

Sygn. akt XXI Pa 606/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Małgorzata Kosicka |
| Sędziowie: | SO Ewa Wronka SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.) |
| Protokolant: | sekr. sądowy Aneta Strynowicz |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. C., P. K.

przeciwko Funduszowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionych przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 sierpnia 2018 roku sygn. akt VII P 1823/16

1. oddała obie apelacje;

2. zasądza od Funduszu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. C. i P. K. kwoty po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciewski

Sygn. akt XXI Pa 606/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 14 listopada 2016 r. w sprawie VII P 87/17 skierowanym przeciwko Funduszowi (...) sp. z o.o. w W. powód P. K. wniósł o zasądzenie kwoty 27.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń uwzględnił powództwo.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem z 29 listopada 2016 r. w sprawie VII P 1823/16 skierowanym przeciwko Funduszowi (...) sp. z o.o. w W., powódka J. C. wniosła o zasądzenie kwoty 27.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zarządzeniem z 26 kwietnia 2018r. Sąd Rejonowy połączył obie sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt VII P 1823/16.

Wyrokiem z 23 sierpnia 2018r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy:

I.

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki J. C. kwotę 27.750 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.388 zł tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
4. wyrokowi w pkt I ppkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 20.378,68 zł;

II.

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda P. K. kwotę 27.750 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.388 zł tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
4. wyrokowi w pkt II ppkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.270 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. K. 30 marca 1994r. zawarł umowę o pracę z Dyrekcją Naczelną Funduszu (...) na czas określony do 30 czerwca 1994r. na stanowisku głównego specjalisty informatyka za wynagrodzeniem zasadniczym 2.700 zł plus dodatek funkcyjny i premia uznaniowa. Pismem z 4 lipca 1994r. powód został poinformowany, że pracodawca zmienia mu warunki umowy o pracę z czasu określonego na czas nieokreślony od 1 lipca 1994r. (umowa o pracę- k 1cz. B akta osobowych powoda, pismo z 4 lipca 1994r.- k3 cz. B akta osobowych powoda, pismo z dnia 19 września 1994r- k 5 cz. B akta osobowych powoda, umowa o prace- k 9 cz. B akt osobowych powoda).

Pismem z 10 lutego 1995r. powód został poinformowany, że 1 lutego 1995r. umowa o pracę powoda w zawarta 30 marca 1994r. w części określenia nazwy i siedziby zakładu pracy otrzymuje brzmienie: „Naczelnym Dyrektorem (...), W. ul. (...)) (informacja- k 7 cz. B akt osobowych powoda).

Na umowie o pracę powoda datowanej na 30 marca 1994r zawartej na czas nieokreślony jako pracodawca widnieje Fundusz (...) w W. (k 9 cz. B akt osobowych powoda).

Pismem z 5 września 1997r. powód został poinformowany, że w związku z ustawowym zaprzestaniem działalności Funduszu (...) 31 sierpnia 1997r. jego pracodawcą będzie Fundusz (...) spółka z o.o. (pismo- k 19 cz. B akt osobowych powoda). Miejscem pracy powoda zostało Biuro Zarządu pozwanego (akta osobowe).

23 kwietnia 2015r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego współczynnik wynagrodzenia powoda od 1 maja 2015r wynosił 6,5. Uchwałą zarządu z 31 sierpnia 2015r. przyjęto, że kwota bazowa do ustalenia wysokości wynagrodzeń wynosi 1.500 zł (uchwała – k 65 cz. B akt osobowych powoda).

Ostatnio zajmowanym przez powoda stanowiskiem pracy było stanowisko głównego specjalisty – informatyka. Do obowiązków powoda należał m.in. nadzór nad prawidłowym działaniem sprzętu komputerowego zainstalowanego w Biurze Zarządu, konserwacja i drobne napary P.C., zaopatrywanie Biura Zarządu w materiały eksploatacyjne, instalacja i nadzór nad poprawnością działania programów, legalności ich pochodzenia i ochrona komputerów przed wirusami, kontakty z gwarantami i firmą konserwującą, zarządzanie stroną www, pomoc pracownikom Zarządu w rozwiązywaniu problemów związanych z użytkowaniem komputerów, prowadzenie szkoleń z zakresu obsługi systemu sprzedaży (zakres obowiązków- k 52 cz. B akt osobowych powoda).

Wysokość wynagrodzenia powoda wyliczona według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiła 10.270 zł (zaświadczenie o zarobkach- k 56 akt VII P 87/17).

19 marca 2007 r. J. C. podpisała z Funduszem (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony, na podstawie której pozwany powierzył powódce stanowisko zastępcy głównego księgowego. Do zakresu obowiązków powódki należało m.in. kierowanie pracą i instruowanie oraz dbanie o dyscyplinę bezpośrednio podległych pracowników, kontrola i nadzór nad prawidłowością prowadzenia ksiąg rachunkowych, sporządzanie rocznego sprawozdania finansowego, sporządzanie i kierowanie zbiorczego sprawozdania VAT-7. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia odpowiadającego zakresowi obowiązków powódki na poziomie 5.170 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę k. 1 cz. B akt osobowych powódki, zakres obowiązków służbowych k. 2 cz. B akt osobowych powódki).

Następnie porozumieniem z 15 czerwca 2007 r. strony postanowiły dokonać zmiany umowy o pracę w ten sposób, że zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 6.110 zł (porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy k. 10 cz. B akt osobowych powódki).

31 sierpnia 2014 r. strony postanowiły dokonać zmiany zakresu obowiązków powódki i w konsekwencji powódka objęła stanowisko głównego księgowego za wynagrodzeniem 10.032 zł brutto (porozumienie k. 38 cz. B akt osobowych powódki).

Po zmianie stanowiska pracy, zakres obowiązków powódki uległ zmianie, w ten sposób, że powódka była odpowiedzialna dodatkowo m.in. za sporządzanie deklaracji podatkowych i sprawozdań statystycznych, obejmujących dane finansowo-księgowe dla biura zarządu spółki, przygotowywanie dla regionalnych biur rachunkowości i spółki wzorów dokumentów niezbędnych do wykonania sprawozdania finansowego, sporządzanie rocznego sprawozdania finansowego wraz z załącznikami i deklaracjami dla biura zarządu i spółki, przygotowywanie sprawozdań i analiz dla prezesa zarządu, nadzór i kontrolę nad realizacją uchwał zarządu spółki w zakresie działalności finansowej, opiniowanie propozycji w sprawie zatrudniania pracowników pionu finansowo-księgowego oraz wielkości etatów, zabezpieczenie i archiwizowanie ksiąg rachunkowych, nadzór i kontrolę regionalnych biur rachunkowości (zakres obowiązków k. 39 cz. B akt osobowych powódki).

