

Sygn. akt XP 476/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. M., A. A. i G. T.**

przeciwko **I. W. S. Z. z. s. w B.**

o odprawę pieniężną i jednorazowe świadczenie pieniężne

I. zasądza od strony pozwanej I. W. S. Z. z siedzibą w B. na rzecz powódki K. M.:

a) **kwotę 7.775,55 zł (siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych i 55/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 17 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,**

b) **kwotę 5.183,70 zł (pięć tysięcy sto osiemdziesiąt trzy złote i 70/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 14 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem jednorazowego świadczenia pieniężnego;**

II. zasądza od strony pozwanej I. W. S. Z. z siedzibą w B. na rzecz powódki A. A. kwotę 4.563,30 zł (cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt trzy złote i 30/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 17 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,

III. zasądza od strony pozwanej I. W. S. Z. z siedzibą w B. na rzecz powódki G. T.:

a) **kwotę 8.119,20 zł (osiem tysięcy sto dziewiętnaście złotych i 20/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 17 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,**

b) **kwotę 5.412,80 zł (pięć tysięcy czterysta dwanaście złotych i 80/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 14 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem jednorazowego świadczenia pieniężnego;**

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki K. M. kwotę 2400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki A. A. kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki G. T. kwotę 2533,10 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VII. nieuiszczonymi przez powódki kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VIII. wyrokowi w punkcie Ia nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.591,85 zł brutto;

IX. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.281,65 zł brutto;

X. wyrokowi w punkcie IIIa nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.706,40 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 maja 2012 r., doprecyzowanym na rozprawie w dniu 9.11.2012 r. i rozszerzonym na rozprawie w dniu 4.02.2013 r. (z uzasadnieniem w piśmie z 8.02.2013 r.), skierowanym przeciwko I. W. S. Z. z siedzibą w B.powódki K. M., A. i G. T. domagały się:

- zasądzenia od pozwanego na rzecz K. M. kwoty 7.775,55 zł wraz odsetkami ustawowymi liczonymi od ww. kwoty od dnia 17.04.2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz kwoty 5.183,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem jednorazowego świadczenia pieniężnego,

- zasądzenia od pozwanego na rzecz A. A. kwoty 4.563,30 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od ww. kwoty od dnia 17.04.2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,

- zasądzenia od pozwanego na rzecz G. T. kwoty 8.119,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od ww. kwoty od dnia 17.04.2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz kwoty 5.412,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem jednorazowego świadczenia pieniężnego,

- zasądzenia od pozwanego na rzecz każdej z powódek kosztów zastępstwa procesowego strony w postępowaniu sądowym wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódki wskazały, że były zatrudnione w Dowództwie (...) Okręgu Wojskowego (dalej: (...)), a następnie od 1.01.2012 r. u strony pozwanej (I. W. S. Z. z siedzibą w B.– dalej (...)), która w trybie art. 23¹ k.p. przejęła ich zakład pracy. W związku z tym z kilkudziesięcioma osobami zatrudnionymi uprzednio w (...) rozwiązano stosunki pracy w trybie zwolnień grupowych i wypłacono im należne świadczenia. Z pozostałych osób, w tym powódek, które były chronione przed zwolnieniem z powodu wieku przedemerytalnego (powódki M. i T.) oraz uprawnienia do urlopu wychowawczego (powódka A.), utworzono Grupę Likwidacyjną (...). Stosunki pracy powódek zostały rozwiązane przez nie za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. Powódki wskazały, że domagają się odprawy należnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Rozwiązanie przez powódki umów o pracę spowodowane było wyłącznie przyczynami leżącymi po stronie pozwanego. Powódki świadczyły pracę we W., jednakże w dniu 20 lutego 2012 r. (wobec powódek M. i T.) oraz w dniu 31.01.2012 (wobec powódki A.) strona pozwana wypowiedziała im warunki pracy, wskazując jako nowe miejsce wykonywania pracy B.. Powódki nie mogły przyjąć tych warunków z przyczyn rodzinnych i finansowych, wobec czego skorzystały z uprawnienia z art. 23¹ § 4 k.p. Zwróciły się do strony pozwanej o odprawę, lecz ta odmówiła jej wypłaty, powołując się na podpisanie przez powódki w dniu 20 lutego 2012 r. i 15.03.2012 r. umowy o pracę z 4 Regionalną Bazą Logistyczną we W. (dalej: (...)). Powódki podkreśliły, że choć co do zasady nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada nie jest odpowiednia do tych sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany

na niekorzyść pracownika, w takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy.

Ponadto powódki M. i T. wniosły o zasądzenie dwukrotności średniego wynagrodzenia miesięcznego tytułem jednorazowego świadczenia, do którego otrzymania z uwagi na zwolnienie z przyczyn nieleżących po stronie pracownika uprawniał je art. 48a Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana I. W. S. Z. z siedzibą w B.(...) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódek na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, że powódek nie zwolniono w ramach zwolnienia grupowego; zgodnie z porozumieniem zawartym ze związkami zawodowymi pracownicy objęci ochroną przedemerytalną (w tym powódki M.i T.) oraz pracownicy będący w okresie urlopu wychowawczego i macierzyńskiego (w tym powódka A.) byli wyłączeni ze zwolnienia grupowego. Ponadto do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdyż powódki M.i T. 20 lutego 2012 r., a powódka A. 15 marca 2012 r., podpisały umowy o pracę z (...). Powódki M.i T. podpisały umowę z (...) jeszcze przed rozwiązaniem umów z pozwaną. Strona pozwana wyjaśniła, że w związku z ochroną stosunku pracy powódki, w celu uniknięcia negatywnych skutków zniesienia Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego we W., w dniu 23 listopada 2011 r. zaproponowano powódkom zatrudnienie w (...) – powódka A. od 1.02.2012 r., powódki M.i T. od 15.03.2012 r. Żadna z powódek nie wyraziła zgody. Jedynym warunkiem zatrudnienia powódek w (...) było złożenie przez pracownika chronionego podania do Komendanta (...) o pracę oraz wystąpienie o rozwiązanie istniejącego stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powódki z tej propozycji nie skorzystały, decydując się na przejście ich w trybie art. 23¹ k.p. przez stronę pozwaną, mimo że wiedziały, że będzie to związane ze zmianą miejsca pracy, ponieważ strona pozwana nie posiada komórki organizacyjnej we W., w której powódki mogłyby świadczyć pracę. W tej sytuacji nie można zgodzić się z twierdzeniem powódek, że przyczyny wypowiedzenia przez nie umowy leżały po stronie pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M., ur. (...), pracowała w resorcie obrony narodowej:

- od 26.10.1981 r. do 28.02.1989 r. w Garnizonowej Administracji (...),
- od 01.03.1989 r. do 1.03.2012 r. będąc ostatnio zatrudnioną w pozwanym I. W. S. Z., w tym od 1.03.1989 r. do 31.12.2001 r. w Dowództwie (...) Okręgu Wojskowego – przejście na podstawie art. 23¹ k.p. od 01.01.2002 r. do 30.09.2005 r. do 2 Batalionie Dowodzenia OW W., od 01.10.2005 r. do 31.12.2011 r. w Dowództwie (...) Okręgu Wojskowego we W.ul. (...) - przejście na podstawie art. 23¹ k.p., od 1.01.2012 do 01.03.2012 r. w pozwanym I. W. S. Z. - przejście na mocy art. 23¹ k.p. do (...). Łącznie pracowała w resorcie obrony narodowej ponad 30 lat i 4 –ce.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, w tym świadectwo pracy z 28.02.1989 r., świadectwo pracy z 1.03.2012 r.

Powódka A. A., ur. (...), była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 7 maja 2007r. do 1 marca 2012 r., w tym od 7 maja 2007 do 3 stycznia 2010 w Wojskowej Komendzie Uzupelnień W.- przeniesienie na podstawie art. 64 ustawy o służbie cywilnej od 4.01.2010 do 31.12.2011 do Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego we W.ul. (...), od 1.01.2012 r. – jęcie na mocy art. 23¹ k.p. do I. W. S. Z.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, w tym świadectwo pracy z 1.03.2012 r.

Powódka G. T., ur. (...), pracowała w resorcie obrony narodowej:

- od 1.07.1977 r. do 30.04.1984 r. w Jednostce Wojskowej Nr (...) – W.,

- od 2.11.1984 r. do 31.05.1988 r. w Jednostce Wojskowej Nr (...) – W.,

- od 3.07.1991 r. do 1.03.2012 r. będąc ostatnio zatrudnioną w pozwanym I. W. S. Z., w tym do 31.12.2011 r. w Dowództwie (...)Okręgu Wojskowego we W.– przejście na mocy art. 23¹ k.p. do Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych. Łącznie pracowała w resorcie obrony narodowej ponad 31 lat.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, w tym świadectwo pracy z 30.04.1984 r., świadectwo pracy z 23.04.2003 r., świadectwo pracy z 1.03.2012 r.

Pismem z 16 listopada 2011 r., doręczonym powódkom 17 listopada 2011 r., powódki zostały poinformowane o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę. Pracodawca wskazał, że w związku ze zniesieniem Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego we W.od 1 stycznia 2012 r. jego pracownicy przejdą do I. W. S. Z.z siedzibą w B.. Przejście miało nastąpić na mocy art. 23¹ k.p. Powódki zostały również pouczone o treści art. 23¹ § 4 k.p.

Dowód: pisma z 16.11.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.9-14)

Powódki K. M. i G. T. podlegały w tym czasie ochronie z uwagi na okres przedemerytalny. Powódka A. A. była uprawniona do urlopu wychowawczego.

Dowód: bezsporne, a nadto pismo A. A. z 13.12.2011 r. (k. 60) i rozkaz z 15.12.2011 r. (k. 61)

W piśmie z 19.11.2011 r. do Komendanta 4 (...) Bazy Logistycznej płk M. S., gen. dyw. Z. K. wskazał, że z dniem 1.01.2012 r. (...) zobowiązany jest do przejęcia pracowników (...). W stosunku do przejętych pracowników w związku z brakiem możliwości tworzenia stanowisk spoza etatu zostaną zastosowane procedury zmierzające do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. (...) zobowiązany jest do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych ochroną stosunku pracy. W związku z tym gen. dyw. Z. K. polecił przygotować i przedstawić propozycję zatrudnienia pracowników chronionych znoszonego (...) w ramach struktur (...), na co zostanie zwiększony fundusz płac.

Na mocy rozkazu nr (...)/O.. Szefa I. W. S. Z. z 2 grudnia 2011 r., w związku z rozformowaniem Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego, powołana została z dniem 1 stycznia 2012 r. Grupa Likwidacyjna Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego, w celu rozliczenia dokumentacji oraz mienia pozostałego po rozformowaniu Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego. Działalność Grupy miała zakończyć się nie później niż do 15 marca 2012 r. Powódki zostały przydzielone do tej Grupy Likwidacyjnej.

Dowód: pismo z 9.11.2011 (k. 135), a nadto bezsporne

W dniu 2 stycznia 2012 r. strona pozwana zawarła z każdą z powódek porozumienie zmieniające umowę o pracę, którego przedmiotem była zmiana dotychczasowego statusu powódek jako pracownika służby cywilnej na pracownika objętego Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

Dowód: porozumienie zmieniające z 2.01.2012 r. (k.15-18)

Strona pozwana przejęła z dniem 1 stycznia 2012 r. 67 pracowników Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego. W związku z rozformowaniem Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego i przejściem jego pracowników przez I. W. S. Z.strona pozwana zawarła w dniu 20 stycznia 2012 r. ze Związkiem Zawodowym (...)Okręgu Wojskowego porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Jako przyczynę zwolnień grupowych wskazano w nim likwidację stanowisk pracy poza etatem w związku z koniecznością występowania w I. W. S. Z. wyłącznie stanowisk etatowych, a ponadto konieczność osiągnięcia wielkości zatrudnienia bazowego adekwatnej do liczby stanowisk pracowników wojska przewidzianych w etacie Inspektoratu. Zwolnienia miały dotyczyć 93 pracowników. Zastrzeżono, że zwolnienia nie dotyczą m.in. pracowników w wieku przedemerytalnym będących w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. i w okresie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Zwolnienia miały przebiegać w II etapach – w pierwszym 88 pracowników

miało otrzymać wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem na 29 lutego 2012 r., zaś w drugim 5 pracowników miało świadczyć pracę do dnia rozwiązania umowy, tj. do 31 marca 2012 r. Oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy złożono pracownikom wytypowanym do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych w dniu 31 stycznia 2012 r., zaś stosunki pracy uległy rozwiązaniu z dniem 29 lutego 2012 r. lub 31 marca 2012 r.

W par. 13 porozumienia wskazano, że zgodnie z pismem Ministra Obrony Narodowej Nr (...) z dnia 28.09.2011 r., pracodawcy wojskowi inni niż (...), w procedurze naboru w pierwszej kolejności uwzględniają pracowników z reorganizowanych i przeorganizowanych jednostek wojskowych w zależności od konieczności zabezpieczenia właściwego funkcjonowania jednostki wojskowej, jeżeli pracownicy zgłoszą taką chęć i posiadają kwalifikacje wymagane do zatrudnienia na dane stanowisko.

