

Sygn. akt IV Pa 49/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tadeusz Piesowicz

Sędzia SO Małgorzata Czajka

Sędzia SO Cezary Wieczorek (sprawozdawca)

Protokolant sekr. sąd. Katarzyna Nowogórska

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2013 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

o odprawę

na skutek apelacji powódki E. W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 czerwca 2013 roku sygn. akt IV P 60/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki E. W. na rzecz strony pozwanej kwotę 900 złotych (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt IV Pa 49 /13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 18 grudnia 2013 roku

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Nowym Sączu w sprawie z powództwa E. W. przeciwko (...) Sp. z o.o. w N. o odprawę oddalił powództwo w pkt I wyroku. Kosztami postępowania obciążył Skarb Państwa - w pkt. II wyroku.

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

Powódka E. W. była zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w N. w okresie od dnia 1 września 2009 r. na podstawie umów o pracę na czas określony, na stanowisku Dyrektora Projektu (...). Ostatnia umowa była zawarta na okres do 30 września 2012 r. Wynagrodzenie powódki wynosiło 5908,16 zł brutto miesięcznie.

W dniu 11 czerwca 2012 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia, ze skutkiem na dzień 6 sierpnia 2012 r.

Stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Powodem rozwiązania umowy o pracę przez strony nie była wyłącznie przyczyna niedotycząca pracownika. W dniu 11 czerwca 2012 r. strona pozwana zatrudniała na podstawie umów o pracę 21 pracowników.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz zeznań świadków. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków E. S. i Z. S. oraz częściowo zeznaniom świadka K. W. i zeznaniom powódki. Zeznania E. S. i Z. S. co do istotnych w sprawie okoliczności Sąd Rejonowy ocenił jako zgodne, w pełni obiektywne oraz wiarygodne.

Natomiast jako niewiarygodne ocenił Sąd Rejonowy zeznania świadka K. W. na okoliczność, że przyczyną rozwiązania umowy z powódką była negatywna ocena jej pracy oraz uchybienia w trakcie realizacji projektu. Sąd I instancji wskazał, że ówczesny Prezes zeznał, że miał to uświadomić powódce w trakcie rozmowy telefonicznej. Tymczasem nagranie rozmowy nie potwierdza aby jej tematem miały być jakiegokolwiek uchybienia powódki.

Wiarygodne w ocenie Sądu Rejonowego były zeznania K. W. na okoliczność, że strona pozwana nie widziała możliwości dalszej współpracy z powódką, między innymi z uwagi na fakt, że projekt kończył się, a przejęcie obowiązków dyrektora przez powódkę musiałyby trwać przez pewien czas. Kończeniem projektu zajmowała się zastępująca powódkę Dyrektorka M. K.. Środki na wynagrodzenie dyrektora tego projektu były zapewnione do daty planowanego zakończenia projektu, a nawet do czasu jego pierwszego przedłużenia.

Sąd Rejonowy ocenił jako niewiarygodne zeznania powódki, składane na okoliczność, że była ona zastraszana i zmuszona do podpisania porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Zarówno z zeznań świadków jak również z nagrania rozmowy telefonicznej z K. W. nie wynika aby powódka była zastraszana lub zmuszana do podpisania porozumienia. Z zapisu rozmowy telefonicznej wynika jedynie, że K. W. wyraził się jasno, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką. Nie wskazał przy tym wyraźnie dlaczego, zapytał jedynie czy powódka ma świadomość, że projekt się kończy i stwierdził, że nie potrafi powiedzieć co będzie dalej. W trakcie rozmowy strony zgodnie przystały na rozwiązanie umowy za porozumieniem. Z dalszej części rozmowy wynika nawet, że to powódka należała na natychmiastowe rozwiązanie umowy, w tym samym dniu, na co nie chciał zgodzić się prezes. Sąd I instancji podał, że gdyby powódka czuła się zastraszana to w jej interesie byłoby raczej przeciąganie w czasie terminu rozwiązania umowy a nie odwrotnie, choćby z tego względu, że na przykład na skutek zdarzenia losowego mogła zachorować, w trakcie umowy o pracę przysługiwałby jej zasiłek chorobowy. Sytuacja w firmie również mogła ulec zmianie. Generalnie dłuższe pozostawanie w stosunku pracy jest dla pracownika zawsze korzystniejsze.

W tak ustalonym i ocenionym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo E. W. nie zasługuje na uwzględnienie i powinno zostać oddalone.

W ocenie Sądu Rejonowego przez powódkę nie została udowodniona jedna z przesłanek wymienionych w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Sąd Rejonowy powołując regulację zawartą w art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazał, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy 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.