1 marca 2015 r. wynagrodzenie powódki osiągnęło wysokość 12.936 zł, 31 sierpnia strony zawarły porozumienie w sprawie zmian warunków pracy na mocy którego wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do 18.000 zł (porozumienie stron k. 41, k. 43 cz. B akt osobowych).

Wysokość wynagrodzenia powódki wyliczona według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiła 20.378,68 zł (zaświadczenie o zarobkach - akta osobowe powódki).

Zakres obowiązków powódki był większy od podległych jej pracowników. Powódka miała też większy zakres odpowiedzialności. Otrzymywała znacznie wyższe wynagrodzenie niż podlegli pracownicy (zeznania świadka K. C. - k 163 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny- k 165 akt VII P 1823/16).

Zgodnie z uchwałą nr 3 z 19 grudnia 1997r. został wprowadzony regulamin organizacyjny. Oddziału dla oddziałów spółki. Zgodnie z § 33 oddział był samodzielną jednostką organizacyjną i zakładem pracy w rozumieniu kodeksu pracy (uchwała – k 291-295 akt VII P 1823/16).

Na mocy uchwały nr (...) z 16 maja 2011r u pozwanego powstało 8 oddziałów i biuro zarządu (uchwała- k 85, 318 akt VII P 1823/16, k 90 akt VII P 87/17).

Uchwałą z dnia 1 września 2011r. zmieniono nazwy dotychczasowym oddziałom (k 301-302 akt VII P 1823/16).

Zgodnie z uchwałą Zarządu pozwanego nr (...) z 24 maja 2012r. został wprowadzany regulamin organizacyjny spółki. Zgodnie z §1 ust. 2 spółka na podstawie uchwały zarządu może tworzyć oddziały, które nie posiadają osobowości prawnej, działają na zasadach pełnego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego, prowadzą księgi rachunkowe oraz sporządzają bilans i rachunek wyników. Zgodnie z § 2 regulaminu Biuro Zarządu było jednostką organizacyjną utworzoną w celu obsługi organu spółki (zarządu) dla umożliwienia wykonywania przez ten organ jego funkcji. Jak wynika z § 4 ust 2 pracodawcą dla wszystkich pracowników Biura Zarządu oraz dyrektorów oddziałów jest spółka. Jak wynika z § 9 ust. 4 oddział jest pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy, dla wszystkich zatrudnionych w nim pracowników. Zgodnie z § 15 oddziałem zarządza i kieruje dyrektor, który działa na podstawie uprawnień wynikających z regulaminu i pełnomocnictw udzielanych przez zarząd spółki . Uchwała ta stwierdziła utratę mocy uchwały z 21 maja 2012 (uchwała z 24 maja 2012r- k 150-152, k 307- 309 akt VII P 1823/16, k 169-171 akt VII P 8717, uchwała z 21 maja 2012- k 303-306 akt VII P 1823/16).

Zgodnie ze schematem organizacyjnym wprowadzonym uchwałą nr (...) z 27 sierpnia 2014r. jednostki organizacyjnymi spółki jest Biuro Zarządu i oddziały. Zgodnie z § 6 regionalne biura rachunkowości są jednostkami organizacyjnymi Biura Zarządu spółki i podlegają głównemu księgowemu (...) sp. o. o. (uchwała- k 148-149, 316-317 akt VII P 1823/16).

Zarówno Biuro zarządu jak i oddziały pozwanego posługują się tym samym numerem Regon i NIP co pozwana spółka (protokół kontroli PIP- k (...) akt VII P 1823/16 (zeznania powódki J. C. k. 246-247 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny k. 251 akt VII P 1823/16).

Z dyrektorami oddziałów i głównymi księgowymi oddziałów umowy o pracę zawierała Fundusz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (umowy o pracę – k 171, 172, 174- 183, 206, 209, 212, 214, 217, 219, 220, 222, 224, 227, 230, 234, 236, 237, 239 akt VII P 1823/16 porozumienia- k 184, 207-308, 213, 216, 221, 223, 226, 235, 239 akt VII P 1823/16 aneksy- k 210, 215, 218,225, 228, 229, 232, 233 akt VII P 1823/16, pismo – k 231 akt VII P 1823/16).

Dyrektorzy oddziałów posiadali pełnomocnictwa udzielone przez zarząd do prowadzenie i zarządzania oddziałem, w tym do podejmowania czynności w zakresie prawa pracy w stosunku do pracowników oddziału zgodnie z art. 31 k.p. (pełnomocnictwa 264- 264, 274- 282 akt VII P 1823/16, odwołanie pełnomocnictwa- k 265- 273 akt VII P 1823/16).

Jako pracodawca G. J. zatrudnionej na stanowisku głównej księgowej oddziału w umowie o pracę zawartej na okres próbny 1 maja 2014r. jest wskazany Fundusz (...) Oddział w M.. Ten sam podmiot zawarł z nią porozumienie zmieniające 24 maja 2014r. Kolejną umowę 31 sierpnia 2014r. z J. zawarła już spółka. Spółka też kierowała do J. informacje wymagane przez kodeks pracy, decydowała o przyznaniu nagrody, zawarła porozumienie zmieniające w styczniu 2016r., i wypowiedziała J. warunki płacy 18 lutego 2016r. Z treści świadectwa pracy wystawionego J.

wynika, że przez cały okres zatrudnienia od 1 maja 2014r. była zatrudniona przez Fundusz (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (akta osobowe).