Dowód: porozumienie z 20.01.2012 r. (k.54-59)

Na dzień 1.01.2012 r. w (...) było zatrudnionych 273 pracowników, tyle samo na dzień wręczenia każdej z powódek wypowiedzenia zmieniającego, zaś na dzień rozwiązania umów z każdą z powódek – 188 pracowników. Strona pozwana przeprowadzała zwolnienia w trybie zwolnień grupowych. W okresie od 1.01.2012 r. do 1.04.2012 r. z niemal 100 osobami rozwiązano umowy z powodu likwidacji stanowiska.

Dowód: wykaz (k. 181-187)

wykaz osób, z którymi rozwiązywano stosunek pracy w okresie 1.01.2012 – 1.04.2012 (k. 188-190)

Z uwagi na to, że wolą strony pozwanej oraz Ministra Obrony Narodowej była ochrona zatrudnienia pracowników likwidowanego Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego, zwłaszcza pracowników objętych ochroną przedemerytalną i związaną z uprawnieniem do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, podjęto starania aby umożliwić im zatrudnienie w innych jednostkach wojskowych. Jeśli chodzi o 12-tu pracowników chronionych, uzgodniono, że zostaną dla nich przewidziane dodatkowe środki na wynagrodzenia w funduszu płac 4 (...) Bazy Logistycznej we W. i utworzone zostaną etaty przeznaczone wyłącznie dla nich. Szef strony pozwanej wydał stosowne polecenie służbowe Komendantowi 4 (...) Bazy Logistycznej. Zatrudnienie na tych etatach miało mieć charakter terminowy, tj. miało trwać do momentu uzyskania przez pracowników chronionych wieku emerytalnego. We wrześniu 2011 r. skierowane zostało do dowódców jednostek wojskowych pismo zawierające polecenie Ministra Obrony Narodowej udzielania zwalnianym pracownikom pomocy w znalezieniu nowego miejsca pracy oraz uwzględniania przy naborze na wakuujące etaty w pierwszej kolejności pracowników zwalnianych z rozformowanych jednostek. Pracownikom Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego udostępniono listę jednostek prowadzących nabór na wolne etaty. Dowódca rozformowanej jednostki starał się pomóc swoim pracownikom w znalezieniu zatrudnienia w innych jednostkach.

Propozycję zatrudnienia w 4 (...) Bazy Logistycznej przedstawiono pracownikom chronionym, w tym powódkom, w dniu 29 listopada 2011 r. na spotkaniu zorganizowanym przez stronę pozwaną, w którym uczestniczył Komendant 4 (...) Bazy Logistycznej. Na spotkaniu pracownicy byli informowani, że konieczne będzie rozwiązanie stosunku pracy ze stroną pozwaną w celu zatrudnienia w 4 (...) Bazie Logistycznej. Byli również informowani, że strona pozwana nie ma możliwości zatrudniania ich we W. po zakończeniu działalności Grupy Likwidacyjnej. Jeśli chodzi o pracowników nie podlegających ochronie, poinformowano ich, że mają składać wypowiedzenie u dotychczasowego pracodawcy, dojdzie do rozwiązania z nimi stosunków pracy i że będą musieli na zasadach ogólnych składać podania o zatrudnienie do innych jednostek wojskowych, z tym że obiecano im, że pracodawcy wojskowi będą powiadomieni, że mają priorytetowo traktować ich zatrudnienie. Część pracowników wstępnie przyjęła propozycję nawiązania stosunku pracy w 4 (...) Bazie Logistycznej.

Powódce M. zaproponowano stanowisko referenta ds. administracyjnych w Składzie (...) z umową na czas określony 4 lat, wynagrodzeniem wyższym o 47,60 zł i rozpoczęciem pracy od 15.03.2012 r.

Powódce A. zaproponowano stanowisko sam. referenta ds. mobilizacji S-3, z umową na czas określony 4 lat, wynagrodzeniem niższym o 59,55 zł i rozpoczęciem pracy od 15.03.2012 r.

Powódce T. zaproponowano stanowisko st. referenta ds. (...) z umową na czas określony 4 lat, wynagrodzeniem wyższym o 89,92 zł i rozpoczęciem pracy od 15.03.2012 r.

Powódka M. aplikację do (...) złożyła jeszcze w grudniu 2011 r., wiedziała bowiem, że nie przyjmie pracy w B..

W dniu 7 grudnia 2011 r. powódka T., w nawiązaniu do informacji przekazanych na spotkaniu z 29 listopada 2011 r., zwróciła się na piśmie do Komendanta 4 (...) Bazy Logistycznej o zawarcie z nią umowy o pracę. Zwróciła się również o przedłożenie jej przyszłych warunków pracy i płacy, precyzujących rodzaj umówionej pracy, miejsce wykonywania obowiązków, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia i termin rozpoczęcia pracy.

W dniu 2 stycznia 2012 r. powódka A. zwróciła się na piśmie do Komendanta 4 (...) Bazy Logistycznej o zawarcie z nią umowy o pracę.

W dniu 1 lutego 2012 r. odbyła się rozmowa między powódkami M. i T. a specjalistą ds. personalnych 4 (...) Bazy Logistycznej, w czasie której potwierdzono warunki zatrudnienia.

Pismem z 8 lutego 2012 r. powódki M., T. i 3 innych pracowników przejętych przez stronę pozwaną z Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego zwrócili się do Komendanta 4 (...) Bazy Logistycznej o zawarcie z nimi umów o pracę zgodnie z ustaleniami z 1 lutego 2012 r. przed uzgodnionym terminem rozpoczęcia pracy, tj. przed 15 marca 2012 r. Komendant wyraził zgodę w dniu 10 lutego 2012 r.

Dowód: notatka (k.62-63),

notatka z 14.12.2011 (k. 65-67)

pismo z 22.02.2012 r. (k. 114)

pismo z 8.02.2012 (k. 115)

pismo z 7.12.2011 (k. 116)

pismo z 2.01.2012 (k. 117-118)

pismo z 9.11.2011 (k. 135)

zeznania A. L. (k.171-173)

wyjaśnienia powódki K. M. (k. 103v- 104, 173)

wyjaśnienia powódki A. A. (k. 197 – nagranie)

wyjaśnienia powódki G. T. (k. 197 – nagranie)

Na spotkaniu z pracownikami 11.01.2012 r. na pytanie pracowników chronionych, czy mają pewność zatrudnienia, A. L. odpowiedział, że są umowy gentelmańskie między dowódcami.

