

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. M.**

przeciwko **Inspektoratowi Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B.**

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B. na rzecz powódki K. M. kwotę 8.119,20 zł (słownie: osiem tysięcy sto dziewiętnaście złotych dwadzieścia groszy) z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.706,40 zł;

IV. zasądza od strony pozwanej Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B. na rzecz powódki K. M. kwotę 1.281,26 zł tytułem kosztów procesu, w tym kwotę 1.200 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

V. kosztami sądowymi, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona, oraz wydatkami pokrytymi tymczasowo przez Skarb Państwa, obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 24 sierpnia 2012 r. (k.2-5) powódka K. M. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B. kwoty 8.209,20 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu. Wskazała, że była zatrudniona w Dowództwie (...) Okręgu Wojskowego w okresie od 1 kwietnia 1994 r. do 31 grudnia 2011 r., a następnie do 1 marca 2012 r. u strony pozwanej, która w trybie art. 23¹ kodeksu pracy [dalej: k.p.] przejęła jej zakład pracy. Stosunek pracy powódki został rozwiązany przez nią za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. Wyjaśniła, że domaga się odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, 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 powódkę umowy o pracę spowodowane było przyczynami leżącymi po stronie pozwanego, gdyż powódka od 1994 r. świadczyła pracę we W., natomiast w dniu 20 lutego 2012 r. strona pozwana wypowiedziała jej warunki pracy, wskazując jako nowe miejsce wykonywania pracy B.. Powódka podkreśliła, że nie mogła przyjąć tych warunków

z przyczyn rodzinnych i finansowych, wobec czego skorzystała z uprawnienia z art. 23¹ § 4 k.p. Zwróciła się do strony pozwanej o odprawę, lecz ta odmówiła jej wypłaty, powołując się na podpisanie przez powódkę w dniu 20 lutego 2012 r. umowy o pracę z (...)[dalej: (...)] Powódka oświadczyła, że jej zdaniem stanowisko strony pozwanej jest bezzasadne, gdyż (...) jest samodzielnym pracodawcą, który nie zgodził się na takie same warunki umowy o pracę, jakie obowiązywały w umowie powódki ze stroną pozwaną, tj. nie zgodził się na zatrudnienie jej na czas nieokreślony. Wskazała też, że zatrudnienie w jednostkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej znaleźli także inni pracownicy zwolnieni przez stronę pozwaną, którzy otrzymali odprawy.

W odpowiedzi na pozew (k.42-46) strona pozwana Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, że powódki nie zwolniono w ramach zwolnienia grupowego; zgodnie z porozumieniem zawartym ze związkiem zawodowym pracownicy objęci ochroną przedemerytalną (w tym powódka) byli wyłączeni ze zwolnienia grupowego. Ponadto do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdyż powódka 20 lutego 2012 r. podpisała umowę o pracę z (...), a następnie rozwiązała stosunek pracy ze stroną 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 powódce zatrudnienie w (...) od 15 marca 2012 r., to jest po zakończeniu wykonywania zadań w Grupie Likwidacyjnej. Warunkiem zatrudnienia powódki w (...) było złożenie przez pracownika chronionego podania do Komendanta (...) o pracę oraz wystąpienie o rozwiązanie istniejącego stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powódka podanie o zatrudnienie złożyła 7 grudnia 2011 r., ale nie wystąpiła o rozwiązanie istniejącego stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Tym samym powódka zdecydowała się na przejście jej w trybie art. 23¹ k.p. przez stronę pozwaną, mimo że wiedziała, że będzie to związane ze zmianą miejsca pracy, ponieważ strona pozwana nie posiada komórki organizacyjnej we W., w której powódka mogłaby świadczyć pracę. Grupa Likwidacyjna została powołana tylko czasowo, w celu zakończenia do 15 marca 2012 r. prac związanych ze zniesieniem Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego. Strona pozwana podkreśliła, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie była poważna zmiana warunków umowy o pracę na niekorzyść powódki. Strona pozwana podniosła wreszcie, że przyznanie powódce odprawy z tytułu zwolnienia grupowego stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego oraz naruszenie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