A. P. zawarła umowę o pracę z Zarządem Okręgu Funduszu (...) w L. 31 października 1984r. na stanowisku recepcjonistki. Następnie wykonywała pracę na stanowisku kierownika (...) M.. Pismem z 27 sierpnia 1997r. pracodawca poinformował P., że w związku z ustawowym zaprzestaniem działalności przez Fundusz (...) z 31 sierpnia 1997r. jego obowiązki przejmie Fundusz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Informacje o istotnych warunkach pracy w roku 2004r. przekazał P. jako kierownikowi Zespołu (...) spółka z o.o. Oddział w L.. Kolejne informacje w imieniu pracodawcy przekazywał ten właśnie podmiot. 5 stycznia 2009r. P. i Fundusz (...) sp. z o.o. Oddział (...) zawarli porozumienie, na mocy którego uległa zmiana nazwy pracodawcy na (...) sp. z o.o. w W. Oddział (...). 28 lipca 2011 P. zawarła umowę o pracę z Funduszem (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na stanowisku Dyrektora (...) Zakładu (...) w J.. Od tej pory wszystkie informacje i porozumienia zawierała z nią pozwana spółka. Pozwana spółka wypowiedziała P. warunki pracy z 31 maja 2017r. i zawarła z nią umowę o w sprawie używania samochodu służbowego oraz aneks do tej umowy. A. P. jako Dyrektor Oddziału (...) J. składa wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego do zarządu pozwanej, wnioski o przyznanie dla siebie premii, informuje zarząd o okresach zwolnienia lekarskiego (akta osobowe A. P.).

P. M. 28 lipca 2011r. zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na stanowisku (...) sp. z o.o. To pozwana spółka przekazywała mu wszystkie istotne informacje wymagane przez kodeks pracy i dokonywała oceny jego pracy jako dyrektora oddziału, przyznawała nagrody, zawierał kolejne umowy o pracę, zawierała umowę w sprawie używania samochodu służbowego. Do zarządu pozwanej pan M. składał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego i przyznanie premii, informował o zwolnieniach lekarskich. To spółka rozwiązała z panem M. umowę o pracę (kopia akt osobowych P. M.).

Pracownikom wykonującym pracę w Biurze Zarządu wynagrodzenie wypłacała pozwana spółka, pracownikom wykonującym pracę w oddziałach, w tym dyrektorom i księgowym oddziału - poszczególne oddziały (listy płac- k 96-148 akt VII P 87/17).

Faktycznie pracodawcą dla wszystkich pracowników była spółka, która zatrudniała kilkaset pracowników (zeznania powoda- k 180-181 akt VII P 87/17, protokół elektroniczny- k 183 akt VII P 87/17, (zeznania powódki J. C. k. 246-247 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny k. 251 akt VII P 1823/16).

21 grudnia 2014r. powód P. K. został wybrany przedstawicielem pracowników Biura Zarządu. Zgodnie z treścią protokołu w tamtym czasie uprawnionych do głosowania było 8 osób. Dyrektorzy oddziałów i główne księgowe nie brały udziału w głosowaniu (protokół- k 149-150 akt VII P 87/17, k 142-143 akt VII P 1823/16, zeznania powoda- k 180-181 akt VII P 87/17, protokół elektroniczny- k 183 akt VII P 87/17, zeznania członka zarządu A. D.- k 248-249 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny- k 251 akt VII P 1823/16).

22 grudnia 2015r. zmienił się w pozwanej spółce zarząd. Nowy zarząd podjął decyzję o obniżeniu kosztów z uwagi na złą sytuację finansową spółki (zeznania członka zarządu A. D.- k 181-182, akt VII P 87/17, protokół elektroniczny- k 183 akt VII P 87/17, k 247-249 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny- k 251 akt VII P 1823/16).

28 stycznia 2016 r. Fundusz (...) sp. z o.o. złożył J. C. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska głównej księgowej i wynagrodzenia w wysokości 18.000 zł z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 kwietnia 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była konieczność redukcji kosztów zatrudnienia wynikająca z trudnej sytuacji finansowo-ekonomicznej pracodawcy. Wysokość nowego wynagrodzenia została określona na poziomie 6.000 zł brutto miesięcznie co wiązało się z zaproponowaniem powódce objęcia stanowiska księgowej. W treści oświadczenia pozwany wskazał, że jeżeli powódka przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 15 marca 2016 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, natomiast w razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z

upływem okresu wypowiedzenia, tj. 30 kwietnia 2016 r. (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 53-54 cz. B akt osobowych).

J. C. odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy, uznając je za niemożliwe do zaakceptowania, wobec czego umowa o pracę z powodką rozwiązała się 30 kwietnia 2016 r. (zeznania powódki J. C. k. 246-247 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny k. 251 akt VII P 1823/16).

19 lutego 2016r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w zakresie dotyczącym wynagrodzenie w wysokości 9.750 zł i zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest konieczności reedukacji kosztów zatrudnienia w Funduszu (...) sp. z.o.o wynikającą z trudnej sytuacji finansowo-ekonomicznej pracodawcy. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi wynagrodzenie w kwocie 4.500 zł. Pozostałe warunki umowy nie ulegały zmianie (wypowiedzenie zmieniające- k 69 cz. B akt osobowych).

Oświadczeniem z 13 kwietnia 2016r. powód odmówił przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia uznając za niemożliwe do przyjęcia (oświadczenie powoda- k 71 cz. B akt osobowych, zeznania powoda- k 180-181 akt VII P 87/17, protokół elektroniczny- k 183 akt VII P 87/17).

28 stycznia 2016r. spółka zatrudniała około 200 pracowników, w tym 9 dyrektorów oddziałów i 4 główne księgowo. W Biurze Zarządu zatrudnionych było 10 osób (listy płac- k 57-58, 91-141 akt VII P 1823/16, protokół kontroli PIP- k 33-42 akt VII P 1823/16, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 29 sierpnia 2016r- k 69-70 akt VII P 1823/16, zeznania powódki J. C. k. 246-247 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny k. 251 akt VII P 1823/16).

Zgodnie oświadczeniem spółki 19 lutego 2016r. spółka zatrudniała 24 osoby, liczba ta zawierała pracowników Biura zarządu oraz dyrektorów oddziałów i księgowo (oświadczenie- k 57-58 akt VII P 87/17).

W lipcu i sierpniu 2016r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę (protokół- k 29- 33 akt VII P 87/17).

27 czerwca 2016r. powodowie oraz pani J. S., która otrzymała wypowiedzenie zmieniające 9 lutego 2016r. wystąpili ze skargą do Państwowej Inspekcji Pracy wnosząc o zbadanie przysługującego im uprawnienia do odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. (skarga- k 163-165 akt VII P 87/17).

