

Sygn. akt VPa 21/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Zespołowi (...) w L. w likwidacji

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 29 października 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 26/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż powództwo oddala i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 października 2012 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej Zespołu (...) w L. na rzecz powódki M. J. kwotę 22 800 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał Sąd Rejonowy, iż zawarte u strony pozwanej porozumienie w sprawie grupowych zwolnień ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 kp i z tego powodu jest dla pracodawcy wiążące.

Porozumienie to zostało przez stronę pozwaną naruszone wobec powódki. Jej pracodawca dokonywał wyboru pracowników do zwolnień według ustalonych w treści Porozumienia kryteriów. Jednocześnie umożliwił pracownikom dobrowolne zgłaszanie się do objęcia zwolnieniem grupowym, wskazując w treści porozumienia, iż w przypadku dobrowolnego zgłoszenia się, zwolnienie pracownika nastąpi bez zastosowania tych kryteriów, na zasadach określonych w §5 regulującym wysokość odprawy dla pracownika i dodatkowej rekompensaty. Zdaniem Sądu

w przypadku dobrowolnego zgłoszenia się pracownika, porozumienie nie przewidywało żadnych dodatkowych przesłanek, które taki pracownik musi spełnić, aby zostać objętym zwolnieniem grupowym. W przypadku gdy pracownik sam zgłosił chęć odejścia w ramach zwolnień grupowych, a jego stanowisko należało do grupy objętej tymi zwolnieniami, pracownik powinien zostać objęty procedurą zwolnień grupowych, bez analizy spełniania przez niego jakichkolwiek kryteriów, w tym oceny przydatności do pracy, jego umiejętności i kwalifikacji.

Analizowanie przez pracodawcę przydatności powódki do pracy, jej kompetencji po podpisaniu przedmiotowego Porozumienia i po jej dobrowolnym zgłoszeniu się do objęcia zwolnieniem, było nieuprawnione i nieuzasadnione. W zawartym porozumieniu strony nie zawarły warunków dotyczących konieczności oceny pracownika, który sam zgłosił się do zwolnienia pod kątem jego przydatności dla pracodawcy, czy też konieczności dokonania dodatkowych uzgodnień z przełożonym takiego pracownika.

Powódka już w sierpniu zgłosiła się do dobrowolnego odejścia i znalazła się na liście osób do zwolnienia przekazanej kadrom. Dopiero we wrześniu 2011 roku pracodawca zmienił decyzję co do możliwości odejścia powódki.

W takich okolicznościach uznał Sąd Rejonowy, iż powódce przysługuje odszkodowanie za niewykonanie przez pracodawcę zobowiązania do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana zarzucając:

- 1) naruszenie przepisu §5 Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych na skutek błędnej wykładni, że pracodawca był zobligowany do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych pracownikowi, który dobrowolnie zgłosił się do zwolnienia bez względu na ważny interes i potrzeby pracodawcy oraz jego brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) naruszenie przepisu art. 233 kpc poprzez błędną ocenę materiału dowodowego sprawy skutkującą uznaniem, że powódka wytypowała się do zwolnienia w trakcie trwania procedury zwolnień grupowych, w sytuacji gdy chęć objęcia zwolnieniem grupowym zadeklarowała formalnie dopiero pismem z dnia 23 września 2011 roku, doręczonym stronie pozwanej w dniu 30 września 2012 roku, a tym samym po dacie zakończenia procedury zwolnień grupowych.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację powódka domagała się jej oddalenia.

Sąd Okręgowy zważył:

Stan faktyczny sprawy ustalony został przez Sąd I instancji prawidłowo.

Trafnie Sąd ten ustalił, iż powódka już w sierpniu 2011 roku zgłosiła chęć dobrowolnego odejścia od strony pozwanej na zasadach określonych w porozumieniu z 19 sierpnia tego roku. Do dobrowolnego zgłoszenia się do zwolnienia nie była wymagana forma pisemna. Ustne zgłoszenie powódki znalazło swoje odzwierciedlenie w liście osób przewidzianych do zwolnienia przekazanej do działu kadr, na której powódka się znalazła. W takiej sytuacji jej pismo z dnia 23 września 2011 roku doręczone stronie pozwanej w dniu 30 września 2012 roku było jedynie powtórzeniem wcześniejszej deklaracji i nie można go oceniać jako deklaracji spóźnionej – zgłoszonej po dacie zakończenia procedury zwolnień grupowych.