Pismem z 4 grudnia 2012 r. (k.74-76) powódka podniosła, że z porozumienia w sprawie zwolnień grupowych wynikało, że pracodawcy wojskowi mieli w pierwszej kolejności zatrudniać pracowników z rozformowanej jednostki, niezależnie od tego, w jaki sposób doszło do rozwiązania stosunku pracy i czy wypłacono odprawę. Powódka zaznaczyła, że tylko dzięki zwolnieniom grupowym strona pozwana mogła jej wypowiedzieć warunki pracy, mimo ochrony wynikającej z art. 39 k.p., zatem niezasadne są argumenty strony pozwanej, jakoby zwolnienie powódki nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych. Powódka zaznaczyła też, że gdyby strona pozwana nie wypowiedziała jej miejsca świadczenia pracy, nigdy by nie zrezygnowała z tej pracy na rzecz zatrudnienia w (...).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M. w okresie od 1 kwietnia 1994 r. do 31 grudnia 2011 r. była zatrudniona w Dowództwie (...) Okręgu Wojskowego we W., natomiast w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 1 marca 2012 r. u jego następcy prawnego – tj. w Inspektoracie Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B.. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora oraz referenta.

Dowody:

- akta osobowe powódki, w szczególności świadectwo pracy z 1.03.2012 r. (kopia: k.7-8)

Pismem z 16 listopada 2011 r., doręczonym 17 listopada 2011 r., powódka została poinformowana 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 Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych z siedzibą w B.. Przejście miało nastąpić na mocy art. 23¹ k.p. Powódka została również pouczona o treści art. 23¹ § 4 k.p.

Dowody:

- pismo z 16.11.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.9-10)

Powódka w tym okresie była pracownikiem, którego zatrudnienie podlegało ochronie z uwagi na okres przedemerytalny, gdyż miała wówczas 56 lat.

bezsporne

Na mocy rozkazu nr (...). Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych 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. Powódka została przydzielona do tej Grupy Likwidacyjnej.

Dowody:

- kopia rozkazu nr (...) z 2.12.2011 r. (k.12-18)
- kopia rozkazu nr (...) z 5.01.2012 r. – zakres obowiązków powódki (k.19-20)
- przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

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

Dowody:

- porozumienie zmieniające z 2.01.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.11)
- kopia pisma Szefa Służby Cywilnej z 6.06.2011 r. (k.260-261)
- kopia pisma z 29.07.2011 r. (k.262)

Łącznie z powódką 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 Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych strona pozwana zawarła w dniu 20 stycznia 2012 r. ze Związkiem Zawodowym Pracowników Administracji Dowództwa Ś. 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 Inspektoracie Wsparcia Sił Zbrojnych 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. 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.

U strony pozwanej po zakończeniu zwolnień grupowych, tj. po 30 marca 2012 r., z przejętych z Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego pracowników pozostała tylko jedna osoba (L. C.), z którą rozwiązano umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 11 maja 2012 r.

Dowody:

- kopia porozumienia z 20.01.2012 r. (k.22-27, k.47-49)
- kopie rozkazów dotyczących zatrudnienia bazowego (k.88-128)
- wykaz stanowisk IWSZ w okresie 2011-2012 r. (k.214)
- wykaz zatrudnionych pracowników IWSZ w okresie 2011-2012 r. (k.215)
- wykaz przejętych pracowników (k.216-218)
- wykaz pracowników zwolnionych w ramach zwolnień grupowych (k.253-259)

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, 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 (...)i utworzone zostaną etaty przeznaczone wyłącznie dla nich. Szef strony pozwanej wydał stosowne polecenie służbowe Komendantowi (...). 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.

W przypadku powódki zaplanowano przydzielenie jej stanowiska starszego referenta ds. uzbrojenia w (...), za wynagrodzeniem zasadniczym wyższym o 89,92 zł, przy czym miałyby to być zatrudnienie na czas określony, na 4 lata.

Propozycję zatrudnienia w (...) przedstawiono pracownikom chronionym (w tym powódce) w dniu 29 listopada 2011 r. na spotkaniu zorganizowanym przez stronę pozwaną, w którym uczestniczył Komendant (...). Na spotkaniu pracownicy byli informowani, że konieczne będzie rozwiązanie stosunku pracy ze stroną pozwaną w celu zatrudnienia w (...). 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 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. Z 12 pracowników chronionych 10 wstępnie przyjęło propozycję nawiązania stosunku pracy w (...).