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym wprowadzonym uchwałą nr (...)1 lipca 2016r. pracodawcą dla wszystkich pracowników Biura Zarządu jest spółka (§4), natomiast oddział jest pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy dla wszystkich z zatrudnionych w nim pracowników (§9 ust. 4) (regulamin organizacyjny z 1 lipca 2016r- k 86-89 akt VII P 1823/16, k 91-95 akt VII P 87/17).

31 lipca 2016r. pozwana spółka wypłaciła odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika pani J. S. (oświadczenie – k 289 akt VII P 1823/16, lista płac- k 290 akt VII P 1823/16)

Zgodnie z ustaleniami Państwowej Inspekcji Pracy 19 lutego 2016r. zatrudnienie u pozwanego przekraczało 20 osób (pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 29 sierpnia 2016r. - k 157-158 akt VII P 87/17, protokół PIP- k 29- 33 akt VII P 87/17, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 31 sierpnia 2016r. - k 159 akt VII P 87/17, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 16 sierpnia 2016r. - k 157-158 akt VII P 87/17).

W 2016r. pozwany rozwiązał umowy o pracę z 15 pracownikami (zestawienie- k 59 akt VII P 87/17).

Uchwałą zarządu nr (...)z 21 lipca 2016r. regionalne biura rachunkowe zostały zniesione 30 września 2016r. (uchwała nr (...)str. 25 cz. C akt osobowych G. J.).

Pracodawca nie zatrudnił na miejsce powodów nowych osób, a czynności które dotychczas wykonywali zostały zlecone podmiotom zewnętrznym (zeznania członka zarządu A. D. k. 247-250 akt VII P 1823/16, protokół elektroniczny k. 251 akt VII P 1823/16, k 181-182 akt VII P 87/17, protokół elektroniczny- k 183 akt VII P 87/17).

W 2003r. spółka zawarł umowa z P. O. na stałą konserwację sprzętu komputerowego - serwera wraz z zainstalowanym na nim oprogramowaniem (...) Online . Cenę usługi strony ustaliły na kwotę 4.514 zł (umowa- k 193-195 akt VII P 87/17).

We wszystkich dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki jako pracodawca wskazany jest Fundusz (...) sp. z o. o. w W.. Ten sam podmiot jest wskazany jako płatnik składek w zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wystawionym powódce w czerwcu 2016r. Z wydanego powódce świadectwa pracy wynika, że przez cały okres zatrudnienia była zatrudniona w Funduszu (...) spółce z o.o. (akta osobowe powódki).

W dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda od 1 września 1997r. jako pracodawca wskazany jest Fundusz (...) sp. z o. o. w W.. Z wydanego powodowi świadectwa pracy wynika, że przez cały okres zatrudnienia był zatrudniony w Funduszu (...) spółce z o.o. (akta osobowe powoda).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, a także w oparciu o akta osobowe powodów i pracowników oraz zeznania świadków.

Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasadne.

Powodowie domagali się wypłaty odprawy z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazując, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanego z uwagi na zaproponowanie niemożliwych do przejścia warunków płacy.

Pozwany wskazywał, że brak jest podstaw do wypłaty odpraw, gdyż nie zatrudnił ponad 20 pracowników, z uwagi na prowadzenia działalności w formie wielozakładowej, a ponadto odmawiając przyjęcia nowych warunków powodowie przyczynili się do rozwiązania umów o pracę.

Sąd I instancji nie podzielił argumentacji pozwanego. Dla rozstrzygnięcia sprawy istotne było ustalenie stanu zatrudnienia u pozwanego na daty wręczenia powodom wypowiedzeń, tj. na 28 stycznia 2016r. - w stosunku do powódki i 9 lutego 2016r. - w stosunku do powoda. Zdaniem Sądu pozwany nie wykazał, aby rzeczywiście spółka posiadała w spornym okresie wielozakładową strukturę organizacyjną, a to na stronie pozwanej, w myśl art. 6 kc spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie.

Z regulaminu organizacyjnego spółki wprowadzonego uchwałą Zarządu pozwanego nr (...) z 24 maja 2012r. wynikało, że oddziały są pracodawcami w rozumieniu kodeksu pracy, dla wszystkich zatrudnionych w nich pracowników, ale zdaniem Sądu zebrane w sprawie dokumenty tej tezy nie potwierdziły. Strona pozwana nie dostarczyła dokumentów potwierdzających, że oddziały były na tyle wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, że w świetle przepisów prawa pracy można je uznać za odrębnych pracodawców. W szczególności brak było dokumentów potwierdzających, że oddziały zatrudniały i zwalniały pracowników we własnym imieniu. Jednocześnie analiza złożonych przez spółkę dokumentów wskazywała, że dyrektorzy oddziałów działali w oparciu o pełnomocnictwa udzielane im przez zarząd spółki, co zaprzeczało samodzielności oddziałów. Brak było także dokumentów potwierdzających, że na gruncie podatkowym czy ubezpieczeń społecznych oddziały występowały jako odrębni pracodawcy. Również analiza dokumentów poszczególnych pracowników złożonych do akt i znajdujących się badanych przez Sąd aktach osobowych tej tezy nie potwierdzała. Z treści tych dokumentów wynika, że od 2014r. umowy zawierane były wyłącznie przez spółkę i przez nią były rozwiązywane, co nie potwierdzało samodzielności oddziałów jako pracodawców.

Sąd Rejonowy wskazał, że to na pozwanym, z myślą art. 6 k.c., spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. Pomimo tego obowiązku pozwany reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika tej okoliczności nie wykazał, co musiało budzić wątpliwości. Gdyby bowiem status oddziałów jako samodzielnych pracodawców był rzeczywiście tak oczywisty jak podnosiła to strona pozwana, to dostarczenie potwierdzających tę okoliczność dokumentów nie powinno pracodawcy nastręczać żadnych trudności. Strona pozwana nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie, natomiast nakładane na nią zobowiązania realizowała składając niekompletne i niepełne dokumenty.

W dacie wręczenia powodom wypowiedzeń zmieniających spółka zatrudniała ponad 100 pracowników, dlatego zdaniem Sądu Rejonowego w sposób niewątpliwy zastosowanie do niej miały przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nawet gdyby jednak przyjąć stanowisko strony pozwanej, że posiadała w spornym okresie wielozakładową strukturę organizacyjną, to nadal w chwili wręczenia powodom wypowiedzeń pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników.