Sąd I instancji podkreślił, że przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą nie

być zawinione przez pracownika. Ponadto zaznaczył, że przyczyny nie dotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy, ale także inne przyczyny, niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy.

Sąd I instancji podał, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca nie zlikwidował stanowiska pracy powódki. Na stanowisku powódki, w trakcie gdy przebywała ona na urlopie macierzyńskim i później, była zatrudniona M. K.. Już po zajściu w ciążę powódki pracodawca usiłował przenieść powódkę na inne stanowisko, zapewne obawiając się, że powódka po zajściu w ciążę będzie mniej dyspozycyjna.

W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło więc w żadnym razie do likwidacji stanowiska powódki. Stanowisko to funkcjonowało do daty planowanego zakończenia projektu, a nawet po jego przedłużeniu.

Twierdzenia powódki zawarte w uzasadnieniu pozwu w tym zakresie Sąd I instancji ocenił jako nielogiczne. Wskazał, że z jednej strony powódka twierdziła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska, jednocześnie powódka potwierdzała, iż z informacji, które uzyskała wynikało, że na jej stanowisku jest zatrudniona inna osoba, która wykonuje takie same obowiązki jak ona.

W ocenie Sądu I instancji powódka nie wskazała w trakcie procesu jakie mogłyby być inne przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiące powód rozwiązania jej umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego już ta konstatacja w pełni uzasadnienia wyrok w niniejszej sprawie. Sąd I instancji wskazał, że nie jest rzeczą sądu ustalanie jaka była konkretnie przyczyna lub przyczyny rozwiązania umowy o pracę (przy zgodnym porozumieniu stron każda strona mogła mieć swoje odmienne przyczyny). Rolą sądu jest jedynie ustalenie czy zachodziła przyczyna nie dotycząca pracownika i czy była to przyczyna wyłączna. To do powódki należało natomiast wykazanie i udowodnienie przesłanek wymienionych w art. 10 cyt. ustawy. Powódka powyższego zdaniem Sądu I instancji nie wykazała.

Sąd Rejonowy ustalił, że wskazana przez powódkę likwidacja jej stanowiska pracy nie miała miejsca i to powódka sama należała na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę. Powódka po zakończeniu pracy w pozwanej spółce zaangażowała się w tworzenie sieci M. oraz stworzyła markę B. (...), co jak sama przyznała wiązało się z dużą aktywnością zawodową. Dodatkowo powódka opiekowała się małym dzieckiem. W ocenie Sądu Rejonowego trudno jest sobie wyobrazić aby w/w obowiązki można było sprawnie łączyć z obowiązkami Dyrektora Projektu realizowanego u strony pozwanej.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka E. W., zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie jej żądania i przyznanie należnej odprawy pieniężnej oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych i kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Wyrokowi Sądu Rejonowego powódka zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania:

a) Art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego i błąd w ustaleniach faktycznych w sprawie, tym samym naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez wyciągnięcie błędnych wniosków z treści zeznań K. W. i powódki oraz przeprowadzonych dowodów w postaci nagrań rozmów odbytych między stronami i ustalenie, że przyczyny rozwiązania umowy nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy

b) Art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 236 kpc poprzez uchybienie w zakresie przeprowadzenia dowodów w sprawie bez wydania stosowanych postanowień, co miało wpływ na niedostateczne określenie materiału dowodowego stanowiącą podstawę merytorycznego rozstrzygnięcia, a dodatkowo sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nienależny i niepełny.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) Art. 8 ust 1 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) poprzez przyjęcie, że powodem rozwiązania umowy o pracę z powódką nie były przyczyny wyłącznie leżące po stronie pracodawcy, na skutek czego powódce nie została wypłacona należna odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. nie zastosowanie przedmiotowego przepisu.