W dniu 7 grudnia 2011 r. powódka, w nawiązaniu do informacji przekazanych na spotkaniu z 29 listopada 2011 r., zwróciła się na piśmie do Komendanta (...) 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 1 lutego 2012 r. odbyła się rozmowa między powódką a specjalistą ds. personalnych (...), w czasie której potwierdzono warunki zatrudnienia.

Pismem z 8 lutego 2012 r. powódka i 4 innych pracowników przejętych przez stronę pozwaną z Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego zwrócili się do Komendanta (...) 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.

Dowody:

- kopia pisma z 20.12.2011 r. (k.50)
- kopia pisma z 7.12.2011 r. (k.51)
- kopia notatki (k.52)
- kopia pisma z 8.02.2012 r. (k.53)
- kopie rozkazów dotyczących zatrudnienia bazowego (k.88-128)
- wykaz stanowisk IWSZ w okresie 2011-2012 r. (k.214)
- wykaz zatrudnionych pracowników IWSZ w okresie 2011-2012 r. (k.215)
- kopia pisma Ministra Obrony Narodowej z 27.09.2011 r. (k.219)
- kopia pisma Szefa IWSZ z 9.11.2011 r. (k.220)
- kopia pisma Komendanta (...) z 19.12.2011 r. (k.221)
- kopia notatki z 22.02.2012 r. (k.223)
- kopia pisma Szefa Służby Cywilnej z 6.06.2011 r. (k.260-261)
- kopia pisma z 29.07.2011 r. (k.262)
- wykaz stanowisk w (...) za lata 2011-2012 (k.265-270)
- wykaz pracowników (...) zatrudnionych w (...) (k.275)
- zeznania A. L. (k.67-68, k.233-234)
- zeznania T. C. (k.235)
- zeznania J. M. (k.235v-236)
- zeznania I. N. (k.236)
- częściowo: przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

Poza pracownikami chronionymi Komendant (...) 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.

Dowody:

- wykaz pracowników (...) zatrudnionych w 4RBLog (k.275)
- zeznania T. C. (k.235)

- zeznania J. M. (k.235v-236)
- zeznania I. N. (k.236)
- przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

Powódka nalegała na zawarcie z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. Do czasu przedstawienia jej zapewnienia takiego zatrudnienia, wstrzymywała się ze zgłoszeniem wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, mimo nalegań przedstawicieli strony pozwanej.

Dowody:

- przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

Z uwagi na to, że powódka nie złożyła, mimo oczekiwań strony pozwanej, wniosku o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, zaś strona pozwana nie miała możliwości dalszego zatrudnienia jej we W. po 15 marca 2012 r., podjęto decyzję o dokonaniu wobec powódki wypowiedzenia warunków pracy. W tej samej sytuacji był jeszcze jeden pracownik i wobec niego także złożono oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy.

Pismem doręczonym powódce 20 lutego 2012 r. strona pozwana wypowiedziała jej warunki umowy o pracę, w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 maja 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 powódce wykonywanie pracy w B..

Dowody:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 20.02.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.21)
- zeznania A. L. (k.67-68, k.233-234)

Powódka zadecydowała, że nie przyjmie nowych warunków pracy, gdyż jej sytuacja rodzinna i finansowa nie pozwalała jej na przeniesienie się do B.. Powódka prowadzi gospodarstwo domowe wraz z mężem, który jest częściowo niezdolny do pracy i pobiera rentę w wysokości 825,44 zł. Mąż powódki od 2002 r. leczony jest z powodu tętniaków i naczynek w mózgu.