Pozwany powoływał się na to, że spółka zatrudniała wyłącznie 10 pracowników Biura Zarządu, natomiast dyrektorzy oddziałów i główne księgowe zatrudnieni byli przez poszczególne oddziały. Okoliczność ta nie została przez stronę pozwana wykazana, a z materiału dowodowego wynika, że dyrektorzy oddziałów i główne księgowe byli w spornym okresie pracownikami pozwanej spółki

Z § 4 ust 2 regulaminu organizacyjnego spółki wprowadzonego uchwałą Zarządu pozwanego nr (...) z 24 maja 2012r. wynikało, że pracodawcą dla wszystkich pracowników Biura Zarządu oraz dyrektorów oddziałów jest spółka.

Zgodnie natomiast ze schematem organizacyjnym wprowadzonym uchwałą nr (...) z 27 sierpnia 2014r. regionalne biura rachunkowości były jednostkami organizacyjnymi Biura Zarządu spółki. Z treści tych dokumentów jednoznacznie zatem wynikało, że zarówno dyrektorzy oddziałów jak i główne księgowe pracujące w regionalnych biurach rachunkowości byli zatrudnieni przez pozwaną spółkę. Regulamin organizacyjny spółki z 24 maja 2012r. został zmieniony dopiero uchwałą z dnia 1 lipca 2016r., zaś regionalne biura rachunkowości zlikwidowano z końcem września 2016r., a więc już po rozwiązaniu stosunków pracy z powodami.

Analiza dokumentów złożonych do akt sprawy i znajdujących się w załączonych aktach osobowych potwierdziła, że również faktycznie pracodawcą dyrektorów oddziałów i głównych księgowych była pozwana spółka. Wniosek ten wynikał z akt osobowych P., J. i M. jak i z dokumentów złożonych przez pozwanego w odniesieniu do pozostałych dyrektorów i głównych księgowych. W każdym przypadku stroną umowy o pracę w tymi pracownikami był Fundusz (...) spółka z o.o. Ten podmiot nawiązywał i rozwiązywał stosunki pracy, ten podmiot decydował o przyznaniu nagród, udzielał urlopów wypoczynkowych, był zawiadamiany o okresach niezdolności do pracy. Z żadnego z dokumentów nie wynikało, aby pracodawcą dla tej kategorii pracowników miały być poszczególne oddziały. Dodatkowo, sama spółka w oświadczeniu z 30 sierpnia 2016r. udzieliła takiej informacji, przy czym oświadczenie podpisała cały zarząd pozwanej.

Ponadto Sąd wskazał, że kwestia wypowiedzenia umowy o pracę J. i rozwiązania umowy o pracę z M. była przedmiotem konsultacji prawnych. Opinia prawna dotycząca zwolnienia pana M. i korespondencja z radcą prawnym w sprawie J. znajduje się w aktach osobowych tych pracowników. W żadnym z tych wypadków nie budziło wątpliwości ani po stronie pozwanej ani po stronie kancelarii, że pracodawcą tych osób była spółka. Okoliczność tą potwierdza także treść świadectwa pracy J.. Ponadto spółka wypłaciła odprawę S., która otrzymała wypowiedzenie zmieniające 9 lutego 2016r., zaś twierdzenie pozwanego, że nastąpiło to na skutek błędu, nie znalazło w toku postępowania potwierdzenia.

Z uwagi na fakt, że w chwili wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego 28 stycznia 2016r i w dniu wręczenia wypowiedzenia powodowi 19 lutego 2016r. spółka zatrudniała 10 pracowników Biura Zarządu, 9 dyrektorów oddziałów i 4 główne księgowe, łącznie stan zatrudniania pozwanej spółki przekraczał 20 osób, a zatem ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników miała do pozwanej zastosowanie.

Do rozwiązania umowy o pracę z powodami doszło na skutek nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy. Sąd wskazał, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdzie również zastosowanie w sytuacji, gdy zaproponowane warunki pracy i płacy, obiektywnie rzecz ujmując, nie mogły zostać przyjęte przez pracownika, a faktycznie zmierzały do zakończenia stosunku pracy.

Pozwany powołując się na konieczność redukcji kosztów zatrudnienia wynikająca z trudnej sytuacji finansowo-ekonomicznej pracodawcy zaproponował powódce zmianę wysokości wynagrodzenia z kwoty 18.000 złotych na 6.000 zł. Było to zatem obniżenie wynagrodzenia o 66%. W przypadku powoda powołując się na te same okoliczności pracodawca zaproponował zmianę wynagrodzenia z 9.750 zł na 4.500 zł. Jest to obniżenie wynagrodzenia o 54%.

Zdaniem Sądu Rejonowego nowe warunki zatrudnienia były dla powodów rażąco niekorzystne, a odmowę przyjęcia przez powodów tych warunków nie można było uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wręczając powodom wypowiedzenia zmieniające liczył się z rozwiązaniem umów o pracę i do tego dążył, nie można bowiem racjonalnie oczekiwać, że pracownicy będą wykonywać dotychczasową pracę za mniej niż połowę dotychczasowego wynagrodzenia. Okoliczność, że rzeczywistym celem pracodawcy było faktyczne rozwiązanie stosunków pracy z powodami potwierdzały pośrednio zeznania członka zarządu A. D. wskazującego, że tańszym rozwiązaniem było zlecenie obowiązków wykonywanych przez powodów podmiotom trzecim.

Sąd Rejonowy ocenił zatem, że przyczyny wypowiedzenia zmieniające leżały po stronie pracodawcy, zaś odmowa przyjęcia przez powodów nowych warunków nie stanowi współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę, co uzasadniało przyznanie odprawy. Powodowie byli zatrudnieni u pozwanego ponad osiem lat, a zatem wysokość należnym im odprawy określał art.8 ust.3 ustawy, z ograniczeniem wynikającym z art. 8 ust. 4. Sąd uwzględnił zatem żądania obu powodów w wysokości zgodnej z żądaniami wobec uznania, że dochodzone kwoty mieszczą się w ustawowych granicach.

Konsekwentnie, na rzecz powódki J. C. Sąd Rejonowy zasądził kwotę 27.750 zł. O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od 1 maja 2016r., zgodnie z żądaniem pozwu, dzieląc stanowisku strony powodowej co do daty wymagalności tego świadczenia. O kosztach procesu w tym zakresie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, obciążając pozwaną kosztami postępowania w kwocie 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki.

