła, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników winien udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nastąpiło z przyczyny od niego niezależnej, nie musi natomiast wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Według powódki, to że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn od niej niezależnych wynika wyraźnie z dokumentacji zawartej w jej aktach osobowych to jest projektu porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę oraz pisma członka zarządu (...) S.A. T. S., w którym przyznaje ona, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron była reorganizacja zatrudnienia. Powódka zaprzeczyła, aby w dacie podpisania przez nią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę istniały po jej stronie przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy. W ocenie powódki dla rozstrzygnięcia o przysługującej jej odprawie pieniężnej bez znaczenia pozostaje okoliczność nie przyjęcia przez nią oferty zatrudnienia złożonej przez pozwanego, gdyż istnienie okoliczności uzasadniających prawo do odprawy pieniężnej należy analizować wyłącznie na dzień podpisania przez powódkę porozumienia. Powódka przyznała, że w listopadzie 2012r. odbyła rozmowę z W. D. w sprawie oferty zatrudnienia w D. (...), wyjaśniając, że oferty nie przyjęła, gdyż chodziło o stanowisko robotnicze - magazyniera w magazynach w R., J., i D.. Powódka podniosła, że starała się o stanowisko w D. (...) Ciężkiego, jednakże do zatrudnienia w tym dziale nie doszło z uwagi na sprzeciw członka zarządu T. S.. W ocenie powódki skoro zaproponowano jej warunki pracy i płacy nie odpowiadające jej kwalifikacjom, a pracodawca odmówił zatrudnienia pracownika na innym niż dotychczasowe stanowisku pracy to nie można zarzucać pracownikowi, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracownika. Powódka podniosła także, że postanowienie § 2 ust. 4 porozumienia z dnia 26 czerwca 2012r. wyłączające możliwość dochodzenia przez pracownika wobec pracodawcy jakichkolwiek obecnych lub przyszłych roszczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę oraz z stosunku pracy uznać należy za nieważne na podstawie art. 58 § 1 kc w związku z art. 300kp, albowiem stoi ono w rażącej sprzeczności z przepisem art. 84 kp i godzi w słuszny interes pracownika.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że z powódką łączyła go umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 18 grudnia 1997r. oraz, że po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy jej obowiązki i jej stanowisko przejęła M. M.. Pozwany zaprzeczył, jakoby powódka zawierając porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę działała pod presją i przymusem z jego strony. Następnie wyjaśnił, że nie składał powódce jakichkolwiek zapewnień odnośnie jej dalszego zatrudnienia po dniu 31 grudnia 2012r. na innym stanowisku. Według pozwanego, gdyby było tak jak twierdzi powódka, że składano jej obietnice, czy też przyrzeczenie dotyczące innej pracy i płacy, to zastosowane zostałyby wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a nie porozumienie stron. W ocenie pozwanego twierdzenia powódki odnośnie okoliczności podpisania przez nią porozumienia są wewnętrznie sprzeczne, powstały na użytek niniejszego procesu i mają na celu uzyskanie od pozwanego świadczenia w postaci odprawy, która jej nie przysługuje. Zdaniem pozwanego powódka podpisując w dniu 29 czerwca 2012r. porozumienie zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2012r. liczyła bowiem, że do tego czasu znajdzie zatrudnienie na innym stanowisku u pozwanej bądź u innego pracodawcy. Pozwany podniósł, że to powódka zwróciła się do niego o rozwiązanie umowy o pracę w takim trybie, by nie mieć trudności ze znalezieniem innej pracy z uwagi na stosowną adnotację w świadectwie pracy.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014r. (sygn. IV P 27/13), Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanego (...) S.A. w Z. na rzecz powódki K. B. kwotę 9.210 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2013r., a nadto orzekł o kosztach postępowania i nadaniu wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.809 zł.

