

Sygn. akt VIII **Pa 161/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 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 25 stycznia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S. (S.)

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

o odprawę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 4 sierpnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 198/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt 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 161/17

UZASADNIENIE

A. B., D. M., B. M., J. P., R. P., A. S. (1), M. S. i A. S. (2) wnieśli pozwy przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew uznała w całości roszczenia powodów D. M., B. M., J. P., R. P. i A. S. (1) i przedstawiła propozycję ugodowego załatwienia sporu między stronami. Wniosła natomiast o oddalenie powództwa A. B., z uwagi

na fakt, że zawarła z nim ugodę pozasądową, co do roszczenia objętego pozwem i M. S., gdyż łączyła ją z tym powodem umowa z dnia 28 września 2016r. na czas określony, która miała trwać do 31 grudnia 2016r., a po tej dacie pozwana nie zamierzała kontynuować zatrudnienia z powodem.

Na rozprawie w dniu 14 lipca 2017r. strony zawarły ugodę sądową w zakresie dotyczącym powodów A. B., D. M., B. M., J. P., R. P., A. S. (1) i A. S. (2). Postępowanie w tym zakresie umorzono.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2017r. zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda M. S. kwotę 5.537,44 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2017r., zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 277 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

w dniu 28 września 2016r. M. S. zawarł ze Spółką (...) S.A. w B. umowę o pracę na czas określony, na okres od 3 października 2016r. do 31 grudnia 2016r. Powodowi powierzono obowiązki górnika pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem świadczenia pracy był Oddział KWK (...) w Z.. Przy podpisaniu umowy pozwana nie wskazała, że kopalnia będzie likwidowana. Powód przeszedł do (...) w związku z lepszymi warunkami pracy, był przekonany, że będzie tam pracował cały czas.

W listopadzie 2016r. kierownictwo pozwanej wzywało pracowników w celu przedłużenia umów terminowych, takie ogłoszenie zamieszczono na drzwiach biura oddziału. Powód złożył pismo dotyczące przedłużenia umowy. Powoda nie informowano, że kopalnia będzie zlikwidowana.

Następnie kierownictwo pozwanej wzywało pracowników w celu rozwiązania umów o pracę. W dniu 20 grudnia 2016r. powód podpisał pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 28 grudnia 2016r. za porozumieniem stron. Pismo dotyczące rozwiązania umowy zostało powodowi przedstawione w kadrach. Powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, zapewniano powodowi, że będzie on zatrudniony w innej kopalni.

M. S., podobnie jak część innych pracowników z dniem 29 grudnia 2016r. podjął pracę w KWK (...). Propozycję zatrudnienia w KWK (...) przedstawiła powodowi strona pozwana. Pozwana zamieściła dla pracowników wykaz kopalni, do których można się przenieść. Przejście do KWK (...) nie nastąpiło z inicjatywy powoda.

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

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd nie miał wątpliwości, że do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. To pozwana zainicjowała procedurę dotyczącą rozwiązania umowy z uwagi na likwidację kopalni i w zamian przedstawiła powodowi propozycję przejścia do innego zakładu pracy.

Stosownie do art. 1 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) ustawę stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanej 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 art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych 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 ustawy 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 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego w sprawie nie ulegało wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, a inicjatorem rozwiązania stosunku pracy była pozwana. Bez wątplenia rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie wyłącza prawa pracownika do odprawy. Z zeznań powoda jednoznacznie wynika, że jego wolą nie było rozwiązanie stosunku pracy w związku ze zmianą pracodawcy, a propozycję zatrudnienia w innej kopalni przedstawiła mu pozwana, zaraz po podpisaniu porozumienia. To pozwana organizowała zwalnianym pracownikom inne miejsca pracy. Bez znaczenia natomiast dla prawa do odprawy pozostawała kwestia, że umowa o pracę miała trwać tylko do 31 grudnia 2016r., skoro okolicznością bezsporną było, że do rozwiązania stosunku pracy doszło przed wygaśnięciem umowy i to w związku z likwidacją KWK (...). Powód pozostawał przekonany, że jego zatrudnienie u pozwanej będzie kontynuowane, co znajduje potwierdzenie w wezwaniu pozwanej do składania wniosków o przedłużeniu umów. Z zeznań powoda wynika, że taki wniosek złożył. Pozwana temu nie zaprzeczyła i nie wykazała, że taka sytuacja nie miała miejsca. Istotna jest również okoliczność, że w chwili podpisywania z powodem umowy o pracę nie była jeszcze podjęta decyzja o likwidacji KWK (...). Na marginesie można zauważyć, że kwestia dotycząca likwidacji pozwanej ważyła się do ostatniej chwili, co mogą potwierdzić doniesienia prasowe.

Bez wątplenia pozwana nie kontynuowała z powodem zatrudnienia tylko z tego powodu, że z dniem 1 stycznia 2017r. rozpoczął się proces likwidacji KWK (...) w Z.. Tym samym to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy doszło do ustania stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu Rejonowego, powodowi przysługiwała odprawa pieniężna, której wysokość była pomiędzy stronami bezsporna. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na podstawie art. 477² k.p.c. sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia powoda.

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

Powyższy wyrok, w całości, pozwana zaskarżyła apelacją.

Rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. sprzeczność ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących 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 zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, iż z powodów 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 r. stosunek pracy powoda miał trwać do dnia 31 grudnia 2016 r., 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 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 nie dotyczącej 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 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 wygasła w dniu 31 grudnia 2016 r..

W oparciu o przedstawione zarzuty wniosła o zmianę wskazanego wyroku 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 wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i dokonał w przeważającej części właściwych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne. Jedyne błędy w ustaleniach faktycznych dotyczą daty rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego z mocy porozumienia stron z dnia 19 grudnia 2016 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 22 grudnia 2016r., a nie jak ustalił sąd z dniem 28 grudnia 2016 r.. Nie czyni to jednak apelacji zasadną.

Zarzuty apelacji są chybione.

Z postępowania dowodowego w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. z uwagi na likwidację KWK (...) i zaprzestaniem wydobywania węgla kamiennego z dnia 31 grudnia 2016 r. 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. 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 r. gdyby nie likwidacja KWK (...). Okoliczność ta nie ma istotnego znaczenia dla sprawy skoro umowa o pracę pomiędzy stronami miała trwać do 31 grudnia 2016 r. i została rozwiązana przed tą datą z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Pozwana zarzucając w apelacji naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w istocie wskazuje na błąd w ustaleniach faktycznych poprzez brak przyjęcia przez sąd I instancji, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę 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 nie dotycząca 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 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących pracowników.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisu art. 8 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących 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. Odprawa rekompensuje niedogodności związane z utratą dotychczasowego zatrudnienia. Takie niedogodności z pewnością po stronie powoda powstały. 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 r. 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 r. 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

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)