Wysokość opłaty od pozwu powódki Sąd ustalił na kwotę 1.388 zł w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał z urzędu wyrokowi punkcie I ppkt1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Na rzecz powoda P. K. Sąd Rejonowy zasądził kwotę 27.750 zł. O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od dnia 1 czerwca 2016r., zgodnie z żądaniem pozwu, dzieląc stanowisku strony powodowej co do daty wymagalności tego świadczenia. O kosztach procesu w tym zakresie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, obciążając pozwaną kosztami postępowania w kwocie 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda.

Wysokość opłaty od pozwu powódki Sąd ustalił na kwotę 1.388 zł w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał z urzędu wyrokowi punkcie I ppkt1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w całości wobec obojga powodów. Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału dowodowego w postaci regulaminu organizacyjnego wprowadzonego uchwałą nr (...) z 24 maja 2012 r., który przewidywał, że oddział jest pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy dla wszystkich zatrudnionych w nim pracowników (§ 9 ust. 4), co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że Oddziały Pozwanej nie posiadają przymiotu pracodawcy, a pozwana zatrudniała na 28 stycznia 2016 r. około 200 pracowników podczas gdy prawidłowa ocena powołanego dowodu wskazuje, że Oddziały pozwanej należy uznać za odrębnych pracodawców, a pozwana na dzień 28 stycznia 2016 r. zatrudniała wyłącznie 10 pracowników Biura Zarządu;

b) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadka K. Z., która zeznała, że oddziały pozwanej samodzielnie dokonują rozliczeń w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz podatków, w sposób całkowicie niezależny od pozwanej, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że oddział nie posiada przymiotu pracodawcy, podczas gdy prawidłowa ocena powołanego dowodu wskazuje, że oddział posiadał odrębną strukturę organizacyjną, finansową oraz zatrudniał pracowników;

c) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań powódki J. C., która zeznała, że oddziały pozwanej miały oddzielne numery REGON od pozwanej oraz, że składki odprowadzały oddziały za swoich pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że oddziały nie miały odrębnych numerów REGON, a co za tym idzie oddziały nie są pracodawcami i nie odprowadzają składek za swoich pracowników, podczas gdy prawidłowa ocena powołanego dowodu nakazuje przyjąć wniosek przeciwny;

d) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału dowodowego w postaci złożonych list płac, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że brak jest w aktach sprawy dokumentów potwierdzających, że oddziały występowały jako odrębni pracodawcy, podczas gdy prawidłowa ocena powołanego dowodu wskazuje, że pracownikom wykonującym pracę w oddziałach, w tym dyrektorom i głównym księgowym oddziałów - wynagrodzenie wypłacały poszczególne oddziały, co tym samym oznacza, że pracodawcą dla wymienionych były odpowiednie oddziały, a nie pozwana, a ponadto z powołanego dowodu wynika, że to oddziały odprowadzały należne składki za pracowników, a nie pozwana;

e) błędne ustalenie okoliczności wynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego polegające na tym, że Sąd I instancji błędnie i niejednoznacznie ustalił liczbę pracowników zatrudnianych przez pozwaną oraz liczbę pracowników zatrudnianych przez jej oddziały na dzień 28 stycznia 2016 r. oraz 19 lutego 2016 r., co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że pozwana w dniu wręczenia wypowiedzeń zmieniających zatrudniała ponad 20 pracowników, podczas gdy prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie liczby pracowników wskazują na mniejszą liczbę niż 20 osób zatrudnianych przez pozwaną;

f) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału w postaci zeznań świadka K. C., która zeznała, że zarabiała 6.000 zł brutto w roku 2015, posiadając ponad 20 lat stażu pracy, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd I instancji, że wynagrodzenie zaproponowane przez pozwaną powódce J. C. nie było adekwatne do zaproponowanego stanowiska, podczas gdy wynagrodzenie takie było stawką odpowiadającą zakresowi czynności na stanowisku: księgowa;

g) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej, oceny zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadka A. D. w zakresie zakresu obowiązków powódki J. C., sytuacji finansowej pozwanej, zamiaru pozwanej odnośnie rozwiązania stosunku pracy z powodami, posiadania przymiotu pracodawcy przez oddziały, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez

Sąd I instancji, że oddziały nie są odrębnymi pracodawcami, a powodowie nie współprzyczynili się do rozwiązania stosunku pracy, podczas gdyż powołanego dowodu wypływają wnioski wprost przeciwne;

2) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie na rozprawie 26 czerwca 2018 r. wniosku dowodowego pozwanej o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. P. zmierzającego do udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy tj. posiadania przez dyrektora oddziału pozwanej statusu osoby wykonującej czynności za pracodawcę, tj. oddział w rozumieniu art. 3¹ k.p. w wyniku błędnego uznania, iż wskazany wniosek dowodowy jest niecelowy w świetle materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do zaniechania rozpatrzenia całości materiału i błędnego uznania, że oddział nie jest pracodawcą;

3) art. 1 w zw. z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez ich zastosowanie, w sytuacji gdy przepisy te nie znajdują w okolicznościach niniejszej sprawy zastosowania z uwagi na brak zatrudniania przez pozwaną co najmniej 20 pracowników w okresie rozwiązywania stosunku pracy z powodami;

4) art. 3 k.p. poprzez odebranie oddziałom pozwanej przymiotu pracodawcy, podczas gdy pozwana jest przedsiębiorstwem wielozakładowym, a każdy z oddziałów posiada własną strukturę organizacyjną niezależność finansową oraz dedykowanych pracowników, świadczących pracę na rzecz oddziału pozwanej;

5) art. 128 § 2 pkt 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy dyrektorzy oddziałów pozwanej oraz główni księgowi są pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy oddziałami, w których są zatrudnieni;

6) art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym przyjęciu, że przyczyna wskazana powodom w wypowiedzeniach warunków pracy i płacy stanowiła wyłączny powód rozwiązania z nimi stosunku pracy, a odmowa powodów przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia nie stanowiła współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy powodowie współprzyczynili się do rozwiązania z nimi stosunków pracy;

7) art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p. w zw. z art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie, polegające na błędnym ustaleniu przez Sąd, iż proponowane powodom nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, wskutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowej wysokości wynagrodzenia, zasadności odmowy oraz celu, jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenia zmieniające.

Pozwana wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów załączonych do apelacji oraz zeznań świadka A. P..