Powyższy wyrok wydał Sąd Rejonowy w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że K. B. została zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. z dniem 1 października 1997r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, a powódce powierzono obowiązki młodszego referenta. Z dniem 1 stycznia 1998r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Następnie K. B. zajmowała kolejno stanowisko referenta, asystenta, specjalisty, a od kwietnia 2012r. sekretarza. Do jej obowiązków należała koordynacja działań i bieżąca obsługa sekretariatu członka zarządu, zarządzanie korespondencją biura, przyjmowanie telefonów, interesantów, wsparcie w planowaniu

terminarza spotkań członka zarządu, organizacja podróży służbowych i kompleksowe wsparcie członka zarządu we wszystkich codziennych zadaniach. W ostatnim okresie czasu powódka zajmowała się obsługą sekretariatu członka zarządu ds. sprzedaży. Oprócz specjalisty miał on do pomocy także asystenta w osobie E. Z., która zajmowała się także tłumaczeniami dokumentów, spotkań, konferencji oraz prezentacją dokumentów w E..

Dalej Sąd I instancji ustalił, że do czasu przejęcia Przedsiębiorstwa (...) przez DB Polska A. oraz pojawienia się w zarządzie spółki osób pochodzących z Niemiec zasadą było, że każdy członek zarządu miał do dyspozycji pracownika biegle władającego językiem angielskim oraz osobę, która zajmowała się obsługą biura. Po zmianach właścicielskich różnice pomiędzy specjalistą a asystentem zaczęły się zacierać i większy był nacisk, aby osoby te mogły się zastępować.

Sąd merytoryczny ustalił nadto, że w czerwcu 2012r. powódka została poinformowana przez A. S., że pracodawca zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę w związku z reorganizacją Biura Zarządu, a w kwestii dalszych działań wobec jej osoby ma skontaktować się z D. HR-u.

