Sygn. akt VIII ***Pa 121/17***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Małgorzata Andrzejewska***
Sędziowie:	***SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)*** ***SSR del. Magdalena Kimel***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Ł. K.

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

o zapłatę odprawy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 12 lipca 2017 r. ***sygn. akt*** IV P 171/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 225 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 121/17

UZASADNIENIE

Ł. J., K. K., R. K., Ł. K. i P. Z. wnieśli pozwy przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. 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.

Pozwana w odpowiedzi na pozew uznała w całości roszczenia powodów K. K., R. K. i P. Z. i przedstawiła propozycję ugodowego załatwienia sporu między stronami. Wniosła natomiast o oddalenie powództw Ł. J. i Ł. K., z uwagi na fakt, że z Ł. J. zawarła ugodę pozasądową, co do roszczenia objętego pozwem, z kolei z Ł. K. łączyła ją umowa z dnia 28 września 2016 roku na czas określony, która miała trwać do 31 grudnia 2016 roku, a po tej dacie pozwana nie zamierzała kontynuować zatrudnienia z powodem.

Powód Ł. K. rozszerzył żądanie pozwu i wniósł ostatecznie o zasądzenie kwoty 4303,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 grudnia 2016 roku i przedstawił propozycję ugodowego załatwienia sprawy w zakresie zapłaty tej kwoty i kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 15 maja 2017 roku strony zawarły ugodę sądową w zakresie dotyczącym powodów K. K., R. K. i P. Z.. Postępowanie w tym zakresie umorzono postanowieniem z tego samego dnia.

Na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 roku pozwana zawarła ugodę z powodem Ł. J..

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy w Z.:

1. umorzył postępowanie z powództwa Ł. J.;

2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Ł. K. kwotę 4.303,76 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;

3. nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności;

4. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Ł. K. kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 679 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 28 września 2016 roku Ł. K. zawarł ze Spółką (...) S.A. w B. umowę o pracę na czas określony, która miała wiązać strony od 3 października 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku. Powodowi powierzono obowiązki ślusarza pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast miejscem świadczenia pracy był Oddział KWK (...) w Z..

W dniu 28 grudnia 2016 roku powód podpisał pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 28 grudnia 2016 roku za porozumiem stron. Powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Ł. K., podobnie jak część innych pracowników z dniem 29 grudnia 2016 roku podjął pracę w (...) Spółce (...) w K..

Propozycję zatrudnienia w (...) Spółce (...) przedstawiła powodowi strona pozwana. Do tekstu porozumienia dołączony był wykaz kopalń, do których można się przenieść, wykaz ten był również dostępny w kadrach. Powód w chwili podpisywania terminowej umowy o pracę był przekonany, że stosunek pracy będzie z nim kontynuowany po dniu 31 grudnia 2016 roku, gdyż takie zapewnienie otrzymał podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Uchwałą z dnia 19 grudnia 2016 roku nr (...) zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o całkowitej likwidacji KWK (...) w Z.. Termin jej rozpoczęcia wyznaczono na dzień 1 stycznia 2017 roku, przyjmując że dzień 31 grudnia 2016 roku będzie ostatnim dniem wydobycia węgla kamiennego.

Sąd Rejonowy uznał, że:

Roszczenie powoda Ł. K. zasługiwało na uwzględnienie, bowiem do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Zgodnie z treścią art.1 ust.1 przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844) 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".

W ust. 2 wskazano, że 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 art. 8 ust. 1 podano natomiast, 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.

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 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 1990 roku Sąd Najwyższy wskazał, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku 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).

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, a inicjatorem rozwiązania z powodem stosunku pracy była pozwana. Bez wątpienia rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie wyłącza prawa pracownika do odprawy. Z zeznań powoda jednoznacznie wynika, że jego wolą nie było rozwiązanie stosunek pracy w związku ze zmianą pracodawcy, a propozycję zatrudnienia w innej kopalni przedstawiła mu pozwana. Bez znaczenia natomiast dla prawa do odprawy pozostawała kwestia, że umowa o pracę miała i tak trwać tylko do 31 grudnia 2016 roku, 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 zapewnienie, że po umowie na czas określony zatrudnienie będzie z nim kontynuowane, natomiast pozwana nie wykazała, aby taka obietnica nie została złożona powodowi. Nadto zauważyć należy, że w chwili podpisywania z powodem umowy o pracę nie była jeszcze podjęta decyzja o likwidacji KWK (...). Jednocześnie nie można pominąć wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 roku, w którym Sąd Najwyższy dopuścił możliwość uznania, że doszło do rozwiązania stosunku pracy w przyczyn leżących po stronie pracodawcy nawet w sytuacji ustania zatrudnienia w związku z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę (II UK 375/15, lex nr 2177088).