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości; ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji; zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powodowie w odpowiedzi na apelacje wnieśli o oddalenie apelacji pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z powodów kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej co do istoty sporu jest bezzasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten jako sąd orzekający merytorycznie władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por. wyr. SN 2010.11.04, II PK 110/10, Lex nr 678013) oraz

dokonać odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyr. SN 2010.10.27, III PK 21/10, wyr. SN 2010.09.24, IV CSK 72/10, Lex nr 622212, post. SN 2010.07.22 I CSK 313/09, Lex nr 686078, wyr. SN 2010.02.23 II UK 194/09, Lex nr590239).

Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7).

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II 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. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego w zakresie ustalenia kto jest pracodawcą powodów – pozwana spółka, czy też jej oddział. Uchybienie to nie wpływa jednak negatywnie na ocenę Sądu odwoławczego prawidłowości zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu, wbrew zarzutom apelacji, pozwana posiada legitymację bierną do występowania w niniejszej sprawie. Prawidłowa jest również ocena Sądu I instancji odnośnie możliwości zastosowania wobec powodów ustawy o zwolnieniach grupowych oraz braku ich współprzyczynienia się przy rozwiązaniu stosunku pracy.

Na wstępie rozważań wyjaśnienia wymaga kwestia prawidłowości określenia strony pozwanej dla żądań dochodzonych przez powodów. O istnieniu czy też braku legitymacji procesowej decyduje prawo materialne związane z konkretną sytuacją będącą przedmiotem sporu między stronami. Strona ma legitymację procesową wówczas, gdy na podstawie przepisów prawa materialnego jest uprawniona do występowania w określonym procesie cywilnym w charakterze powoda lub pozwanego, to jest gdy z wiążącego strony procesu stosunku prawnego wynika zarówno uprawnienie powoda do zgłoszenia konkretnego żądania, jak również obowiązek pozwanego do jego spełnienia. Legitymacja procesowa stanowi przesłankę materialnoprawną, sąd dokonuje oceny jej istnienia w chwili orzekania co do istoty sprawy (wyrokowania), a brak legitymacji procesowej – czynnej bądź biernej – prowadzi do oddalenia powództwa

Powodowie występując w niniejszej sprawie z powództwem wskazali jako pozwaną Fundusz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pozwana z kolei podnosiła, że nie jest biernie legitymowana do występowania w procesie, gdyż nie była pracodawcą powodów.

Pierwoszoplanowego znaczenia w sprawie nabiera zatem zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy. Normatywne odzwierciedlenie tego terminu znajduje się w treści art. 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Podmiotem zatrudniającym pracowników czyli pracodawcą niewątpliwie może być osoba prawna a w szczególności spółka handlowa. W złożonych pod względem struktury organizacyjnej spółkach handlowych pracodawcą może być jej wydzielona organizacyjnie i finansowo część, jeżeli to ta część zatrudnia - samodzielnie - pracowników. Sąd Najwyższy przyjmuje (na przykład w wyroku z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, z. 7-8, poz. 151), że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jej część składową. Część składowa spółki może być uznana za pracodawcę, jeżeli uzyskała w przepisach wewnętrznych tej spółki wyodrębnienie finansowe i organizacyjne oraz uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników.

Nadto, zgodnie z art. 5 pkt. 4 ustawy z dnia 02 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej, oddział stanowi wyodrębnioną i samodzielną organizacyjnie część działalności gospodarczej, wykonywaną przez przedsiębiorcę poza siedzibą przedsiębiorcy lub głównym miejscem wykonywania działalności.

W piśmiennictwie prawniczym uważa się, że organizacyjne wyodrębnienie powinno być zakotwiczone w akcie regulującym ustrój określonego podmiotu. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (por. M. Piankowski, Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, str. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Z kolei równorzędnym warunkiem jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Brak zdolności do samodzielnego zatrudnienia i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Rzecz w tym by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudnienia pracowników) miały charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Innymi słowy, nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot. Oznacza to konieczność weryfikacji w każdych warunkach, czy doszło do utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), który w ten sposób uzyskał legitymację bierną w procesie, a nie tylko spostrzeżenia o wyodrębnieniu takiego podmiotu.

W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób niebudzący wątpliwości pozwala ustalić kto jest pracodawcą powodów. Z treści uchwały Zarządu pozwanego nr (...) z 16 maja 2011 r. w sprawie zmiany struktury organizacyjnej spółki wynika, że od 1 września 2011 r. w miejsce dotychczas istniejących oddziałów stworzono 9 oddziałów (k.85). Regulamin Organizacyjny spółki w § 9 pkt. 4 stanowi, że oddział jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy, dla wszystkich zatrudnionych w nim pracowników. § 15 pkt. 7 stanowi zaś, że dyrektor oddziału reprezentuje oddział jako pracodawcę w stosunku do wszystkich pracowników oddziału (k.87-88). Uchwała Zarządu spółki

nr (...) z 27 sierpnia 2014 r. w § 4 stanowi, że biuro zarządu i oddziały jako jednostki organizacyjne spółki sporządzają bilans i rachunek wyników (k.148). Z regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki wprowadzonego uchwałą Zarządu pozwanego nr (...) z 24 maja 2012r. wynikało, że oddziały są pracodawcami w rozumieniu kodeksu pracy, dla wszystkich zatrudnionych w nich pracowników.

Zdaniem Sądu odwoławczego treść dokumentów wewnętrznych pracodawcy precyzyjnie określa, iż stworzono 9 oddziałów biura. Dokumenty te również precyzyjnie wskazują, kto jest pracodawcą oraz wobec kogo w odniesieniu do relacji spółki oraz jej oddziałów. W aktach sprawy załączone zostały również pełnomocnictwa dla dyrektorów. W ocenie Sądu Okręgowego dokumenty te miały jednak charakter wtórny względem schematów i regulaminów organizacyjnych, które w tożsamy sposób określały zakres odpowiedzialności i kompetencji dyrektorów. Oznaczało to, że samo pełnomocnictwo nie było aktem przydatnym w zakresie ustalenia zakresu uprawnień dyrektorów, w tym wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. W konsekwencji powyższych ustaleń, Sąd II instancji oddalił wniosek dowodowy zawarty w apelacji pozwanej o uzupełniające przesłuchanie A. P., gdyż okoliczności na jakie miała zeznawać świadek wynikają już ze zgromadzonego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe okoliczności pozwalały uznać, że pracodawcą powodów jest oddział. Oddział jest bowiem wyodrębniony organizacyjnie, na jego czele stoi dyrektor upoważniony na podstawie aktów wewnętrznych pracodawcy w uprawnienia władcze, w tym również do zawierania umów o pracę z pracownikami

oddziału. Dodatkowo należy wskazać, że oddziały miały oddzielne regony, co wynikało również z dokumentacji złożonej do apelacji przez pozwaną. Sąd odwoławczy dopuścił powyższe dowody z dokumentów uznając, że nie spowodowało to przedłużenia postępowania. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że zdaniem Sądu odwoławczego analiza przebiegu postępowania dawała podstawy do uznania, że pozwana utrudniała przeprowadzenie dowodów inicjowanych przez powodów m.in. nie składając części dokumentów lub zwlekając z ich przedstawieniem.