Dowody:

- kopia decyzji z 29.06.2012 r. (k.28)
- kopia dokumentacji medycznej (k.29-31)
- przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

Dowódca zlikwidowanego Dowództwa (...) Okręgu Wojskowego poinformował stronę pozwaną, że wypowiedzenia zostały źle odebrane przez pracowników. Wobec tego, aby uspokoić pracowników, zwolniono ich w dniu 20 lutego 2012 r. z pracy, przydzielono samochód służbowy i odwieziono na spotkanie z Komendantem (...), w celu podpisania umów o pracę. Strona pozwana zakładała, że po podpisaniu umów wycofa wypowiedzenia i podpisze z pracownikami porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowody:

- zeznania A. L. (k.67-68, k.233-234)

- przesłuchanie K. M. w charakterze powódki (k.190v-291)

W dniu 20 lutego 2012 r. powódka podpisała umowę o pracę z (...). Umowa zawarta została na czas określony od 15 marca 2012 r. do 14 marca 2016 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku starszego referenta ds. uzbrojenia, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2.000 zł miesięcznie (powiększonym o premię regulaminową oraz dodatek stażowy). W umowie zastrzeżono dwutygodniowy okres jej wypowiedzenia.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 16.02.2012 r. (k.37)

Pismem z 22 lutego 2012 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie, że na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. rozwiązuje stosunek pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem. Wskazała, że decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w powyższym trybie podjęła w związku ze złożonym jej 20 lutego 2012 r. wypowiedzeniem warunków pracy w zakresie miejsca jej świadczenia. Wyjaśniła, że podjęcie przez nią pracy w B. jest niemożliwe ze względu na jej sytuację rodzinną, gdyż mąż po wylewie od 2002 r. wymaga jej stałej opieki, a ponadto ze względu na jej sytuację finansową, gdyż koszty związane z dojazdem z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, utrzymaniem się w B. i utrzymaniem mieszkania we W. przewyższałyby jej dochody.

Dowody:

- pismo z 22.02.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.32)

Pismem z 13 kwietnia 2012 r., doręczonym 16 kwietnia 2012 r., powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 8.209,20 zł, w terminie 7 dni, 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.

Dowody:

- kopia pisma z 13.04.2012 r. z potwierdzeniem nadania i odbioru (k.34-35)

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

Dowody:

- kopia pisma z 23.04.2012 r. (k.36)

Średnie wynagrodzenie powódki w okresie od 1 stycznia do 1 marca 2012 r. wynosiło 2.706,40 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie z 17.09.2012 r. (k.57)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Okoliczności faktyczne sprawy były między stronami zasadniczo niesporne, różniła się przede wszystkim ich interpretacja zaistniałej sytuacji faktycznej na gruncie przepisów ustawy z 13.03.2003 r. Spór co do faktów dotyczył tego, czy sytuacja powódki (jako pracownika chronionego) różniła się przy zatrudnianiu jej w (...)od sytuacji innych pracowników rozformowanego Dowództwa (...)Okręgu Wojskowego [...], tzn. czy w przeciwieństwie do nich miała gwarancję zatrudnienia na niepogorszonych warunkach, z uwagi na utworzenie w tym celu puli etatów w (...). Sporne

było ponadto, czy złożenie przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z Inspektorem Wsparcia Sił Zbrojnych [IWSZ] wynikało z przyczyn dotyczących powódki (tj. zawarcia przez nią umowy o pracę z (...)), czy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (tj. zaproponowania jej niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia). Niesporne było natomiast, że wskutek likwidacji (...)powódkę, podobnie jak i innych pracowników tej jednostki, przejął w trybie art. 23¹ k.p. IWSZ, że IWSZ nie miał możliwości utrzymania przejętych pracowników w zatrudnieniu, w związku z czym przeprowadzono zwolnienia grupowe, jak również że powódka będąc pracownikiem chronionym z uwagi na wiek przedemerytalny nie otrzymała wypowiedzenia definitywnego, tylko wypowiedzenie zmieniające. Niesporny był przebieg zatrudnienia powódki oraz ustanie tego zatrudnienia wskutek oświadczenia powódki 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 powódkę, że strona pozwana oczekiwała od niej, że rozwiąże stosunek pracy za porozumieniem stron i złoży podanie o zatrudnienie w (...), a gdy powódka tego nie zrobiła – dokonała wypowiedzenia zmieniającego, gdyż nie miała żadnej możliwości zatrudniania powódki we W.(dyskusyjne było zresztą, czy była taka możliwość w B.).