Sąd rejonowy ustalił również, że dniu 29 czerwca 2012r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012r. łączącej je umowy o pracę. Nadto w § 2 ust. 4 zawarły oświadczenie, że porozumienie to wyłącza możliwość dochodzenia przez pracownika wobec pracodawcy oraz przez pracodawcę wobec pracownika jakichkolwiek obecnych lub przyszłych roszczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę oraz stosunku pracy. Do zawarcia porozumienia doszło z inicjatywy pozwanego, który przedłożył powódce trzy propozycje tj. rozwiązanie umowy o pracę za porozumienia stron z dniem 30 września 2012r. i wypłacenie odprawy pieniężnej w kwocie 9.210 złotych, wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego i wypłata odprawy pieniężnej oraz rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2012r. bez prawa do odprawy. Powódka po kilku rozmowach z dyrektorem relacji społecznych i prawa pracy zdecydowała się na ostatnią opcję, bowiem dłuższy okres zatrudnienia u pozwanego dawał powódce możliwość uczestnictwa w rekrutacjach wewnętrznych i znalezienia nowego stanowiska pracy.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w tym samym czasie propozycję odejścia z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymał S. D. - kierowca w Biurze Zarządu. Gdy nie wyraził on zgody na zawarcie porozumienia w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę, otrzymał wypowiedzenie. Nadto zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a następnie wypłacono odprawę. Z kolei powódka w drugiej połowie 2012r. brała udział w rekrutacjach wewnętrznych, ale ostatecznie nigdzie nie została zatrudniona. Zaś po zwolnieniu powódki z pracy jej obowiązki wraz z obowiązkami tłumacza przejęła M. M., która już wcześniej zanim została oddelegowana do obsługi sekretariatu Z. P. pracowała na tym stanowisku.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd oparł się na dowodach z akt osobowych powódki dołączonych do akt niniejszej sprawy, a także poczynił ustalenia w oparciu o zeznania świadka A. S. (k.116v), zeznania świadka L. S. (1) (k.117v), zeznania świadka S. D. (k.136), zeznania świadka M. M. (k.135v) i wyjaśnienia samej powódki (k. 136). Oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd merytoryczny nie dał wiary zeznaniom A. S. jedynie częściowo, a mianowicie w takim zakresie w jakim utrzymywała, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło w związku z posiadaniem przez nią niewystarczających kompetencji, bowiem przeczą temu propozycje przedstawione powódce przez L. S. (2). Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że jeszcze w kwietniu 2012r., gdy pozwany był już przejęty przez DB Polska zmieniono powódce stanowisko na sekretarza, przyjmując, że powódka posiada niezbędne do objęcia tego stanowiska kwalifikacje tj. między innymi biegłą znajomość programów komputerowych z pakietu (...), bardzo dobrą organizację pracy czy komunikatywną znajomość języka angielskiego lub niemieckiego w mowie i piśmie (vide karta 70b w aktach osobowych).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W ocenie Sądu I instancji, roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie, bowiem do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, że przepisy prawa pracy, w tym ustawa 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) mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących i strony nie mogą wyłączyć ich działania. Zgodnie z treścią art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Nie budziło zatem wątpliwości Sądu merytorycznego, że samo zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę nie jest niezgodnie z prawem, natomiast sprzeczny z prawem jest zapis § 2 ust. 4 porozumienia i w świetle art. 58 § 3 k.c. uznać należy go za nieważny.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd I instancji zauważył, że w niniejszej sprawie badał, czy spełnione zostały przesłanki do nabycia przez powódkę prawa do odprawy pieniężnej. Zgodnie z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy 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. Stosownie natomiast do art. 10 ust. 1, przepisy art. 5 ust. 3-7 art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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. Podstawową przesłanką stosowania ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, w ocenie Sądu Rejonowego, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki i nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, zdaniem Sądu, 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. Nadto Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z tym, jak to ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009r., mogą być one mniej lub bardziej istotne (I PK 185/08). W związku z powyższym przyczyny nie dotyczące 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). Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że w wyroku z dnia 10 października 1990r. (sygn. akt I PR 319/90) Sąd Najwyższy stwierdził, 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.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, iż w niniejszej sprawie do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, a inicjatorem rozwiązania z nią stosunku pracy był pozwany. Bez wątpienia rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie wyłącza prawa pracownika do odprawy. W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadka L. S. (1) wynika, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu reorganizacji, jaka miała miejsce w pozwanej spółce, w tym w Biurze Zarządu. W ocenie Sądu Rejonowego niewystarczająca znajomość języka angielskiego przez powódkę była jedynie kryterium typującym powódkę do zwolnienia spośród pracowników Biura Zarządu, co potwierdza treść porozumienia z dnia 26 czerwca 2012r. o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30 września 2012r., czy propozycja złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie pozwanego, a także zeznania świadka M. M., która przyznała, że to dlatego zwolniono powódkę, a nie ją, gdyż ma ona wyższe kwalifikacje niż powódka. Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż do zastosowania regulacji zawartych w ustawie z 13 marca 2003r. nie jest konieczna likwidacja stanowiska pracy. Nadto, w ocenie Sądu, z propozycji przedstawionych powódce, a dotyczących rozwiązania z nią umowy o pracę jasno wynika, że oferta zatrudnienia do 31 grudnia 2012r. tj. dłuższe o 3 miesiące pozostawanie w stosunku pracy w porównaniu do pozostałych opcji, które gwarantowały powódce wypłatę odprawy, miała jej właśnie zrekompensować utratę tego świadczenia. Tymczasem takie stanowisko pozwanego jest, w ocenie Sądu, niezgodne z prawem i nie może pozbawiać powódki prawa do odprawy. Zwłaszcza, że nie można pominąć faktu, że powódka do końca grudnia 2012r. wykonywała swoje obowiązki oraz świadczyła pracę na rzecz pozwanego i za to otrzymała wynagrodzenie.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 8 wyżej cytowanej ustawy z 13 marca 2003r. Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. Nadto Sąd ten zasądził na rzecz powódki odsetki ustawowe od dnia następnego po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu, a to na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W dalszej części Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie w przedmiocie nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności i orzeczenia w przedmiocie kosztów procesu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana.