Powyższe powoduje, iż podstawą oceny stosowania prawa materialnego w sprawie winien być stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd Rejonowy.

Zasądzając dochodzoną przez powódkę kwotę wskazał Sąd I instancji na przepis art. 471 kc i uznał, iż powódce przysługuje odszkodowanie za niewykonanie przez pracodawcę zobowiązania do rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 471 kc dłużnik zobowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W rozpoznawanej sprawie sporne pozostało istnienie samego zobowiązania strony pozwanej do rozwiązania z powódką (wobec złożenia deklaracji dobrowolnego odejścia) umowy o pracę na zasadach określonych w porozumieniu z dnia 19 sierpnia 2011 roku.

Powódka twierdziła, a pogląd ten Sąd I instancji podzielił, iż takie zobowiązanie strony pozwanej wywieść można z §3 ust. 2 porozumienia. Przepis ten stanowi, iż w przypadku dobrowolnego zgłoszenia się do zwolnienia przez pracownika z grupy objętej zwolnieniem grupowym, zwolnienie takiej osoby nastąpi na zasadach określonych w §5 bez zastosowania kryteriów określonych w ust. 1 niniejszego paragrafu.

§5 reguluje prawo do odprawy i dodatkowej rekompensaty w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i w świetle regulacji §3 ust. 2 oczywistym jest, iż świadczenia te przysługiwać miały również tym pracownikom, zwolnionym w ramach zwolnienia grupowego, którzy dobrowolnie zgłosili się do zwolnienia.

§1 porozumienia zawiera zaś wykaz kryteriów doboru pracowników do objęcia ich zwolnieniem grupowym.

W przekonaniu Sądu Okręgowego wyłączenie stosowania wobec powodów deklarujących chęć dobrowolnego odejścia w ramach grupowego zwolnienia kryteriów doboru, nie oznacza, iż samo zgłoszenie się pracownika do zwolnienia gwarantuje mu rozwiązanie umowy o pracę, gdyż tworzy po stronie pracodawcy obowiązek złożenia stosownego zaświadczenia w tym przedmiocie.

Takiego obowiązku nie da się wprost wyczytać z treści porozumienia. Nie da się również wydedukować z analizowanego sformułowania §3 ust. 2 porozumienia. Przepis ten pozwala jedynie na zakwalifikowane przez pracodawcę do grupy osób zwalnianych grupowo osoby, które przy zastosowaniu kryteriów przewidzianych §3 ust. 1 do zwolnienia nie zostałyby wskazane, o ile osoby te dobrowolnie zgłoszone są do zwolnienia.

Zawsze jednak ostateczna decyzja – i to bez potrzeby specjalnego upoważnienia zawartego w porozumieniu – co do rozwiązania, bądź nie, umowy o pracę z konkretnym pracownikiem należy do pracodawcy. Sama deklaracja chęci rozwiązania umowy o pracę przez pracownika nie wystarczy. Bez oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, bądź też bez jego zgody na przyjęcie oferty pracownik do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi. W podejmowaniu decyzji w tym względzie pracodawca korzysta ze swobody. Analizowane przepisy porozumienia swobody tej w stopniu przyjętym przez Sąd Rejonowy nie ograniczały i ograniczyć nie mogły. Celem ich wprowadzenia było zagwarantowanie pracownikom dobrowolnie zgłaszającym chęć odejścia z pracy, uprawnień do odprawy i dodatkowej rekompensaty na zasadach przewidzianych dla pracowników wytypowanych do zwolnienia przez pracodawcę (wynika to z zeznań A. S. k 87, M. S. k. 86, A. P. k. 96 odwrót).