Podstawę prawną żądania powódki zawierały przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., 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 niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych.

W sprawie między stronami było sporne, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w ramach zwolnień grupowych. Bezspornie jej stosunek pracy ustał w czasie, gdy przeprowadzano zwolnienia grupowe; bezspornie też rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło formalnie wskutek oświadczenia pracownika, nie zaś pracodawcy. Zdaniem Sądu nie było to jednak wystarczające do kategorycznego stwierdzenia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło poza reżimem zwolnienia grupowego. Istotnie, zasadniczo tak 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 – zatem pozornie 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 powódka, doprowadził do rozwiązania stosunku pracy i że reżim ustawy z 13.03.2003 r. nie został wyłączony.

Powódka była pracownikiem likwidowanego (...) i z dniem 1.01.2012 r. w trybie art. 23¹ k.p. stała się pracownikiem strony pozwanej. Bezspornie było, że mogła 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 powódka i zwalnianych z tych samych przyczyn, dla których strona pozwana nie mogła kontynuować zatrudnienia powódki

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. mieli być co prawda wyłączeni ze zwolnienia grupowego – jednak ostatecznie, wbrew zapisom tego porozumienia, włączono do niego powódkę, która nie chciała rozwiązać stosunku pracy za porozumieniem stron. Sam fakt, że porozumienie o zwolnieniach grupowych *expressis verbis* wyłączyło powódkę 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 (np. nie uregulowano jego sytuacji w porozumieniu o zwolnieniach grupowych, zawartym ze związkami zawodowymi). Jak słusznie wytknął pełnomocnik powódki, gdyby wobec powódki nie zastosowano przepisów ustawy z 13.03.2003 r., niedopuszczalne byłoby dokonanie wobec niej wypowiedzenia zmieniającego, wyklucza to bowiem art. 39 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Natomiast w reżimie zwolnienia grupowego ustawowy zakaz wypowiedzania stosunku pracy pracownikowi chronionemu doznaje złagodzenia, gdyż w myśl art. 5 ust. 5 pkt 1 w/w ustawy pracodawca może w ramach zwolnienia grupowego wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p.

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 niedotyczących 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. Na marginesie zauważyć też można, że 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.

Wobec powyższego zdaniem Sądu oświadczenie strony pozwanej z 20.02.2012 r. o wypowiedzeniu warunków pracy złożone zostało w warunkach określonych ustawą z 13.03.2003 r. Wynikało 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 IWSZ. Nastąpiło w czasie, gdy przeprowadzono zwolnienia grupowe spełniające kryteria określone art. 1 ustawy z 13.03.2003 r. Spowodowane było tylko i wyłącznie przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, tj. brakiem możliwości zatrudniania powódki we W. (a w zasadzie, biorąc pod uwagę, że rzeczywistą intencją strony pozwanej było rozwiązanie stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami chronionymi, brak realnej możliwości zatrudniania jej w ogóle).

Z formalnego jednak punktu widzenia w przedmiotowej sprawie to nie oświadczenie pracodawcy z 20.02.2012 r. – tj. wypowiedzenie zmieniające dokonane na podstawie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z 13.03.2003 r. – doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy, lecz oświadczenie powódki złożone na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. Przepis ten 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 pojawiło się w związku z tym pytanie, czy również w sytuacji, gdy 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. Zasadniczo jest tak, jak podnosiła strona pozwana – z reguły w takim przypadku 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 po stronie pracodawcy uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Nie ma jednak podstaw, aby przyjmować, że tak będzie w każdej sytuacji. Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń słusznie wskazał na to, że 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 stosować jakikolwiek automatyzm i 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.