Dowód: wyjaśnienia powódki A. A. (k. 197 – nagranie)

Poza pracownikami chronionymi Komendant 4 (...) Bazy Logistycznej zawarł umowy o pracę także z innymi pracownikami dawnego Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego. Osoby te składały podania o zatrudnienie i były zatrudniane na podstawie umów o pracę (początkowo na okres próbny) oraz umów zlecenia. Pracownicy ci otrzymali od strony pozwanej odprawę.

Dowód: okoliczność bezsporna

zeznania A. L. (k.171-173)

Powódka A. otrzymała wypowiedzenie zmieniające wcześniej niż powódki M. i T. – już 31.01.2012 r. - o czym powódki M. i T. wiedziały, co je oburzyło i skłoniło do działania. Pismem z dnia 8.02.2012 r., na skutek pisma otrzymanego przez powódkę A., powódki M. i T. zwróciły się do (...) o zatrudnienie od 15.03.2012 r. i podpisanie umowy o pracę wcześniej. Umowy o pracę miały zostać podpisane już 16.02.2012 r., ze świadczeniem pracy od 15.03.2012 r.

Powódka M. nie chciała pracować w Składzie (...), który miał być do czerwca zlikwidowany. Nie chciała wnioskować o swoje zwolnienie nie mając podpisanej umowy o pracę, a tym samym gwarancji zatrudnienia, nie chciała bowiem rezygnować z ochrony.

Powódka A. w związku z nieobecnością na spotkaniu 1.02.2012 r., była na rozmowie u pułk S. 2.02.2012 r., gdzie zaproponowano jej inne zatrudnienie. Powódka A. nie chciała rezygnować z zatrudnienia wyłącznie na podstawie słownych deklaracji, bez żadnego dokumentu na piśmie.

Powódka T. nie napisała podania o zwolnienie, bo chciała mieć gwarancje zatrudnienia na piśmie.

Dowód: wyjaśnienia powódki K. M. (k. 103v- 104, 173)

wyjaśnienia powódki A. A. (k. 197 – nagranie)

wyjaśnienia powódki G. T. (k. 197 – nagranie)

pismo powódki M. z 9.12.2011 r. z ręcznym dopiskiem (k. 113)

Z uwagi na to, że powódki nie złożyły do 15.02.2012 r., mimo oczekiwań strony pozwanej, wniosków o rozwiązanie z nimi stosunków pracy za porozumieniem stron, zaś strona pozwana nie miała możliwości dalszego zatrudnienia powódek we W. po 15 marca 2012 r., podjęto decyzję o dokonaniu wobec powódek wypowiedzenia warunków pracy. Pismami doręczonymi powódce A. 31.01.2012, a powódkom M. i T. 20.02.2012 r., strona pozwana wypowiedziała powódkom warunki umowy o pracę, w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć dla powódki A. 30.04.2012 r., a dla powódek M. i T. 31.05.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała zmianę miejsca pracy, wynikającą z przejścia na podstawie art. 23¹ k.p. pracowników Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego na innego pracodawcę, tj. na stronę pozwaną. Po upływie okresu wypowiedzenia strona pozwana zaproponowała powódkom wykonywanie pracy w B..

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę (k.19-21),

zeznania A. L. (k.171-173)

Dowódca zlikwidowanego Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego poinformował stronę pozwaną, że wypowiedzenia zostały źle odebrane przez pracowników. Wobec tego, aby uspokoić pracowników, zwolniono ich – w tym powódki M. i T. - w dniu 20 lutego 2012 r. z pracy, przydzielono samochód służbowy i odwieziono na spotkanie z Komendantem 4 (...) Bazy Logistycznej, w celu podpisania umów o pracę.

Dowód: zeznania A. L. (k.171-173)

W dniu 20 lutego 2012 r. powódki M. i T., a w dniu 15.03.2012 r. powódka A., podpisały umowy o pracę z 4 Regionalną Bazą Logistyczną we W.. Umowy powódek M. i T. zawarte zostały na czas określony od 15 marca 2012 r. do 14 marca 2016 r., a powódki A. – na okres próbny od 15.03.2012 do 14.06.2012 r. Wszystkie powódki zostały zatrudnione na pełny etat, z miejscem świadczenia pracy we W.. W umowach zastrzeżono dwutygodniowy okres jej wypowiedzenia.

Dowód: umowy o pracę z 16.02.2012 r. (k.69, 71, 73)

Pismem z 22 lutego 2012 r. powódka T., a pismami z 23.02.2012 r. powódki A. i M., złożyły pracodawcy oświadczenie, że na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. rozwiązują stosunek pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem.

Powódka T. wskazała, że decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy podjęła w związku ze złożonym jej w dniu 20.02.2012 r. wypowiedzeniem warunków w zakresie miejsca świadczenia pracy. Wskazała, że mieszka z matką w wieku 85 lat i opiekuje się nią. Praca w B. i związane z tym koszty dojazdu i utrzymania, a także wynajęcie opiekunki dla matki, przewyższałyby dochody powódki i bardzo pogorszyłyby jej sytuację finansową.

Powódka A. wskazała, że obecnie mieszka w N., a zgodnie z treścią wypowiedzenia miejscem wykonywania pracy byłby Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych w B.. Podjęcie pracy w B. znacznie pogorszyłyby warunki pracy powódki i jej sytuację rodzinną i finansową. Powódka jest matką dwojga małoletnich dzieci, ur. W (...) r. i (...), a zatem głównym powodem jej decyzji jest niechęć do pozostawienia małych dzieci bez jej opieki. Ponadto musiałaby ponieść koszty w związku z dojazdem do miejsca pracy w B., co pochłonęłyby bardzo poważną część jej wynagrodzenia i pogorszyłyby byt jej rodziny.

Powódka M. wskazała, że obecnie mieszka we W., a zgodnie z treścią wypowiedzenia miejscem wykonywania pracy byłby I. W. S. Z. w B.. Podjęcie pracy w B. znacznie pogorszyłyby warunki pracy powódki i jej sytuację rodzinną i finansową. Powódka musiałaby ponieść koszty w związku z dojazdem do miejsca pracy w B., koszty wynajmu hotelu lub mieszkania, co pochłonęłyby bardzo poważną część jej wynagrodzenia i pogorszyłyby byt jej rodziny.