W motywach uzasadnienia apelacji powódka podniosła, że przed Sądem Rejonowym przedstawiła szereg przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, w szczególności dowód z nagrania z dnia 4 kwietnia 2012 roku oraz z dnia 11 czerwca 2012 roku, co potwierdza, że pozwana nie przewidywała dalszej możliwości zatrudnienia powódki, gdyż K. W. stwierdził, że po jej powrocie do pracy może nie być miło, a wcześniej czy później trzeba będzie szukać argumentów, żeby jej podziękować i że nie ma dla niej miejsca w Spółce, gdyż na jej miejsce została zatrudniona inna osoba, a projekt przy którym pracowała powoli się kończy. Powódka podniosła, że pracodawca naciskał na nią aby rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron, a Sąd Rejonowy doszedł do niewłaściwych wniosków uznając, że pracodawca nie wywierał jakiegokolwiek wpływu na nią, a to ona sama należała na natychmiastowe rozwiązanie z nią stosunku pracy. E. W. podała, że z treści rozmowy wynika, iż nie widziała ona możliwości zatrudnienia i chciała rozwiązać umowę już w dniu spotkania, a pozwana na to się nie zgodziła, gdyż nie miała pieniędzy na wypłatę ekwiwalentu za urlop, co wskazuje na brak środków pieniężnych. Ponadto w ocenie apelującej dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jest sprzeczna, gdyż sam Sąd przyznał, że pozwana nie widziała możliwości współpracy z powódką i zatrudniła innego pracownika. Apelująca podała, że Sąd I instancji bezpodstawnie uznał, iż na nią nie wywierano nacisków, które miały na celu przekonanie jej do podpisania porozumienia.

E. W. podała, że w porozumieniu z dnia 11 czerwca 2012 roku nie wskazano, że stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracownika, zaznaczając, iż treść tego porozumienia została jej z góry narzucona. Warunki tego porozumienia ustaliła tylko strona przeciwna.

Apelująca wskazała też, że strona pozwana w toku procesu podnosiła, iż uchybienia pracownicze powódki były główną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę, a Sąd Rejonowy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie zbadał wybiórczo. Powyższe doprowadziło zdaniem powódki do pominięcia przez Sąd I instancji rzeczywistych powodów rozwiązania z nią stosunku pracy, które nie dotyczyły pracownika ale pracodawcy. Powódka podniosła, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego została zaproszona na rozmowę z Prezesem K. W. oraz Wiceprezesem R. J., podczas której dowiedziała się, że jej obowiązki zostały powierzone innej osobie. W związku z tym, że kończył się projekt spółka nie widziała możliwości kontynuowania z nią dalszej współpracy.

W ocenie skarżącej Sąd Rejonowy niewłaściwie wskazał jakoby to ona należała na natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, co nie zostało niczym potwierdzone, bowiem działalnością związaną z marką B. (...) zajęła się po odejściu z pracy.

Apelująca wskazała, że po powrocie do pracy nie zaproponowano jej innego stanowiska, gdyż zajmował je kto inny, co zdaniem powódki świadczy, iż przyczyną zwolnienia były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Powódka podała, że stanęła ona przed wyborem rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną w drodze wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a czując presję pracodawcy nie miała wyboru.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja powódki E. W. nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy należało uzupełnić poprzez dopuszczenie dowodu z protokołu czynności kontrolnych przeprowadzonych przez Urząd Kontroli Skarbowych w K. z dnia 1 sierpnia 2011 roku, z nagrania dźwiękowego oraz stenogramu rozmowy przeprowadzonej w dniu 6 czerwca 2012 roku pomiędzy powódką oraz prezesami Spółki K. W. i R. J., na okoliczność ustalenia przyczyn i okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W systemie apelacyjnym, sąd odwoławczy jest przede wszystkim instancją merytoryczną. Merytoryczny charakter sądu drugiej instancji został określony w art. 382 kpc stanowiącym, że sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to, że sąd ten nie może poprzestać na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych, w każdym wypadku musi bowiem dokonać ponownych ustaleń faktycznych, na podstawie powtórnej oceny dowodów przeprowadzonych przez sąd pierwszej instancji, z uwzględnieniem dopuszczonych dodatkowo dowodów w postępowaniu apelacyjnym (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, OSNC 1998, nr 12, poz. 214). Merytoryczny charakter orzekania sądu apelacyjnego polega właśnie na tym, że ma on obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je samodzielnie z punktu widzenia prawa materialnego, czyli dokonać ich subsumcji. Jedynie w sytuacji, gdy podziela ustalenia sądu niższej instancji, może ograniczyć się do stwierdzenia, że przyjmuje je za własne, gdyż szczegółowe powtarzanie analizy i roztrząsanie wszystkich dowodów staje się wtedy niecelowe. Konsekwencją tej samodzielności ustaleń sądu odwoławczego jest uchwalona przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zasada prawna, zgodnie z którą sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy wydał tylko postanowienie o dopuszczeniu dowodów z akt osobowych oraz z zeznań świadków E. S., K. W. (k. 146), Z. S. (k. 176), co w ocenie Sądu Okręgowego uzasadniało przeprowadzenie dodatkowych dowodów w postępowaniu apelacyjnym.