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności
 - art. 8 ust. 1, w zw. z art. 10, 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) przez przyjęcie, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, kiedy w ocenie apelującej przyczyny te leżały po stronie powódki, w szczególności brak kompetencji potrzebnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - art. 58 § 1 k.c., w zw. z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że postanowienie § 2 ust. 4 porozumienia z dnia 26 czerwca 2012r. jest sprzeczne z prawem, gdy w istocie odprawa o której mowa w powołanej ustawie o zwolnieniach grupowych nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu przepisów k.p., a w związku z tym oświadczenie powódki o wyłączeniu dochodzenia roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę, a w szczególności przedmiotowej odprawy, nie jest sprzeczne z prawem,
 - art. 58 § 3 k.c. poprzez przyjęcie, iż postanowienie § 2 ust. 4 powołanego porozumienia jest nieważne, gdy w ocenie apelującej odprawa z ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, co w jej ocenie skutkuje ważnością oświadczenia powódki o wyłączeniu dochodzenia roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a w szczególności przedmiotowej odprawy,
2. naruszenie prawa procesowego mającego istotny wpływ na treść zapadłego wyroku, a w szczególności:
 - art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w zakresie odmowy wiarygodności zeznaniom świadka A. S. w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu posiadania przez nią niewystarczających kompetencji, pomimo iż w ocenie apelującej zeznania tego świadka dowiodły, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę leżała po jej stronie,
 - art. 6 k.c., w zw. z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie poprzez przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było spowodowane przyczynami nie leżącymi po jej stronie, podczas gdy okoliczności takie nie zostały przez powódkę wykazane,
 - art. 233 k.p.c., poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o

- .
- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje,
 - ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W uzasadnieniu apelacji pozwana w głównej mierze skupiła się na argumentacji mającej na celu wykazanie przekroczenia przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów i nieprzyjęcia zeznań świadka, korzystnych dla apelującej, co w jej ocenie doprowadziło do przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że rozwiązanie z powódka umowy o pracę nastąpiło z przyczyn, które nie leżały po jej stronie. Dalej apelująca argumentowała, że w jej rozumieniu przedmiotowa odprawa nie ma charakteru wynagrodzenia z pracą, a w rzeczywistości stanowi dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, co powoduje, że nie podlega ona szczególnej ochronie o której mowa w art. 84 k.p. Może zatem podlegać wyłączeniu na mocy porozumienia stron stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację powódka podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko i podzieliła argumentację przytoczoną w uzasadnieniu Sąd Rejonowy i wniosła o oddalenie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od niej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jako bezzasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Zarzuty pozwanej sprowadzają się do odmiennej oceny materiału dowodowego, z którego w ocenie pozwanej wynika, że do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę doszło z powodu przyczyn leżących po stronie powódki, a w szczególności z powodu niespełnienia przez nią wymagań, jakie winien spełniać pracownik zatrudniony na jej stanowisku.

Należy podkreślić, że sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji.

Analizując materiał dowodowy w niniejszej sprawie Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i wyciągnął prawidłowe wnioski i słusznie uznał, że w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę wyłącznie z przyczyn spowodowanych reorganizacją pracodawcy, co powodowało konieczność przyznania jej odprawy pieniężnej, przewidzianej przepisami tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Takiego obowiązku wypłaty odprawy, co słusznie przyjął Sąd Rejonowy, nie mogło wyłączyć wcześniej zawarte pomiędzy pozwaną i powódką porozumienie. Należy bowiem zgodzić się z Sądem Rejonowym, że porozumienie takie w zakresie wyłączającym możliwość wypłaty tej odprawy, jest nieważne, albowiem zmierzało do obejścia prawa.

Przede wszystkim należy podkreślić, że ma rację Sąd Rejonowy uznając, iż do rozwiązania z powódką umowy o pracę nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika, ponieważ z ustaleń poczynionych przez Sąd merytoryczny jednoznacznie wynika, iż w okresie poprzedzającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę, u pozwanej była prowadzona reorganizacja i związana z nią restrukturyzacja zatrudnienia, w tym również w Biurze Zarządu, gdzie swoje obowiązki służbowe wykonywała powódka. Faktycznie pozwana zamierzała przeprowadzić redukcję pracowników obsługi dla poszczególnych członków zarządu. Ustaliła zatem, że do obsługi tej będą zatrudnione, z dotychczas wykonujących tą pracę, jedynie osoby o najszerszych kwalifikacjach. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy uznał, że wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę, a to niewystarczające kwalifikacje do zajmowania dotychczasowego stanowiska, była w istocie jedynie kryterium doboru pracowników do zwolnień, nie zaś leżącą po stronie powódki, jedyną przyczyną jej zwolnienia. Wbrew temu, co podnosi apelująca Sąd Rejonowy nie pominął w całości zeznań świadka A. S., a jedynie nie dał im wiary w zakresie, w jakim utrzymywała, że jedyną przyczyną zwolnienia powódki były jej niewystarczające kwalifikacje. Takie stanowisko Sądu merytorycznego, co podziela również Sąd odwoławczy, wynika ze zgromadzonego materiału, pod postacią zeznań tego właśnie świadka, jak i z zeznań pozostałych świadków, z których wynika jednoznacznie, że pozwana spółka w celu dokonania oszczędności i racjonalizacji zatrudnienia, zamierzała ograniczyć ilość osób zatrudnionych między innymi w Biurze Zarządu. Zatem główną przyczyną zwolnienia powódki była faktycznie restrukturyzacja zatrudnienia u pozwanej.