Dowód: pismo z 22.02.2012 r. (k. 22),

pisma z 23.02.2012 r. (k. 23-24)

Pismem z 27 marca 2012 r. powódka M. wezwała stronę pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty ok. 7770 zł, tytułem odprawy pieniężnej określonej w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z 27 marca 2012 r. powódka A. wezwała stronę pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty ok. 4300 zł, tytułem odprawy pieniężnej określonej w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z 27 marca 2012 r. powódka T. wezwała stronę pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty ok. 7900 zł, tytułem odprawy pieniężnej określonej w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: pisma z 27.03.2012 (k.25-30)

Pismem z 17 kwietnia 2012 r. strona pozwana odmówiła wypłacenia powódce M. odprawy, wskazując, że powódka w dniu 20 lutego 2012 r. podpisała umowę o pracę na stanowisku referenta ds. inwentaryzacji w 4 (...) Bazie Logistycznej we W. z datą świadczenia pracy od 15 marca 2012 r., a oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną złożyła 20 lutego 2012 r.

Pismem z 17 kwietnia 2012 r. strona pozwana odmówiła wypłacenia powódce A. odprawy, wskazując, że powódka w dniu 15 marca 2012 r. podpisała umowę o pracę na stanowisku referenta ds. inwentaryzacji w 4 (...) Bazie Logistycznej we W. z datą świadczenia pracy od 15 marca 2012 r., a oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną złożyła 23 lutego 2012 r.

Pismem z 17 kwietnia 2012 r. strona pozwana odmówiła wypłacenia powódce T. odprawy, wskazując, że powódka w dniu 20 lutego 2012 r. podpisała umowę o pracę na stanowisku referenta ds. inwentaryzacji w 4 (...) Bazie Logistycznej we W. z datą świadczenia pracy od 15 marca 2012 r., a oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną złożyła 23 lutego 2012 r.

Dowód: pisma z 17.04.2012 r. (k. 31-33)

Średnie wynagrodzenie powódki M. wynosiło 2.591,85 zł brutto. Średnie wynagrodzenie powódki A. wynosiło 2.281,65 zł brutto. Średnie wynagrodzenie powódki T. wynosiło 2.706,40 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z 25.06.2012 r. (k. 74)

Zgodnie z art. 48a Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej pracownikowi, który osiągnął wiek, co najmniej 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna w roku kalendarzowym, w którym został rozwiązany z nim stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, niezależnie od świadczeń przewidzianych w odrębnych przepisach, z zastrzeżeniem ust. 2 i 4, przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne zwane dalej „świadczeniem”, w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, w tym 15 latach pracy w resorcie obrony narodowej; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, w tym 20 lat pracy w resorcie obrony narodowej 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy, w tym 25 lat pracy w resorcie obrony narodowej.

Dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (k. 136-169)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W niniejszej sprawie sporne między stronami było, czy w ustalonych okolicznościach faktycznych rozwiązanie stosunku pracy stroną pozwaną a powódkami nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a tym samym czy powódkom przysługują świadczenia z ustawy z 13.03.2003 r. oraz z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Strona pozwana twierdziła bowiem, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu zawarcia przez powódkę umowy o pracę z w 4 Regionalną Bazą Logistyczną (...), podczas gdy powódki argumentowały, że rozwiązanie stosunku pracy z Inspektorem Wspierania Sił Zbrojnych (...) to było wyłącznym skutkiem przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. zaproponowania powódkom bardzo niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia.

Bezsporne było, że na skutek likwidacji Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego (...), (...) przejął w trybie art. 23¹ k.p. pracowników (...) i nie miał możliwości utrzymania przejętych pracowników w zatrudnieniu, w związku z czym przeprowadzono zwolnienia grupowe, jak również że powódki, będąc pracownikami chronionymi, nie otrzymały wypowiedzenia definitywnego, tylko wypowiedzenie zmieniające. Niesporny był również przebieg zatrudnienia każdej z powódek oraz ustanie tego zatrudnienia wskutek oświadczenia powódek złożonego w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Poza sporem pozostawało też, że strona pozwana podjęła starania o zapewnienie zatrudnienia dla zwalnianych pracowników, zwłaszcza zaś pracowników chronionych, w tym doprowadziła do przydzielenia (...) dodatkowych środków na etaty dla pracowników chronionych, jak też rekomendowała zatrudnianie pozostałych pracowników w pierwszej kolejności. W zasadzie nie było też kwestionowane przez powódki, że strona pozwana oczekiwała od nich, że najpierw rozwiążą stosunek pracy za porozumieniem stron i złożą podanie o zatrudnienie (...), że powódki tego nie zrobiły i że w związku z tym strona pozwana dokonała wypowiedzenia zmieniającego, w którym zaproponowała im nowe miejsce pracy w B., gdyż nie miała żadnej możliwości zatrudniania powódek we W. (ponadto wątpliwe było, czy istniała taka możliwość w B.).

Podstawę prawną żądania powódek stanowiły przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy 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. Odprawa przysługuje nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych.

Strona pozwana twierdziła, że powódki nie były objęte zwolnieniami grupowymi jako osoby chronione. Było zatem sporne, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódkami nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, i czy w związku z tym powódkom należą się świadczenia związane ze zwolnieniami grupowymi. Bezspornie jednak stosunek pracy powódek ustał w czasie, gdy przeprowadzano zwolnienia grupowe. Żadna ze stron nie kwestionowała również, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło formalnie wskutek oświadczenia pracownika, nie zaś pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności te nie uprawniają jednak do dokonania oceny, że do rozwiązania stosunku pracy doszło poza reżimem zwolnienia grupowego. Przepis art. 1, jak i art. 10 ustawy mówi o konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Pozornie zatem, skoro rozwiązanie stosunku pracy wynikało ze złożenia oświadczenia w trybie art. 23¹ § 4 k.p., nie można do niego stosować przepisów w/w ustawy. Jednakże bliższa analiza okoliczności prowadzących do złożenia tego oświadczenia daje podstawy, aby uznać, że to pracodawca, nie zaś powódki, doprowadził do rozwiązania stosunków pracy z nimi, w rezultacie czego reżim ustawy z 13.03.2003 r. nie został wyłączony.