W kontekście podniesionego zarzutu braku legitymacji biernej pozwanej należy wskazać, że za zobowiązania wobec pracownika odpowiada ten podmiot, który jest właścicielem mienia lub ma do niego inny tytuł prawny, a egzekucja może być prowadzona z całego mienia osoby prawnej lub innego podmiotu nim władającego, dlatego nie można odmówić spółce - osobie prawnej, prawa legitymacji procesowej i udziału w postępowaniu z powództwa pracownika przeciwko oddziałowi spółki, będącemu pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. (por. m.in.: wyr. SN z 14.06.2016, II PK 144/15). Oznacza to, iż zarówno oddział (pracodawca) jak i spółka (właściciel oddziału i jego substratu majątkowego) mogą być solidarnie pozwani w niniejszym procesie (art. 366 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z powyższych względów w niniejszej sprawie należało uznać, że pozwana spółka odpowiada względem powodów w kontekście zgłoszonych roszczeń o odprawę, pomimo że pracodawcą powodów był oddział.

Przechodząc do istoty przedmiotowego sporu, powodowie dochodzili odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 z późn. zm.). Zgodnie z art. 1 ust. 1 ww. ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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".

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, o czym stanowi art. 1 ust. 2 ustawy.

Zgodnie z art. 8 ww. ustawy 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.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 10 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że 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 - przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ww. ustawy stosuje się odpowiednio.

Sformułowanie, 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 zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika” (por. wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku pkt. 2, przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność nie dotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena Sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy (por. wyr. SN z 25.01.2012 r., II PK 102/11, LEX nr 1129346). Ciężar wykazania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach uzasadniających przyznanie odprawy spoczywa na pracowniku.

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu (por. wyr. SN z 12.04.2012 r. sygn. I PK 144/11, wyr. SN z 20.03.2009 r., sygn. I PK 185/08).

Analizując materiał dowodowy sprawy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie zostały spełnione przesłanki do wypłaty powodom żądanej odprawy. Opierając się na wykazie złożonym przez pozwaną (k.70) Sąd ustalił, że w momencie wręczenia powodom oświadczeń woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zatrudnionych było więcej niż 20 osób. Lista płac załączona do akt (k.57) dotyczyła spółki (biura zarządu), a nie oddziału. Według enumeratywnego wyliczenia tych pracowników z 30 sierpnia 2016 r., a wedle wykazu na 19 lutego 2016 r., czyli bliskiej odległości momentu wręczenia wypowiedzeń zmieniających, w biurze pracowało 11 osób. Z dokumentów tych wynika również, że dyrektorzy oddziałów oraz główne księgowy byli pracownikami – 13 osób.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu I instancji odnośnie braku współprzyczynienia się powodów do rozwiązania stosunku pracy. Do rozwiązania umowy o pracę z powodami doszło na skutek nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy. Należy podkreślić, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników znajdzie również zastosowanie w sytuacji, gdy zaproponowane warunki pracy i płacy, obiektywnie rzecz ujmując, nie mogły zostać przyjęte przez pracownika, a faktycznie zmierzały do zakończenia stosunku pracy.

Pozwany powołując się na konieczność redukcji kosztów zatrudnienia wynikająca z trudnej sytuacji finansowo-ekonomicznej pracodawcy zaproponował powodce zmianę wysokości wynagrodzenia z kwoty 18.000 złotych na 6.000 zł. Było to zatem obniżenie wynagrodzenia o 66%. W przypadku powoda powołując się na te same okoliczności pracodawca zaproponował zmianę wynagrodzenia z 9.750 zł na 4.500 zł. Jest to obniżenie wynagrodzenia o 54%.

Zatem nowe warunki zatrudnienia były dla powodów rażąco niekorzystne, a odmowę przyjęcia przez powodów tych warunków nie można było uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wręczając powodom wypowiedzenia zmieniające liczył się z rozwiązaniem umów o pracę i do tego dążył. Sytuacja do której doprowadził pracodawca prowadziła bowiem do tego, że mieli oni wykonywać dotychczasową pracę za mniej niż połowę dotychczasowego wynagrodzenia. Okoliczność, że rzeczywistym celem pracodawcy było faktyczne rozwiązanie stosunków pracy z powodami potwierdzały pośrednio zeznania członka zarządu A. D. wskazującego, że tańszym rozwiązaniem było zlecenie obowiązków wykonywanych przez powodów podmiotom trzecim.

Reasumując Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pozwany posiadał legitymację bierną do występowania w niniejszej sprawie, spełnione zostały przesłanki z ustawy o zwolnieniach grupowych, a przyczyny wypowiedzenia

zmieniające leżały po stronie pracodawcy. Odmowa przyjęcia przez powodów nowych warunków nie stanowi współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę umowy o pracę, co uzasadniało przyznanie im żądanej odprawy.

Powodowie byli zatrudnieni u pozwanego ponad osiem lat, a zatem wysokość należnych im odprawy określał art.8 ust.3 ustawy. Sad Rejonowy prawidłowo zatem zasądził na rzecz każdego z powodów odprawę wysokości wskazanej w pozwach. Apelacja pozwanego nie zawierała uzasadnionych zarzutów co do meritum sprawy, z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelacje w odniesieniu do obojga powodów jako bezzasadną.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. uznając, że pozwana przegrała spór co do istoty, dlatego powinna ponieść w całości koszty postępowania apelacyjnego. O wysokości należnych powodom od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie §2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności adwokackie i zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę po 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciewski

(...)

(...)