W przedmiocie nałożenia na stronę pozwaną obowiązku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zgłaszającymi chęć dobrowolnego odejścia, rozmowy nie były prowadzone. Sporne aktualnie stanowisko stron porozumienia co do treści §3 ust. 2 musiało być zatem ocenione z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy.

Celem zwolnień grupowych jest ograniczenie zatrudnienia do oczekiwanego poziomu, o którym decyduje zawsze pracodawca.

Nałożenie na niego obowiązku rozwiązania umowy o pracę z każdym pracownikiem, który dobrowolnie zgłosił się do zwolnienia, pozbawiałoby pracodawcę możliwości kontroli zachowania tego poziomu w przypadku zgłoszenia się większej ilości pracowników oraz pozbawiałoby możliwości zachowania w zatrudnieniu pracowników szczególnie przez pracodawcę pożądanych.

Z tego względu strona pozwana takiego obowiązku na siebie nie wzięła. Negocjujące porozumienie związku zawodowe w rzeczywistości na kwestie te nie zwróciły uwagi. Oświadczenia ich przedstawicieli składane w toku sprawy o odmiennej treści - wyłącznie na pytanie pełnomocnika powódki - nie polegały w ocenie Sądu Okręgowego na prawdzie. Z całokształtu ich zeznań wynika bowiem że przedmiotem negocjacji były przede wszystkim kwestie dodatkowych odpraw i taki cel związku zawodowe osiągnęły, a na pracodawcę żadne dodatkowe obowiązki nie zostały nałożone.

W takiej sytuacji brak było po stronie byłego pracodawcy powódki płynącego z porozumienia z dnia 19 sierpnia 2011 roku zobowiązania, którego niewykonanie rodziłoby po jego stronie obowiązek wypłaty odszkodowania. Źródłem takiego zobowiązania nie mogła być także umowa stron w przedmiocie odejścia. Zawarcia takiej umowy powódka nie wykazała. Nawet przy przyjęciu za powódką, iż na takie odejście zgodził się w pewnym momencie M. D. to nie był on osobą upoważnioną do podejmowania decyzji w imieniu pracodawcy. Jego zgoda przez pracodawcę nie została potwierdzona, a i sam M. D. istnienia takiej zgody wprost nie potwierdził.

Powódka uzasadniając żądanie pozwu wskazywała również określając swoje roszczenie, iż nie otrzymała należnej jej odprawy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż z dniem 1 października 2011 roku powódka w trybie art. 23¹ kp stała się pracownikiem (...) Sp. z o.o., z którym to pracodawcą rozwiązała stosunek pracy za 7 dniowym wypowiedzeniem (art. 23¹ §4 kp).

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ §4 kp nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika (por. uchwała 7 sędziów z 18.06.2009 roku, IIIPZP 1/09).

W rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała, aby wraz z przejściem do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ kp warunki jej zatrudnienia zmieniły się poważnie na jej niekorzyść. Nowy pracodawca ma siedzibę w tej samej miejscowości. Treść stosunku pracy pozostała taka sama. Rzeczywistą zaś przyczyną dla której powódka rozwiązała umowę o pracę była możliwość uzyskania zatrudnienia w firmie, w której dotychczas powódka pracowała dodatkowo. Wynika to z jej przesłuchania (k – 97 odwrót). Nadto powódka pozostawała w przekonaniu, iż uzyska od strony pozwanej dochodzone świadczenia.

W powyższych okolicznościach roszczenie powódki traktowane jako żądanie zasądzenia odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku oraz dodatkowej rekompensaty porozumienia z dnia 19 sierpnia 2011 roku również nie podlegało uwzględnieniu.

Powódka bowiem sama rozwiązała umowę o pracę mając zagwarantowane dalsze zatrudnienie na dotychczasowych warunkach i nastąpiło to z przyczyn leżących po jej stronie.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej (art. 386 §1 kpc), zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Na podstawie art. 98 i §6 i §11 ust 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu orzekł też o kosztach postępowania przed Sądem I instancji.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzekł mając dodatkowo na względzie obok wskazanych wyżej przepisów - §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.