Opisane powyżej poglądy Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela. Oceniając sens prawny oświadczenia powódki z 22.02.2012 r. nie można tracić z pola widzenia tego, że powódka złożyła je reagując bezpośrednio na wcześniejsze oświadczenie pracodawcy z 20.02.2012 r., złożone w trybie art. 42 § 1 k.p. Wynika to wprost z pisma powódki z 22.02.2012 r. Zasadniczo powódce przysługiwałaby możliwość odmówienia przyjęcia nowych warunków, co spowodowałyby – jednakże dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (por. art. 42 § 3 k.p.) – rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powódka z tej możliwości skorzystałaby, gdyż z powodu trudnej sytuacji rodzinnej, a także obciążeń finansowych związanych z przeniesieniem się do B. nie miała realnej możliwości przyjęcia warunków pracodawcy. Przypadkowo jednak zaistniała w przypadku powódki zbieżność 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 powódki wywoływało skutek dla niej korzystniejszy – gdyż miała ofertę pracy w (...), która mogłaby się okazać nieaktualna w czerwcu 2012 r. – skorzystała z niego zamiast składać oświadczenie z art. 42 § 3 k.p., lecz dokładnie z tą

samą intencją, tzw. w celu niedopuszczenia do niekorzystnej dla niej zmiany treści stosunku pracy, uniemożliwiającej jej w praktyce dalsze zatrudnienie.

W niniejszej sprawie oczywistym jest, 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 powódka złożyła oświadczenie z 22.02.2012 r. nie z powodu otrzymanego oświadczenia pracodawcy z 20.02.2012 r., lecz z powodu zawarcia w dniu 20.02.2012 r. umowy o pracę z (...), Sąd uznał jednak, że argumentacja strony pozwanej nie jest przekonująca. Owszem, powódka musiała w jakiś sposób rozwiązać stosunek pracy ze stroną pozwaną, jeśli chciała być zatrudniona w (...), niemniej jednak zatrudniła się w (...)nie z tego względu, że była zainteresowana zaprzestaniem pracy u strony pozwanej i przejściem do (...), lecz z tego względu, że dowiedziała się w sposób ostateczny, że nie będzie miała żadnej możliwości pozostania w zatrudnieniu u strony pozwanej. Podkreślenia wymaga, że choć istotnie oświadczenie z 22.02.2012 r. złożono już po podpisaniu umowy o pracę z (...) (przy czym, co istotne, stosunek pracy nawiązany na podstawie tej umowy miał łączyć strony w okresie po 15.03.2012 r.), to jednak nowa umowa o pracę podpisana została dopiero po złożeniu przez stronę pozwaną oświadczenia z 20.02.2012 r., i to przy czynnym udziale strony pozwanej.

Rację ma strona pozwana, gdy wskazuje, że powódka już w grudniu 2011 r. zwróciła się o zatrudnienie do (...)i że jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego prowadziła rozmowy na temat zatrudnienia w (...), uzyskując wstępny 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 IWSZ. 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 IWSZ. 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. Na marginesie godzi się też przypomnieć, że powódka do ostatniej chwili nie chciała przejść do (...), gdyż oferowane jej warunki były mniej korzystne niż w IWSZ; do końca liczyła na to, że jednak będzie zatrudniona na czas nieokreślony. Dopiero gdy strona pozwana podjęła działania bezpośrednio zmierzające do zmiany treści stosunku pracy (a w praktyce do jego rozwiązania, gdyż niemal pewne było, że powódka nowych warunków nie przyjmie), powódka zgodziła się na to, by podpisać umowę z (...) na pierwotnie proponowanych jej warunkach, tj. na czas określony.