Po przeprowadzeniu powyższych dowodów w ocenie Sądu Okręgowego zarzut apelacji dotyczący dowolnej oceny materiału dowodowego i błędnych ustaleń faktycznych, dokonanych przez Sąd I instancji okazał się bezzasadny. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie, a ich ocena dokonana została prawidłowo i wszechstronnie. Ocena ta nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, które to uprawnienie przysługuje wyłącznie Sądowi Rejonowemu. Sąd Okręgowy podziela wszystkie ustalenia Sądu I instancji, przyjmując je za podstawę własnych rozważań.

Stanowisko apelującego w ocenie Sądu Okręgowego jest w swej istocie próbą zakwestionowania uprawnień Sądu I instancji do swobodnej oceny dowodów, której to swobody Sąd Rejonowy nie przekroczył. Oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji nie sposób podważyć. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wskazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów to kompleksowa analiza całego zgromadzonego materiału, która polega na porównaniu poszczególnych jego elementów takich jak dowód, wyjaśnienia i zarzuty, a nawet zachowanie się stron procesu. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki we wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 maja 2008 r., I ACa 953/07, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 maja 2008 r., I ACa 328/08). W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji stanowią jedynie polemikę z oceną dowodów prawnie zastrzeżoną Sądowi I instancji.

Marginalnie wskazać należy, iż mimo, że Sąd I instancji formalnie nie dopuścił dowodu z nagrania rozmowy z dnia 6 czerwca 2012 roku, to jednak treść rozmowy z tego dnia w uzasadnieniu swojego stanowiska w odniesieniu do innych dowodów ocenił. Analizował przyczyny, które doprowadziły do zawarcia między stronami porozumienia dotyczącego sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Bezpodstawny jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 236 kpc, skutkującego sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieprawidłowy i niepełny, bowiem meritum sprawy zostało przez Sąd

I instancji należycie ocenione pod kątem żądań powódki, po ustaleniu prawidłowego stanu faktycznego i analizie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Wnioski Sądu Rejonowego w realiach niniejszej sprawy są w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe.

Przeprowadzone przez Sąd Okręgowy postępowanie dowodowe potwierdziło, iż ustalenia Sądu Rejonowego - które jak powyżej wskazano zostały przez Sąd II instancji podzielone - zostały poczynione prawidłowo. Sąd Rejonowy zasadnie ustalił, iż przyczyny dotyczące rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia zawartego przez strony w dniu 11 czerwca 2012 roku nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. Do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło w wyniku wspólnych negocjacji i ustaleń stron. Powódka dobrowolnie wyraziła zgodę na sposób i warunki rozwiązania jej umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał zgromadzony w sprawie zarówno przed Sądem I jak i II instancji wyklucza stwierdzenie, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy powódki została spełniona przesłanka z art. 10 ust 1 w zw. za art. 8 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 ze zm.). Tym samym zarzut apelacji naruszenia w/w regulacji ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, poprzez ich niezastosowanie jest bezzasadny, a żądanie powódki dotyczące zasądzenia odprawy pieniężnej bezpodstawne.

Zgodnie z dyspozycją normy art. 8 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Stosownie do regulacji zawartej art. 10 cyt. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, art. 8 tej ustawy 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.

Oznacza to, że w celu uniformizacji statusu pracowników ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje też indywidualny tryb zwolnień. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 cyt. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W zakresie pojęcia przyczyn niedotyczących pracownika przy zwolnieniach indywidualnych, analogiczne zastosowanie mają w tej kwestii argumenty podnoszone w odniesieniu do zwolnień grupowych. Mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny, bądź technologiczno-ekologiczny. Z uwagi na powyższe art. 10 cyt. wyżej ustawy nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika.

W wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku, I PK 81/10, LEX nr 725012 Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Problem ten oceniał Sąd Najwyższy w sprawach dotyczących odmowy przyjęcia proponowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia w wypowiedzeniu zmieniającym (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212, czy z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 56031).

Problem ewentualnego współprzyczynienia się pracownika występuje także w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w tym także dorozumianego.

Zasadnie więc Sąd Rejonowy na gruncie niniejszej sprawy oceniał czy podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy stanowiły przyczyny leżące po stronie (...) sp. z o.o. i czy były one wyłączne. Słusznie Sąd I instancji zaznaczył, iż rolą sądu w przedmiotowej sprawie było jedynie ustalenie czy zachodziła przyczyna nie dotycząca pracownika i czy była to przyczyna wyłączna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo uznał, że wyłączną podstawą zawartego między powódką, a stroną pozwaną porozumienia z dnia 11 czerwca 2012 roku nie były przyczyny leżące po stronie (...) Sp. z o.o. w N..