Przechodząc do dalszych rozważań w zakresie zarzutów apelującej odnośnie naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 8, ust. 1 w zw. z art. 10, ust. 1 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, należy w pierwszej kolejności zauważyć, że co zostało wyżej jednoznacznie dowiedzione, jedyną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była faktycznie restrukturyzacja zatrudnienia u pozwanej. Należy w tym miejscu zgodzić się z Sądem Rejonowym, że brak wystarczających kwalifikacji powódki był jedynie jednym z kryteriów doboru osób, z którymi zamierzano rozwiązać umowy o pracę, w ramach racjonalizacji zatrudnienia spowodowanego potrzebami pracodawcy.

Słusznie również Sąd I instancji przyjął, że zawarte pomiędzy powódką, a pozwaną porozumienie, w zakresie w jakim powódka zrzekała się prawa do odprawy wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, jest nieważne, jako naruszające treść przepisu art. 58 k.c., w zw. z art. 300 k.p.

W celu wzmocnienia stanowiska Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy zauważa, że taki zapis porozumienia zawartego przez powódkę z pozwaną jest ze strony tej ostatniej chęcią obejścia prawa, a zwłaszcza art. 8, w zw. z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 8, w zw. z art. 10 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, przysługuje odprawa pieniężna.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, jak również z poczynionych wyżej rozważań wynika jednoznacznie, że w przypadku powódki K. B., wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę w ramach porozumienia stron, była redukcja osób zatrudnionych w Biurze Zarządu pozwanej spółki. Wbrew temu co twierdzi pozwana, przyczyną tą nie były niewątpliwie niewystarczające kwalifikacje powódki, którą to okoliczność Sąd Rejonowy słusznie uznał, wyłącznie za jedno z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zatem skoro powódka spełniła przesłanki, o których mowa w art. 8 § 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to należy uznać, że pozwana, przez niedozwolone zapisy porozumienia zawartego z powódką, będzie chciała niejako zaoszczędzić na należnej jej odprawie.

Reasumując, materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie wskazuje, że z przedstawionych wyżej względów, powódka wykazała, iż spełniła warunki niezbędne do przyznania jej przedmiotowej odprawy.

W związku z powyższym nie znajduje uzasadnienia również zarzut bezpodstawnego zasądzenia przez Sąd rejonowy odszkodowania na rzecz powódki.

W związku z powyższym, w oparciu o art. 385 k.p.c. – Sąd Okręgowy w punkcie pierwszym sentencji oddalił apelację, uznając ją za bezzasadną.

O kosztach procesu w postępowaniu odwoławczym Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku – w oparciu o art. 98 k.p.c. i § 15, w zw. z § 2, ust. 3 i § 6, pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 i § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) – zasądzać od pozwanej na rzecz powódki kwotę 553,50 zł, w tym 103,50 zł podatku od towarów i usług.

SSR del. J. S. SSO M. A. SSO M. P.-Pająk

Sędzia - - Przewodnicząca - - Sędzia (ref.) -

ZARZĄDZENIE

1. sprawa niekasacyjna,
2. uzasadnienie odnotować,

3. odpis orzeczenia wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej,
4. po otrzymaniu zwrotnego potwierdzenia odbioru akta przesłać do Sądu Rejonowego w Zabrze

HŁ

SSO M. P.-Pająk