

Sygn. akt VIII *Pa 94/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

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

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 10 kwietnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 617/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 94/18

UZASADNIENIE

Powód R. S. domagał się zasądzenia od Spółki (...) S.A. w B. odprawy pieniężnej w kwocie 7.000 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2016r. oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podał, że do rozwiązania z nim stosunku pracy doszło w dniu 15 października 2016r. na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, gdyż kopalnia, w której świadczył pracę postawiona została w stan likwidacji. Wskazał, że

dnia 14 października 2016r. zawarł umowę z (...) sp. z o. o. KWK (...), gdzie pracę rozpoczął dnia 17 października 2016r. Wyjaśnił, że jego zatrudnienie w Węgłokoksie związane było z Decyzją Komisji Europejskiej z dnia 18 listopada 2016r. określająca na dzień 31 grudnia 2016r. graniczny termin udzielenia pomocy na pokrycie strat produkcyjnych dla Kopalni (...) w Z.. Zdaniem powoda z uwagi na powyższe należy stwierdzić, że przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę nie dotyczyły pracownika.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że nabyła KWK (...) od (...) S.A. na mocy art. 8a ustawy z dnia 7 września 2007r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego. W ramach programu restrukturyzacji została zobowiązana do likwidacji tego zakładu górniczego. Poinformowała, że w czasie, kiedy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie było jeszcze decyzji, że nastąpi likwidacja zakładu górniczego. Zdaniem pozwanej z uwagi na powyższe powód nie jest uprawniony do domagania się od niej odprawy. Podniosła, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na których powód opiera swoje roszczenie mają zastosowanie tylko w przypadku, gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników natomiast w niniejszej sprawie decyzja powoda o zmianie pracodawcy była autonomicznym wyrazem woli i wyborem pracownika nie mieszczącym się w kategorii przyczyn dających podstawę do przyznania odprawy, o której mowa w art. 8 wyżej wspomnianej ustawy.

Pismem procesowym z dnia 2 grudnia 2017r. powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 12.143,58 zł z tytułu zaległej i nie wypłaconej odprawy wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 października 2016r. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Wyrokiem z 10 kwietnia 2018 r., Sąd Rejonowy w Z. IV Wydział Pracy (sygn. akt IVP 617/17) oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód R. S. był zatrudniony w (...) S.A. Oddział KWK (...), obecnie Spółka (...) S.A. Oddział KWK (...) w okresie od dnia 21 lipca 2012r. do dnia 15 października 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: robotnika transportowego pod ziemią, górnika pod ziemią i dozorca oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych i transportu kolejkowego pod ziemią. Umowa o pracę ustała na mocy porozumienia stron.

Następnie w dniu 1 maja 2015r. kopalnia (...) została przekazana do pozwanej Spółki (...) S. A. w B.. Od tego momentu powód zaczął szukać pracy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że powód już raz wcześniej złożył wypowiedzenie, ale jego kierownik poprosił go o jego wycofanie z uwagi na to, że w tym czasie powód pracował na stanowisku gdzie istniały niedobory kadrowe. Odejście powoda zaburzyłoby harmonogram pracy.

Pismem z dnia 5 października 2016r. powód zwrócił się do prezesa pozwanej spółki o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Jako termin rozwiązania umowy o pracę powód zaproponował dzień 15 października 2016r.

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 wydobycia węgla kamiennego. Wykaz pracowników przeznaczonych do zwolnienia nie został sporządzony.

Kopalnia nie rozwiązywała stosunków pracy z pracownikami dozoru, albowiem rzadko wyrażała zgodę na odejście osób z dozoru. Od kwietnia do grudnia 2016r. pozwana spółka nie wychodziła z inicjatywą rozwiązywania umów o pracę, lecz indywidualnie robili to pracownicy. A. C. (Przewodniczący zakładowej organizacji związkowej) pomagał pracownikom uzyskiwać zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, kiedy chcieli podjąć pracę w innej kopalni.