Powódki były pracownikami likwidowanego (...) i z dniem 1.01.2012 r. w trybie art. 23¹ k.p. stały się pracownikami strony pozwanej. Bezsporne było, że mogły pracować we W. tylko do 15.03.2012 r., tj. do końca działań grupy likwidacyjnej, jak również, że strona pozwana nie miała możliwości dalszego zatrudniania wszystkich przejętych pracowników. Spowodowało to konieczność przeprowadzenia zwolnienia grupowego, którego zasady wynikały z porozumienia z 20.01.2012 r. Zwolnienia grupowe przeprowadzono pomiędzy 31.01.2012 r. (gdy składano oświadczenia o wypowiedzeniu) a 31.03.2012 r. (gdy rozwiązały się stosunki pracy II-giej grupy zwalnianych pracowników) i dotyczyły pracowników przejętych z (...), a więc znajdujących się w tej samej sytuacji, co wszystkie powódki, i zwalnianych z tych samych przyczyn, dla których strona pozwana nie mogła kontynuować zatrudnienia powódek we W. i starała się, aby doszło do zakończenia stosunku pracy w drodze porozumienia stron i zmiany pracodawcy poprzez nawiązanie nowej umowy o pracę, poza ramami art. 23¹ k.p. Zgodnie z porozumieniem pracownicy chronieni na podstawie art. 39 k.p. oraz chronieni ze względu na uprawnienie do urlopu wychowawczego i macierzyńskiego, mieli być wyłączeni ze zwolnienia grupowego – jednak ostatecznie, wbrew zapisom tego porozumienia, włączono do niego powódki, które nie chciały rozwiązać stosunku pracy za porozumieniem stron. Sam fakt, że porozumienie o zwolnieniach grupowych *expressis verbis* wyłączyło powódki ze zwolnienia, nie zmienia faktu, że zastosowano wobec niej zasady wynikające z ustawy z 13.03.2003 r., a więc faktycznie włączono ją w ten proces. Podkreślić należy, że pracownika uznaje się za zwolnionego w ramach zwolnienia grupowego, gdy spełnione są warunki określone w art. 1 ustawy, nawet jeśli nie dopełniono pozostałych rygorów wynikających z ustawy. Mylny jest przy tym często spotykany wśród pracodawców pogląd, że wypowiedzenie zmieniające nie jest wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 1 i art. 10 ustawy, a zatem nie rodzi skutku w postaci obowiązku wypłacenia odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 17.05.2007 r. (III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28), ustawę z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego, co w analizowanej przez Sąd Najwyższy sprawie oznaczało, że dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 ustawy, uzasadniało roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Argumentacja przedstawiona przez Sąd Najwyższy zachowuje w całości aktualność na gruncie roszczenia o odprawę. Jak wskazał Sąd Najwyższy, również

w przypadku wypowiedzenia zmieniającego rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy. Ponadto skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach, to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto już z samego brzmienia art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika pośrednio, że wypowiedzenie zmieniające również może być wypowiedzeniem dokonywanym w reżimie zwolnień grupowych.

W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenia strony pozwanej z 31.01.2012r. (złożone powódce A.) i oświadczenia z 20.02.2012 r. (złożone powódcom M. i T.) o wypowiedzeniu warunków pracy, złożone zostało w warunkach określonych ustawą z 13.03.2003 r. Wynikały one z tych samych przyczyn, co wypowiedzenia definitywne dokonywane na podstawie porozumienia z 20.01.2012 r. w przedmiocie zwolnień grupowych, tzn. z potrzeby dostosowania przez stronę pozwaną struktury zatrudnienia, zmienionej radykalnie wskutek przejścia pracowników (...) w trybie art. 23¹ § 1 k.p., w szczególności poprzez zredukowanie poziomu zatrudnienia z uwzględnieniem wymogów etatyzacji (...). Nastąpiły w czasie, gdy przeprowadzono zwolnienia grupowe spełniające kryteria określone art. 1 ustawy z 13.03.2003 r. Spowodowane były tylko i wyłącznie przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, tj. brakiem możliwości zatrudniania powódek we W.. Biorąc pod uwagę, że rzeczywistą intencją strony pozwanej było rozwiązanie stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami chronionymi i udzielenie im pomocy w zawarciu umowy z (...) we W., przyczyną wypowiedzeń zmieniających był brak jakiejkolwiek realnej możliwości zatrudniania tych pracowników w (...).

Bezspornym było, że formalnie to nie oświadczenia pracodawcy z 31.01.2012 r. i 20.02.2012 r. – tj. wypowiedzenia zmieniające dokonane na podstawie art. 42 § 1 k.p. doprowadziły do rozwiązania stosunków pracy między stronami, lecz oświadczenia powódek złożone na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. w dniach 22 i 23.02.2012 r. Powołany przepis stanowi, że w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Ustawodawca wskazał jednak wprost w tym przepisie, co uszło uwadze pracodawcy, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Wobec tego, choć formalnie oświadczenie skutkujące bezpośrednio rozwiązaniem stosunku pracy składa pracownik, podobnie jak na gruncie art. 42 § 1 k.p. zgodnie z intencją ustawodawcy traktuje się je tak, jakby to oświadczenie pracodawcy powodowało ustanie zatrudnienia.

W orzecznictwie była w związku z tym rozważana kwestia, czy również w sytuacji, gdy to pracownik składa oświadczenie skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p., możliwe jest przyjęcie, że do zwolnienia pracownika dochodzi z przyczyn dotyczących pracodawcy, a tym samym – czy możliwe jest zgłaszanie pod adresem pracodawcy roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej określonej art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. Co do zasady w takich przypadkach przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczy pracownika, który nie chce kontynuować zatrudnienia po zmianie pracodawcy i wobec tego sam, własnym oświadczeniem, doprowadza do ustania stosunku pracy, przy jednoczesnym braku przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy po stronie pracodawcy. Jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń, gdy bezpośrednią przyczyną złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 23¹ § 4 k.p. jest poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika, wówczas wyjątkowo powstanie roszczenie o wypłatę odprawy (por. uchwałę z 18.06.2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011/3-4/32, albo wyroki z 23.02.2010 r., II BP 11/09, Lex nr 585741 i z 5.08.2009 r., II PK 275/08, Lex nr 829122). Jakkolwiek na gruncie art. 23¹ § 4 k.p. przyjmuje się fikcję wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, zaś na gruncie tej konstrukcji ustawową przyczyną jest samo przejście zakładu pracy (a więc okoliczność nie dotycząca pracownika), nie można w sposób automatyczny przyjmować, że nie istnieją żadne przyczyny po stronie pracownika, które przemawiają za rozwiązaniem przez niego stosunku pracy. Nie można również wykluczyć sytuacji, gdy w rzeczywistości tylko po stronie pracownika istniały przyczyny, które spowodowały rozwiązanie stosunku pracy. Tym samym nie ma podstaw, aby przy ocenie uprawnienia do otrzymania odprawy orzekać w oderwaniu od rzeczywistych powodów skorzystania

przez pracownika z uprawnienia przewidzianego art. 23¹ § 4 k.p. Na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2.02.2001 r. (I PKN 228/00, OSNP 2002/20/489) wskazał, że w omawianym przypadku sytuacja prawna jest podobna jak przy wypowiedzeniu zmieniającym, gdyż pracodawca również nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę, a skutek taki może nastąpić tylko przy złożeniu przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Zauważył w związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza możliwości przyznania odprawy, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia, a zatem w szczególności gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 ustawy z 28.12.1989 r. (zwolnienia grupowe), a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.