Dodatkowo nie bez znaczenia jest fakt, że w odczuciu powódki nie miała ona żadnej gwarancji, że po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną zostanie zatrudniona w (...), gdyż była przekonana, że jej podanie o zatrudnienie uczestniczy w naborze na ogólnych zasadach. Takie przekonanie u powódki uzasadnione było faktem, że 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. Ponadto (...)zgodził się zawrzeć z nią umowę dopiero w przyszłości, od 15.03.2012 r., co wywołało w niej obawę, że gdy rozwiąże stosunek pracy ze stroną pozwaną z własnej inicjatywy, może okazać się, że propozycja (...)w marcu 2012 r. nie będzie już aktualna. Powódka nie miała pełnej wiedzy o tym, że strona pozwana „załatwiła” jej gwarancję zatrudnienia w (...)i obawiała się rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, zanim będzie miała podpisaną nową umowę o pracę na takich samych warunkach, jak te, które miała w (...). Okoliczności związane z gwarancjami zatrudnienia w (...)powódka poznała dopiero w toku procesu, gdy dowiedziała się, że wyodrębniono specjalne środki na etaty dla pracowników chronionych z (...)i że Komendant (...)nie mógł ich wykorzystać do zatrudnienia innych osób. Wobec tego zdaniem Sądu do rozwiązania stosunku pracy powódki doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, nie zaś z tego względu, że powódka chciała podjąć zatrudnienie u innego pracodawcy. Poszukiwanie przez powódkę nowego zatrudnienia i przyjęcie przez nią warunków oferowanych przez (...) (w jej odczuciu – niekorzystnych dla niej) wynikało tylko i wyłącznie z faktu, iż powódka miała pewność, że w bliskiej przyszłości utraci pracę w (...). Inicjatorem ustania stosunku pracy była strona pozwana i wynikało on z jej potrzeb, a nie z potrzeb powódki – bez względu na to, jaką ostatecznie metodę rozwiązania stosunku pracy przyjęto. Sąd nie miał w okolicznościach sprawy żadnych podstaw, aby nie dać wiary zapewnieniom powódki, że gdyby nie pewność utraty pracy w (...), nie zdecydowałyby się na zatrudnienie w (...).

Sąd uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego poprzez zgłoszenie żądania zapłaty odprawy (art. 8 k.p.). Oczywiście, zachowanie 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 sam fakt, że pracodawca umożliwia pracownikom, których nie może dalej zatrudnić 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 powódka mogła domagać się odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. Powódka była zatrudniona w (...) od 1994 r., a więc ponad 8 lat, w związku z tym wysokość należnej jej odprawy odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu (art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy). Jak wynika z zaświadczenia z 17.09.2012 r. (k.57), średnie wynagrodzenie powódki wynosiło 2.706,40 zł brutto, stąd też należna jej odprawa to 8.119,20 zł. Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, dalej idące powództwo oddalając w punkcie II 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 (co nastąpiło 1.03.2012 r.). Wobec tego żądanie powódki, by od strony pozwanej zasądzić odsetki ustawowe od tej daty, było uzasadnione.

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 powódki wynikała z w/w zaświadczenia z 17.09.2012 r. i była to kwota 2.706,40 zł.

Kosztami procesu poniesionymi przez powódkę na mocy art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd w całości obciążył w punkcie III wyroku stronę pozwaną, która spór przegrała w przeważającej części. Na zasądzone od niej na rzecz powódki koszty w łącznej kwocie 1.281,26 zł złożyło się wynagrodzenie jej pełnomocnika w kwocie 1.200 zł, a ponadto koszty związane z nakazaniem przez Sąd osobistym stawiennictwem strony w kwocie 81,26 zł (art. 98 § 3 k.p.c.). Powódka złożyła zaświadczenie o wysokości utraconego zarobku w kwocie 139,75 zł (k. 239) wraz z wnioskiem o jego zwrot (k.238). Sąd wniosek ten uwzględnił tylko w części. Zgodnie z art. 91 u.k.s.c. w wypadku, gdy obowiązujące przepisy przewidują przyznanie stronie należności w związku z jej udziałem w postępowaniu sądowym, należności te przyznaje się stronie w wysokości przewidzianej dla świadków, a więc wynikającej z art. 85-86 u.k.s.c. Górną granicę należności z tytułu utraconego zarobku stanowi równowartość 4,6% kwoty bazowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, której wysokość, ustaloną według odrębnych zasad, określa ustawa budżetowa (art. 86 ust. 3). W 2013 r. była to kwota 81,26 zł.

Kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku ponieść (tj. opłatą sądową oraz wydatkami związanymi ze stawiennictwem świadków), Sąd obciążył Skarb Państwa, gdyż strona pozwana korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych jako statio fisci.

Zarządzenie:

1. odnotować (urlop wypoczynkowy sędziego ref.: 29.04.2013 r. – 17.05.2013 r.);
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:
 - pełnomocnikowi powódki – r.pr. B. D.
 - pełnomocnikowi strony pozwanej – r.pr. W. P.
3. kal. 2 tyg.
4. po prawomocności wyłączyć akta osobowe i zwrócić je pełnomocnikowi strony pozwanej