We wrześniu 2016r. powód otrzymał informację o tym, że będzie zatrudniony w Węglokoksie. Następnie sam złożył podanie o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Zatrudnienie w Węglokoksie podjął w dniu 17 października 2017r.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, że art. 1 ust. 1 przepisów 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) 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.

Powołując ust. 2 tego przepisu wskazał, 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.

Dalej zaznaczył, że z przeprowadzonego postępowania dowodowego w okresie, w którym powód zawarł z pozwaną porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, pozwana nie dokonywała zwolnień grupowych.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że w sprawie znalazł zastosowanie art. 10. ust. 1 powołanej wyżej ustawy stanowiący, że przepisy art. 5 ust. 3 - 6 i art. 8 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 określona w art. 1.

Następnie Sąd I instancji wskazał, że podstawową przesłanką stosowania art. 10 wymienionej wyżej ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wreszcie podkreślił, że zasadniczym przedmiotem sporu między stronami i kwestią wymagającą ustalenia była zatem ocena przyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście jej kwalifikacji jako przyczyny wyłącznej, po myśli art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Sąd I instancji ustalił, że powód sam podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną oraz że w dniu 5 października 2016r. skierował do pozwanej pisemną prośbę o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 15 października 2016r., na co pozwana wyraziła zgodę. Zaznaczył, że z zeznań powoda wynika, iż dążył on do zmiany pracodawcy już od maja 2015 r., ponieważ obawiał się, że wraz zakończeniem wydobywania jego stanowisko pracy zostanie zlikwidowane. Jednocześnie świadek A. C. sprawujący funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej zeznał, że Kopalnia nie rozwiązywała stosunków pracy z pracownikami dozoru i rzadko wyrażała zgodę na odejście osób z dozoru. Z tego wynika, że w dacie podpisywania porozumienia z powodem istniała potrzeba pracodawcy zatrudniania osób na stanowisku, które zajmował powód. Potwierdził tą okoliczność sam powód, który zeznał, że jego przełożony nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy z powodem. Sąd I instancji wskazał, że fakt, iż pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, pozostaje bez znaczenia dla postępowania. Podniósł, że świadek C. zeznał, że od kwietnia do grudnia 2016r. pozwana spółka nie wychodziła z inicjatywą rozwiązywania umów o pracę, a indywidualnie robili to pracownicy, którym nawet w tym pomagał. Pozwana dopiero w dniu 19 grudnia 2016 r. podjęła uchwałę o likwidacji zakładu górniczego, a w dniu rozwiązania umowy powód nawet nie mógł wiedzieć, że

jego stanowisko pracy będzie zlikwidowane. Na marginesie zaznaczyć trzeba, że nie wszyscy pracownicy pozwanej zostali zwolnieni, a obecnie około 290 osób nadal świadczy pracę dla pozwanej i prowadzi prace zabezpieczające.

Nie uszła nadto uwadze Sądu I instancji również rozbieżność pomiędzy treścią pozwu, z którego wynikało, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, gdyż kopalnia, w której świadczył pracę postawiona została w stan likwidacji a treścią zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018r., w których wskazywał on, że sam złożył podanie o rozwiązanie umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji stwierdził, że powodowi R. S. nie przysługiwała odprawa pieniężna w związku, z czym powództwo oddalono.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc, §9 ust. 2 w zw. z §2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804, ze zm.).

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód. Wniósł apelację, w której zarzucił wyrokowi Sądu I instancji naruszenie:

- prawa materialnego, to jest art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez ich niezastosowanie i błędną wykładnię;

- przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, dowolną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że:

- w dacie podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę istniała potrzeba pracodawcy zatrudniania osób na stanowisku, które zajmował powód;

w październiku 2016 r.

- przełożony powoda nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem;

Powód wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, tj. zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 12143,58 zł z tytułu zaległej i nie wypłaconej odprawy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 października 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji;

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zabrze.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w

uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12).