Sąd Rejonowy cytowane stanowisko Sądu Najwyższego w pełni podziela. Oceniając przyczyny złożenia przez powódki w dniach 22 i 23.02.2012 r. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem w trybie art. 23¹ § 4 k.p., nie można bowiem ignorować faktu, że każda z powódek złożyła to oświadczenie reagując bezpośrednio na wcześniejsze oświadczenia pracodawcy – z 20 lutego w przypadku powódek M. i T. i z 31.01.2012 r. w przypadku powódki A. - złożone w trybie art. 42 § 1 k.p. Wynika to wprost z pism powódek (k. 23-24). Każdej z powódek przysługiwałaby możliwość odmówienia przyjęcia nowych warunków, co spowodowałoby – jednakże dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (por. art. 42 § 3 k.p.) – rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powódki musiałyby skorzystać z tej możliwości, gdyż z powodu zobowiązań rodzinnych, wieku, stanu zdrowia, a także obciążeń finansowych związanych z przeniesieniem się do B. oddalonej o ponad 300 km od W., nie miały realnej możliwości przyjęcia warunków pracodawcy. Przyjęcie nowych warunków zatrudnienia byłoby dla każdej z powódek bardzo niekorzystne. W przypadku każdej z powódek doszło ponadto do zbiegu uprawnień wynikających z art. 42 § 3 k.p. (odmowy przyjęcia nowych warunków) i z art. 23¹ § 4 k.p. (odmowy kontynuowania zatrudnienia u nowego pracodawcy). Z uwagi na to, że drugie z oświadczeń z punktu widzenia potrzeb powódek wywoływało skutek dla nich korzystniejszy – gdyż miały rozpocząć pracę w (...) od 15.03.2012 r., a terminy wypowiedzenia upływały dopiero z końcem kwietnia dla powódki A. i z końcem maja dla powódek M. i T. - skorzystały z niego zamiast składać oświadczenie z art. 42 § 3 k.p., lecz dokładnie z tej samej przyczyny i w tym samym celu – aby nie dopuścić do niekorzystnej dla niej zmiany treści stosunku pracy, uniemożliwiającej jej w praktyce dalsze zatrudnienie.

Sąd Rejonowy nie miał żadnych wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn, które dotyczyły wyłącznie pracodawcy, tj. braku możliwości zatrudniania osób na tzw. stanowiskach „spoza etatu” oraz braku możliwości zatrudniania pracowników we W.. Strona pozwana podnosiła co prawda, że powódki M. i T. złożyły oświadczenia z 22 i 23.02.2012 r. nie z powodu otrzymanych wypowiedzeń z 20.02.2012 r., lecz z powodu zawarcia w dniach 20.02.2012 r. umowy o pracę z (...), a powódka A., choć zawarła umowę o pracę z (...) po wypowiedzeniu zmieniającym, też mogła skorzystać z zatrudnienia zapewnionego jej przez pozwanego Sąd uznał jednak, że argumentacja strony pozwanej nie jest przekonująca. Należy bowiem podkreślić, że powódki nie zwolniły się z pracy u strony pozwanej dlatego, że chciały być zatrudnione w (...), zresztą na gorszych niż dotychczas warunkach (powódki M. i T. dostały umowy terminowe na 4 lata, a powódka A. początkowo umowę na okres próbny), ale tylko i wyłącznie z tej przyczyny, że miały pewność już od listopada 2011 r., potwierdzoną po otrzymaniu przez powódkę A. wypowiedzenia zmieniającego w dniu 31.01.2012 r., które skłoniło je do zintensyfikowania działań, że nie będą miały żadnej możliwości pozostania w zatrudnieniu u strony pozwanej we W.. Podkreślenia wymaga, że choć istotnie oświadczenia z 22 i 23.02.2012 r. powódki M. i T. złożyły już po podpisaniu umowy o pracę z (...) w dniu 20.02.2012 r. (przy czym, co istotne, stosunek pracy nawiązany na podstawie tej umowy miał łączyć strony w okresie po 15.03.2012 r.), to jednak nowe umowy o pracę podpisane zostały dopiero po złożeniu przez stronę pozwaną oświadczeń z 31.01.2012 r. i 20.02.2012 r. o wypowiedzeniu zmieniającym, i to przy czynnym udziale strony pozwanej. Powódka A. podpisała zaś umowę z 4 RBLna na półtora miesiąca po złożeniu jej wypowiedzenia zmieniającego przez pozwaną.

Rację ma strona pozwana, gdy wskazuje, że powódka M. już w grudniu 2011 r. zwróciła się o zatrudnienie do (...) i że jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego prowadziła rozmowy na temat zatrudnienia w (...), uzyskując wstępną obietnicę zawarcia umowy o pracę. Pamiętać należy wszakże, że inicjatywa powódki w tym zakresie wynikała tylko i wyłącznie z tego, że w listopadzie 2011 r. została poinformowana, podobnie jak i inni pracownicy, że nie będzie możliwości dalszego zatrudniania ich we W. w (...). Co więcej, poszukiwanie pracy przez powódkę w (...) wynikało bezpośrednio z inicjatywy samej strony pozwanej, która starała się zapewnić pracownikom (...) (zwłaszcza chronionym) nowe zatrudnienie po zwolnieniu ich z (...). Poszukiwanie nowego zatrudnienia przez powódkę nie wynikało więc z jej potrzeb, oczekiwań i zamiarów, tylko po prostu z tego, że miała pewność, że po 15.03.2012 r. straci pracę.

Wbrew stanowisku strony pozwanej, która powoływała się na wewnętrzną dokumentację nakazującą pozwanemu ułatwienie pracownikom chronionym znalezienia zatrudnienia w (...), poczucie powódek, że nie miały one de facto żadnej gwarancji, że po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną na mocy porozumienia stron, a złożenie przez nie takiego wniosku było wymagane przez pozwaną przed podpisaniem przez powódki umów o pracę z (...), zostaną one zatrudnione w (...), i że będzie to zatrudnienie na satysfakcjonujących je warunkach. W tym samym czasie pozostali pracownicy (...) poszukiwali pracy w jednostkach wojskowych na normalnych zasadach, dysponując tylko obietnicą, że ich podania będą w miarę możliwości traktowane priorytetowo. Poza ustnymi zapewnieniami powódki nie miały w ocenie Sądu do 15.02.2012 r., do kiedy to miały złożyć wniosek o zwolnienie ich z (...), żadnej gwarancji, że zostaną zatrudnione w (...). W szczególności nie zawarto z nimi umów o pracę ani przedwstępnych umów o pracę. Ich obawy, że ostatecznie mogą nie zostać zatrudnione lub że zaproponowane im warunki będą dalece niesatysfakcjonujące, były w pełni uzasadnione. Okoliczności związane z gwarancjami zatrudnienia w (...) powódki poznały dopiero w toku procesu, gdy dowiedziały się, że wyodrębniono specjalne środki na etaty dla pracowników chronionych z (...) i że Komendant (...) nie mógł ich wykorzystać do zatrudnienia innych osób.

W ocenie Sądu Rejonowego do rozwiązania stosunków pracy między stroną pozwaną a powódkami doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, nie zaś z tego względu, że powódki chciały zakończyć zatrudnienie u pozwanego i podjąć zatrudnienie u innego pracodawcy. Poszukiwanie przez powódki nowego zatrudnienia i przyjęcie przez nie warunków oferowanych przez (...), w ocenie Sądu i powódek mniej korzystnych - choćby z uwagi na terminowy charakter umów - wynikało wyłącznie z faktu, że powódki miały pewność, iż w bliskiej przyszłości utracą pracę w (...). Inicjatorem ustania stosunku pracy była strona pozwana i wynikało ono z jej potrzeb, a nie z potrzeb którejkolwiek z powódek - bez względu na to, jaką ostatecznie metodę rozwiązania stosunku pracy przyjęto. Sąd nie miał w okolicznościach niniejszej sprawy żadnych podstaw, aby nie kwestionować stanowisko powódek, że gdyby nie pewność utraty pracy w (...), nie zdecydowałyby się na zatrudnienie w (...).

Sąd Rejonowy uznał również za nieuzasadniony podniesiony przez stronę pozwaną w piśmie z 3.12.2012 r. zarzut naruszenia przez każdą z powódek zasad współżycia społecznego poprzez zgłoszenie żądania zapłaty odprawy (art. 8 k.p.). Postępowanie strony pozwanej, która wiedząc o tym, że będzie musiała zwolnić pracowników (lub zaoferować im bardzo dla nich niekorzystne warunki, wymagające zmiany miejsca pracy), podjęła starania, aby zapewnić im możliwość pracy u innego pracodawcy, jest godne uznania i świadczy o daleko posuniętej trosce o dobro pracowników oraz poszanowaniu nie tylko zasad prawa pracy, ale przede wszystkim reguł słuszności i zasad współżycia społecznego. Niemniej jednak fakt, że pracodawca umożliwia pracownikom, których nie może dalej zatrudniać na dotychczasowych warunkach, nowe zatrudnienie, nie zwalnia go z obowiązku wypłacenia im świadczeń wynikających z ustawy. Pracownik, który wie, że utraci pracę, z reguły jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy poszukiwać będzie nowego zatrudnienia. Okoliczność, że takie zatrudnienie uzyskał lub w przyszłości uzyska (nawet przy aktywnym udziale dotychczasowego pracodawcy i dzięki jego staraniom) nie pozbawia go w ocenie Sądu możliwości otrzymania odprawy wynikającej z ustawy. Ustawodawca nie uzależnia bowiem uprawnienia do otrzymania odprawy od tego, czy pracownik ma możliwość bezzwłocznego podjęcia pracy u nowego pracodawcy. Nie ma w ocenie Sądu niczego nagannego w tym, że pracownik, który został zwolniony z przyczyn leżących faktycznie po stronie pracodawcy, domaga się należnych mu na mocy ustawy świadczeń, mimo że natychmiast podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Wobec powyższego zdaniem Sądu powódki mogły domagać się odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. W świetle długości stażu pracy każdej z powódek, żądanie zasądzenia na rzecz powódki K. M. i G. T. trzykrotności, a w przypadku powódki A. dwukrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto ustalonego na podstawie zaświadczenia strony pozwanej Sąd uznał za uzasadnione w całości.

Strona pozwana nie kwestionowała również stażu pracy powódek T. i M. w resorcie obrony narodowej, wynikających z ich akt osobowych i uprawniających je do żądania jednorazowego świadczenia na podstawie zapisów art. 48a Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Domagając się oddalenia powództwa w tym zakresie strona pozwana wskazywała jedynie na okoliczność, że nie doszło do rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. W świetle powyższych rozważań, zarzut ten należy uznać za chybiony. Konsekwencją przyjęcia, że do rozwiązania umów z powódkami doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jak i bezspornego spełnienia przez powódki M. i A. warunku stażu pracy w resorcie obrony narodowej i wieku oraz braku okoliczności wykluczających możliwość przyznania jednorazowego świadczenia w świetle stanowiska strony pozwanej, Sąd zasądził na rzecz powódek K. M. i G. T. świadczenia w wysokości dwukrotnego średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto ustalonego na podstawie zaświadczenia strony pozwanej.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie I, II i III wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odprawa powinna być wypłacona niezwłocznie po spełnieniu ustawowych przesłanek do jej wypłaty, a więc niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy. Wobec tego żądanie powódek, by od strony pozwanej od drugiego dnia po upływie terminu wskazanego w wezwaniu pozwanej do zapłaty (upływającego ponad miesiąc po rozwiązaniu stosunków pracy), zasługiwało na uwzględnienie w całości. Z tą samą datą winno zostać zapłacone jednorazowe świadczenie, Sąd w całości uwzględnił zatem żądanie powódek, by odsetki od żądanej przez nie z tego tytułu kwoty zasądzić od dnia wydania wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek wynikała z zaświadczenia pracodawcy i wynosiła w przypadku powódki M. 2.591,85 zł brutto, w przypadku powódki A. 2.281,65 zł brutto, zaś w przypadku powódki T. 2.706,40 zł brutto.

Kosztami procesu poniesionymi przez każdą z powódek, jako współuczestników formalnych sporu, Sąd na mocy art. 98 k.p.c. w całości obciążył w punktach IV, V i VI stronę pozwaną, która spór przegrała w całości. Na zasądzone od niej na rzecz powódek koszty złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powódek w kwocie zależnej od wartości przedmiotu sporu wyliczonej od żądania każdej z powódek, tj. 2400 zł, 600 zł i 2400 zł, a ponadto koszty związane z nakazanym przez Sąd osobistym stawiennictwem powódki T. w kwocie 133,10 zł.

Kosztami sądowymi, których powódki nie miały obowiązku ponieść Sąd obciążył Skarb Państwa, gdyż strona pozwana korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych jako statio fisci.

SSR Agnieszka Chlipała – Koziol

Z.

1. odnotować
2. odpis doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej
3. K.. 14 dni

4. po prawomocności zwrócić akta osobowe powódek pełnomocnikowi pozwanej