Bez wątpienia pozwana nie kontynuowała z powodem zatrudnienia, gdyż z dniem 1 stycznia 2017 roku rozpoczął się proces likwidacji KWK (...) w Z.. Tym samym to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy doszło do ustania stosunku pracy.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na podstawie art. 477^2 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia powoda Ł. K..

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r.. poz. 1800 z późn.zm), art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005r. nr 167 poz 1398), przy czym w zakresie ugodzonej kwoty Sąd pobrał od pozwanej połowę opłaty sądowej.

Nadto w związku z ugodą zawartą na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 roku na podstawie art. 355 §1 kpc Sąd umorzył postępowanie wobec Ł. J..

Powyższy wyrok, w punkcie 2, pozwana zaskarżyła apelacją.

Rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. sprzeczność ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za zgodą pracownika w celu podjęcia przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy tj. w (...) S.A. KWK (...);

2. sprzeczność ustaleń faktycznych z zebranym w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, iż z powodem byłby kontynuowany stosunek pracy, podczas gdy jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym z umowy o pracę z dnia 28 września 2016 roku stosunek pracy powoda miał trwać do dnia 31 grudnia 2016 roku, a zatem powodowi nie przysługuje roszczenie o zawarcie kolejnej umowy o pracę, albowiem uzależnione jest to od woli stron;

3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku 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;

4. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku 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 w/w ustawy tj. rekompensata utraty pracy została już osiągnięta poprzez skorzystanie przez powoda z zatrudnienia w KWK (...), a umowa o pracę zawarta z pozwaną wygasłaby w dniu 31 grudnia 2016 roku.

W oparciu o przedstawione zarzuty wniosła o zmianę wskazanego wyroku w zaskarżonej części, tj. poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji w zaskarżonym zakresie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasadzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i dokonał właściwych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji są chybione.

Z postępowania dowodowego w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika tj. z uwagi na likwidację KWK (...) i zaprzestaniem wydobycia węgla kamiennego z dniem 31 grudnia 2016 roku. Powód przekonująco wyjaśnił, że chciał pracować w KWK (...), a jego zatrudnienie w KWK (...) nastąpiło tylko z uwagi na likwidację KWK (...). O możliwości zatrudnienia w nowym miejscu uzyskał informację w kadrach pozwanej. Wykonywanie pracy w KWK (...) wiąże się z niedogodnościami dla powoda tj. z dalszym dojazdem, albowiem zamieszkuje on w M.. Twierdzenie pozwanej, że powód chciał podjąć zatrudnienie u nowego pracodawcy i z tej przyczyny rozwiązano umowę o pracę nie zostało wykazane żadnym dowodem.

Nie zostało także wykazane, że stosunek pracy powoda i pozwanej nie byłby kontynuowany po 31 grudnia 2016 roku gdyby nie likwidacja KWK (...). Okoliczność ta nie ma istotnego znaczenia dla sprawy skoro umowa o pracę pomiędzy stronami miała trwać do 31 grudnia 2016 roku i została rozwiązana przed tą datą z przyczyn niedotyczących pracownika.

Pozwana zarzucając w apelacji naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w istocie wskazuje na błąd w ustaleniach faktycznych poprzez brak przyjęcia przez sąd I instancji, że przyczyną rozwiązania umowy o prace było podjęcie zatrudnienia w (...) S.A. Zdaniem pozwanej to z tej przyczyny umowa o pracę została rozwiązana, a skoro tak to nie jest to przyczyna niedotycząca pracownika. Zarzut ten również nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto przedstawiając swoje rozważania powołał się trafnie na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd przedstawiony przez Sąd Rejonowy. Zasadnicze znaczenie w sprawie miało ustalenie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była likwidacja KWK (...). Spełnienie pozostałych przesłanek z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie było sporne. W tej sytuacji Sąd Rejonowy słusznie zasądził na rzecz powoda odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd I instancji nie naruszył przepisu art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca ma obowiązek wypłacenia odprawy pieniężnej. Obowiązek ten powstaje niezależnie od tego czy pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy czy też pozostaje bez pracy. Trafnie podniósł powód w odpowiedzi na apelację, że odprawa rekompensuje niedogodności związane z utratą dotychczasowego zatrudnienia. Takie niedogodności z pewnością po stronie powoda powstały i przejawiają się choćby dalszym dojazdem do pracy. Bez znaczenia jest, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana na kilka dni przed upływem okresu na który została zawarta. Z pewnością pozwana zdawała sobie sprawę z tego, że umowa miała trwać do 31 grudnia 2016 roku. Pomimo tego zdecydowała się rozwiązać umowę przed tym dniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku.. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r.. poz. 1800 z późn.zm).

(-) SSR(del.) Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia