

Uzasadnienie

Powódka B. S. wniosła o zasądzenie pozwanej S. (...) K., B. (...) spółki jawnej w S. 6.300 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 czerwca 2018 r. tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – likwidacji stanowiska pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwana S. (...) K., B. (...) spółka jawna w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od przeciwniczki kosztów procesu wskazując na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Jednocześnie złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powołując się na złożenie tegoż pod wpływem błędu co do konieczności rozwiązania umowy wobec braku możliwości przejścia zatrudnionych do innego pracodawcy, który wygra przetarg na wykonywanie usługi sprzątnięcia nieruchomości należących do Grupy (...) S.A. w P..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

B. S. była zatrudniona w pozwanej S. (...) K., B. (...) spółce jawnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 listopada 1998r.

Stosunek pracy nawiązany był przez powódkę z Zakładami (...) spółką akcyjną w P., natomiast w dniu 1 grudnia 1999r. doszło do przejścia części zakładu pracy przez pozwaną (działającą wówczas jeszcze jako spółka cywilna).

Powódka była zatrudniona na stanowisku sprzątaczk.

Od 1 stycznia 2018r. wynagrodzenie powódki było ustalone na 1930 zł płacy zasadniczej i 170 zł premii uznaniowej.

Niesporne, nadto umowy o pracę w aktach osobowych powódki (także k. 15 – 21) zawiadomienie – k. 23, pismo Zakładów (...) S.A – k. 24-25, świadectwo pracy w aktach osobowych powódki (także k. 27 - 28)

Pozwana spółka świadczyła usługi porządkowe (sprzątnięcie pomieszczeń, mycie okien, zajmowanie się terenami zielonymi) na rzecz Grupy (...) spółki akcyjnej w P..

Nie był to jednak jedyny kontrahent pozwanej.

Niesporne, nadto przesłuchanie W. K. za stroną pozwaną (zapis skrócony k. 78-79, k. 98)

Pracownicy pozwanej co do zasady przypisani byli do wykonywania usług na rzecz konkretnego kontrahenta. W przypadku pracowników przejętych od spółki (...) tym kontrahentem była właśnie wskazana spółka.

Niesporne, nadto przesłuchanie W. K. za stroną pozwaną (zapis skrócony k. 78-79, k. 98)

W dniu 27 lutego 2018 r. B. S. otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Niesporne, nadto oświadczenie w aktach osobowych powódki – k. 5 cz. C tych akt (także k. 26)

Podobne oświadczenia otrzymały inne osoby zatrudnione u pozwanej, a przypisane do wykonywania usług w Grupie (...) spółce akcyjnej w P. (z wyjątkiem osób zajmujących się terenami zielonymi).

Niesporne, nadto przesłuchanie W. K. za stronę pozwaną (zapis skrócony k. 78-79, k. 98)

Od końca marca 2018r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, zaś od 8 maja 2018r. ze zwolnienia lekarskiego.

Niesporne, nadto świadectwo pracy w aktach osobowych powódki (także k. 27 – 28), przesłuchanie powódki (zapis skrócony –k. 77 – 78, 97 – 98)

W dniu 7 maja 2018r. powódce doręczono drogą pocztową oświadczenie pracodawcy o wycofaniu wypowiedzenia, a w konsekwencji kontynuacji stosunku pracy. Podobne oświadczenia złożono pozostałym pracownikom, którym uprzednio wypowiedziano umowy o pracę.

Niesporne, nadto zawiadomienie datowane na 24 kwietnia 2018r. wraz z dowodem doręczenia w aktach osobowych powódki (zawiadomienie także k. 30)

U podstaw złożenia przez pracodawcę obu wskazanych oświadczeń legły okoliczności związane z umową dotyczącą świadczenia przez pozwaną usługi sprzątnia na rzecz Grupy (...) spółki akcyjnej w P.. Pismem z dnia 15 listopada 2017 r. spółka (...) wypowiedziała pozwanej tę umowę ze skutkiem na dzień 31 maja 2018r., wskazała też na rozpisanie nowego przetargu na usługę. Skutkowało to decyzją pozwanej o redukcji zatrudnienia z uwagi na nieprzystąpienie do przetargu. Decyzję tę poprzedziło ustalenie, że Grupa (...) spółka akcyjna w P. nie zamierza ani przejąć pracowników, którzy w 1999r. przeszli do pozwanej w ramach przejęcia części zakładu pracy ani uregulować obowiązku ich przejęcia przez kontrahenta w warunkach przetargu na usługę.

Już po złożeniu przez pozwaną jej pracownikom oświadczeń o wypowiedzeniu związku zawodowe działające w (...) spółce oraz u pozwanej wynegocjowały z zarządem tej pierwszej umieszczenie stosownego zapisu dotyczącego przejęcia pracowników sprzątnających zatrudnionych u pozwanej przez podmiot, który wygra przetarg. To skutkowało złożeniem przez pozwaną oświadczeń o wycofaniu wypowiedzeń.

Dowód: pismo z dnia 15 listopada 2017 r. – k. 64, zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony – k. 93 – 94), S. S. (zapis skrócony k. 87-89) przesłuchanie W. K. za stronę pozwaną (zapis skrócony k. 78-79, k. 98)

Powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o niewyrażeniu zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Niesporne, nadto oświadczenie powódki w jej aktach osobowych k. 7 cz. C tych akt (także k. 31), potwierdzenie nadania k. 22

Była jedną z trzech zatrudnionych, która nie wyraziła takiej zgody.

Niesporne

Ostatecznie pracownicy pozwanej wykonujący usługę sprzątnia na rzecz (...) Zakładów (...) w P. zostali zatrudnieni przez podmiot, który wygrał przetarg. Technicznie wyglądało to tak, że zostały zawarte porozumienia o rozwiązaniu umów łączących ich z pozwaną i nowe umowy o pracę z tym podmiotem na tożsamy co u pozwanej warunkach.

Niesporne, nadto zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony k. 93-94), S. S. (zapis skrócony - k. 87-89), przesłuchanie W. K. za stronę pozwaną (zapis skrócony - k. 78-79 w zw. z k. 98),

Powódka nie otrzymała od pozwanej odpłaty pomimo kierowanych do pracodawcy wezwań do zapłaty.

Niesporne, nadto wezwania z dowodami nadania – k. 34 – 38

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Powódka swoje żądanie wywodziła z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. 2018. 1969). Ustawa ta przewiduje w art. 8 prawo do odprawy pieniężnej w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż z uwagi na liczbę zatrudnionych pozwana spółka objęta jest przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W wypowiedzeniu dokonanym powódce jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano likwidację stanowiska pracy, a zatem przyczynę nie dotyczącą osoby pracownika, a leżącą po stronie pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są bowiem wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Wskazane wypowiedzenie doprowadziło do rozwiązania umowy, co czyni uzasadnionym żądanie powódki.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (bez względu na tryb tego rozwiązania) jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajdują zatem dotyczące oświadczeń woli przepisy kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W innym wypadku cofnięcie oświadczenia wymaga zgody strony, do której to oświadczenie było skierowane (por. w przypadku oświadczeń w sprawach pracowniczych wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. w sprawie o sygn. akt I PK 176/04, OSNAPiUS 2006/9 – 10/154, uchwałę tego Sądu z dnia 23 października 1986r. III PZP 62/86, OSNCP 1987/10/156)

Bezspornym w sprawie było, iż powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia, zatem oświadczenie pracodawcy złożone w dniu 27 lutego 2018r. doprowadziło do rozwiązania umowy. Niewyrażenie przez powódkę zgody na cofnięcie wypowiedzenia mogłoby być rozważane w kategoriach współprzyczyny ustania stosunku pracy, ale nie współprzyczyny wypowiedzenia. Tymczasem wskazana w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wyłączność nie leżącej po stronie pracownika przyczyny, odnosi się do rozwiązania umowy tylko w przypadku porozumienia stron stosunku pracy. W przypadku rozwiązania umowy wskutek wypowiedzenia pracodawcy wyłączność ta ma dotyczyć przyczyny wypowiedzenia. Wynika to jednoznacznie z brzmienia przepisu („jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron”).

Z tego względu zbyteczne jest rozważanie, czy powódka miała usprawiedliwione podstawy do odmówienia wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Skoro wypowiedzenie warunkowane było wyłącznie przyczyną nie leżącą po stronie pracownicy, ta nabywa prawo do odprawy przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana w tej sprawie powoływała się na wadę oświadczenia woli w postaci błędu. Zgodnie z art. 84 § 1 k.c., znajdującym zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie

woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Uchylając się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (art. 84 § 2 k.c.). Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli powinno nastąpić na piśmie w ciągu roku od wykrycia błędu (art. 88 k.c.)

Kodeks cywilny nie zawiera definicji błędu. W orzecznictwie oraz w doktrynie przyjmuje się, że chodzi o niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej. O uznaniu, że błąd dotyczy czynności prawnej decyduje stopień powiązania okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. Związek ten jest dostatecznie ścisły, jeżeli błąd ingerując w istotę czynności prawnej wypacza jej sens życiowy lub prawny. Błędne wyobrażenie składającego oświadczenie woli może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa, a zatem może odnosić się nie tylko do przedmiotu czynności prawnych, ale i do skutków tych czynności wyznaczonych ustawą lub ustalonymi zwyczajami. (por. chociażby uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89, OSNCP 1990/9/108, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., IV CKN 144/00, OSNC 20014/60, z dnia 5 grudnia 2000 r., IV CKN 179/00, niepubl.). Strona pozwana nie powoływała się w tej sprawie na błąd co do samej czynności prawnej, a na błąd co do potrzeby jej podjęcia warunkowany informacją o tym, że pracownicy nie zostaną przejęci przez firmę, która wygra przetarg na usługę sprzątania terenów (...) Zakładów (...) w P.. Tymczasem błąd odnoszący się do sfery motywacji składającego oświadczenia woli nie uzasadnia uchylenia się od skutków tego oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1979 r., sygn. I PR 51/79). Dla porządku godzi się zauważyć, iż pozwana nie pozostawała i w takim błędzie. Jak bowiem przyznał W. K. w czasie przesłuchania w dniu 9 grudnia 2019r. od początku wiedział on, że pracownicy powinny przejść do nowego pracodawcy w ramach przejęcia zakładu pracy. Ostatecznie zresztą doszło do podpisania przez pozwaną z jej pracownikami porozumień o rozwiązaniu umów o pracę. Formalnie zatem (choć oczywiście może to zostać inaczej ocenione prawnie) nie doszło do przejęcia zatrudnionych.

Odprawa dochodzona przez powódkę odpowiada trzykrotności wynagrodzenia wynikającego z umowy i jednocześnie minimalnego ówczesnego wynagrodzenia za pracę, co czyni żądanie uzasadnionym w całości (art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Dochodzoną kwotę zasądono na rzecz powódki z odsetkami należnymi jej na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Charakter należności wskazuje, iż pracodawca zobligowany jest ją zapłacić bez wezwania. Cięży na nim bowiem obowiązek ustawowy w tym zakresie.

Orzeczenie o kosztach wydane zostało na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zasądzona kwota odpowiada wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika określonego zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018. 265).

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności zawarte w pkt III wyroku było obligatoryjne (art. 477² § 1 k.p.c.)

Stan faktyczny ustalony został na podstawie korespondujących ze sobą zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwaną, przesłuchanie W. K. w charakterze strony oraz dokumentów, których autentyczność i rzetelność, a w konsekwencji wiarygodność nie były kwestionowane. Zeznania E. T. nie dotyczyły okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia. Dla porządku jedynie wskazać można, iż były one, podobnie jak przesłuchanie powódki, nieprzekonujące w zakresie braku wiedzy pracownic o okolicznościach, które legły u podstaw oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Nie wydaje się bowiem w świetle zasad doświadczenia życiowego prawdopodobnym, by zatrudnione nie wiedziały, że pozwana traci kontrakt na sprzątanie (...) spółki. Taka informacja z uwagi na wielość zatrudnionych, aktywność związków zawodowych działających w obu spółkach i wieloletnie kontakty z pracownikami (...) musiała dotrzeć do powódki, jeśli nie od pracodawcy, to od innych osób. W pozostałym zakresie przesłuchanie powódki nie budziło wątpliwości.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)