Jak wynika z akt sprawy u strony pozwanej nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, tj. Dyrektora Projektu (...), który to projekt miał być realizowany do dnia 30 września 2012 roku. W czasie zatrudnienia u strony pozwanej powódka była na urlopie macierzyńskim, co dawało pracodawcy możliwość zatrudnienia na jej miejsce innej osoby na zastępstwo. Strona pozwana na miejsce powódki zatrudniła M. K.. Środki na wynagrodzenie dyrektora projektu były zabezpieczone do daty planowanego zakończenia tego projektu. To sytuacja rodzinna powódki związana z macierzyństwem uniemożliwiła jej wykonanie projektu u strony pozwanej, za który to projekt, jako dyrektor była odpowiedzialna. W tej sytuacji pozwany zmuszony był do zatrudnienia innego pracownika.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że powódka była u strony pozwanej zatrudniona na podstawie umów o pracę ale terminowych, ostatnia zawarta była do dnia 30 września 2012 roku. Nie było więc powodów, dla których strona pozwana miałaby z powódką rozwiązywać terminową umowę o pracę w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, bowiem umowa ta i tak w niedługim czasie od momentu ewentualnego powrotu powódki do pracy wygasłaby z uwagi na upływ okresu na jaki została zawarta.

Z dowodów ujawnionych w sprawie (nagranie rozmowy z dnia 6 czerwca 2012 roku) wynika jednoznacznie, że negocjując strony doszły zgodnie do porozumienia w kwestii warunków rozwiązania stosunku pracy z powódką. Nagranie to potwierdza, że to sama powódka sugerowała przyspieszenie rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, a z uwagi na brak możliwości finansowych strony pozwanej odroczono realizację tego porozumienia na późniejszy termin. Okoliczność tą powódka również wprost przyznała w wywodach apelacji, podnosząc, że z treści rozmowy z czerwca 2012 roku wprost wynika, że namawiana przez pozwaną nie widziała już możliwości zatrudnienia i chciała rozwiązać umowę już w dniu spotkania. Pozwana jednak nie zgodziła się na taką propozycję, gdyż nie miała środków na wypłatę ekwiwalentu za urlop. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są więc prawidłowe.

Zdaniem Sądu Okręgowego uzgodnienia dotyczące wcześniejszego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy były obustronne i zaakceptowane przez obie strony. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że decyzję o odejściu z pracy podjęła pod przymusem strony pozwanej, czy też była zastraszana lub zmuszana do podjęcia takiej decyzji. W ocenie Sądu świadomie oceniła swoją sytuację, w konsekwencji czego podpisała porozumienie. Sąd Rejonowy prawidłowo w tej materii zwrócił uwagę na fakt, że już w tym czasie powódka podjęła działania w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Powódka po zakończeniu pracy w pozwanej spółce niezwłocznie zaangażowała się w tworzenie sieci M. oraz stworzyła markę B. (...), co jak sama przyznała wiąże się z dużą aktywnością zawodową. W świetle zasad doświadczenia życiowego stwierdzić należy, że rozpoczęcie prowadzenia tak szeroko zakrojonej działalności wymaga długich przygotowań, musi być poprzedzone dokonaniem analizy potrzeb rynkowych, opracowaniem biznes-planu itp. Powódka jako doświadczony w sprawach biznesu pracownik z pewnością takie działania z odpowiednim wyprzedzeniem podjęła. Z uwagi na powyższe propozycja strony pozwanej dotycząca wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy była także korzystna dla powódki, co jednoznacznie potwierdza atmosfera

i przebieg rozmowy jaką strony przeprowadziły w dniu 6 czerwca 2012 roku. Dodatkowo podkreślić należy fakt, iż powódka w tym czasie opiekowała się małym dzieckiem.

Przypomnieć należy, że odprawa, której przyznania domaga się powódka to jednorazowe świadczenie pieniężne, stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję alimentarną (por. Komentarz do art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007). W niniejszej sprawie nie można uznać, jak to podnosiła powódka, że do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło wyłącznie na podstawie decyzji pozwanego i wyłącznie z przyczyn leżących po jego stronie. Podstawą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy było zgodne porozumienie stron, a przyczyny jego zawarcia w dużym stopniu leżały również po stronie powódki.

Z uwagi na powyższe uznać należy, że zarzuty podniesione przez E. W. w apelacji są bezzasadne, dlatego na podstawie art. 385 kpc Sąd Okręgowy apelację oddalił.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 kpc Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie § 13 ust. 1 w zw. z § 12 ust. 2 i § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2013, poz.461).

Ref. SSR M. Wójcik