Zarzuty podniesione przez powoda okazały się bezzasadne.

Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55, „sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego”.

Powód zarzucając Sądowi I instancji naruszenie przepisów postępowania- błędną ocenę materiału dowodowego- zarzucił wyłącznie w zakresie przyjęcia przez Sąd, że w dacie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę istniała potrzeba pracodawcy zatrudnienia osób na stanowisku, które zajmował powód oraz, że w październiku 2016 roku przełożony powoda nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Zasadniczy spor w niniejszej sprawie sprowadzał się natomiast do ustalenia czy do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powoda. W tym zakresie ustalenia faktyczne i ocena dowodów nie zostały zakwestionowane.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należy stwierdzić, że są one nieuzasadnione. Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny przeprowadzonych dowodów. Z zeznań świadka A. C. wynika wprost, że istniała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku, które zajmował powód, zeznał on, że „kopalnia nie rozwiązałaby umowy o pracę z pracownikiem dozoru. Pracownicy dozoru są poszukiwani. Były to wyjątkowe sytuacje żeby kopalnia wyrażała zgodę na odejście osób dozoru.” Zeznania świadka nie zostały skutecznie podważone przez powoda.

Wbrew zarzutom apelacji, z ustaleń faktycznych nie wynika również, aby Sąd I instancji przyjął, iż brak zgody przełożonego na rozwiązanie umowy o pracę miał miejsce w październiku 2016 r. Sąd Rejonowy ustalił, że taka sytuacja miała miejsce wcześniej.

Sąd I instancji z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wyciągnął prawidłowe wnioski i w sposób prawidłowy zastosował prawo materialne dokonując jego wykładni. Do rozwiązania z powodem umowy o pracę nie doszło wyłącznie z przyczyn nie leżących po stronie powoda, zatem nie został spełniony warunek z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U z 2003, nr 90, po 844) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy, jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Wystąpienie przez pracownika z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron – nie oznacza przekreślenia istnienia przyczyn nie dotyczących pracowników.

Decyzja powoda o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną, związana była ze znalezieniem nowego zatrudnienia w spółce (...). Należy zgodzić się z powodem, że znalezienie nowego miejsca pracy nie pozbawia automatycznie pracownika prawa do odprawy. Niemniej jednak w rozpoznawanej sprawie należy zwrócić uwagę na sekwencje zdarzeń. Powód we wrześniu 2016 r. dowiedział się o tym, że zostanie zatrudniony w spółce (...), wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, dwa dni po rozwiązaniu stosunku pracy podjął pracę u nowego pracodawcy, natomiast uchwała o likwidacji kopalni została podjęta dopiero w grudniu 2016 r. tj. dwa miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy. W dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę nie wiadomo było czy kopalnia zostanie zlikwidowana, a spekulacje prasowe nie są wiążące i nie mają decydującego znaczenia. Uchwała w tym przedmiocie została podjęta przez zarząd pozwanej spółki dopiero w dniu 19

grudnia 2016 r. Zgodnie z nią dzień 31 grudnia 2016 r. był ostatnim dniem wydobycia węgla kamiennego przez KWK (...), a całkowita likwidacja tej kopalni miała nastąpić 1 stycznia 2017 r.

Należy przy tym zauważyć, że obawy powoda o zatrudnienie u pozwanej nie były uzasadnione, albowiem około 290 pracowników nadal świadczy pracę dla pozwanej i prowadzi prace zabezpieczające. Nadto pozwana nie rozwiązywała umów o pracę z pracownikami dozoru. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że powód w związku z likwidacją kopalni straciłby zatrudnienie. Ta okoliczność nie została w żaden sposób wykazana.

Nie można zatem uznać, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powoda.

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

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i §3 w zw. z § 2 pkt 5 w zw §9 ust. 1 pkt 2, §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia