

Sygn. akt VI P 293/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2022 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) w W.

o odprawę pieniężną

I. oddała powództwo,

II. zasądza od M. S. na rzecz (...) w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 293/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 października 2021 roku (data wniesienia) powód M. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) w W. kwoty 30.547,50 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawy o tzw. „zwolnieniach grupowych”.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że zawarł z pozwanym ugodę w sprawie o sygn. akt VI P 296/20, na podstawie której zmieniono tryb rozwiązania umowy na związany z ustawą o zwolnieniach grupowych (z przyczyn nie dotyczących pracownika).

(pozew – k. 1 – 1 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że powodowi nie jest należna odprawa ponieważ w ugodzie zawarto, że wyczerpuje ona wszystkie roszczenia stron. Ponadto gdyby w ugodzie nie zawarto postanowienia III punktu, to pozwana nie zawarłaby takiej ugody. Zawarta uгода nie budzi wątpliwości co do jej znaczenia, treści. Dopóki uгода nie zostanie podważona, to nie będzie możliwości dochodzenia przez powoda odprawy. Dodatkowe roszczenia, których powód chciałby dochodzić, powinny zostać podniesione w toku postępowania mediacyjnego. Ponadto pozwany dodał, że okoliczności nie dotyczące powoda nie były wyłączną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę.

(odpowiedź na pozew – k. 11 – 14)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. otrzymał dnia 1 lipca 2020 roku oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczynę pracodawca wskazał na negatywną ocenę pracy powoda, na poparcie czego podanych zostało siedem konkretnych zarzutów. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 października 2020 roku. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy, sprawa z jego odwołania została zarejestrowana w tut. Sądzie pod sygn. akt VI P 296/20.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 58 – 58 verte akt sprawy VI P 296/20, pozew – k. 1 – 10 verte akt sprawy VI P 296/20)

W dniu 24 czerwca 2021 roku powód i pozwany zawarli przed mediatorem J. M. ugodę następującej treści:

- pkt I – tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zostaje zamieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia strony z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,

- pkt II – pozwany zobowiązał się do zapłaty odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 30.547,50 zł w terminie 30 dni, licząc od dnia zatwierdzenia ugody przez Sąd,

- pkt III – punkt I i II niniejszej ugody wyczerpują wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego przedstawione w sprawie o sygn. akt VI P 296/20 oraz związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 24 czerwca 2021 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 296/20, Sąd nadał ugodzie zawartej przed mediatorem J. M. dnia 24 czerwca 2021 roku klauzulę wykonalności.

(dowód: postanowienie z dnia 24.06.2021r. – k. 235 akt sprawy VI P 296/20, uгода z dnia 24.06.2021r. – k. 233 akt sprawy VI P 296/20)

W toku negocjacji przed zawarciem ugody w sprawie VI P 296/20 powód najpierw wystąpił z żądaniem wypłacenia mu pięciomiesięcznego wynagrodzenia, na co pozwany nie chciał się zgodzić. Wobec tego powód zaproponował trzymiesięczne wynagrodzenie i zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy, co pozwany zaakceptował. Powód w toku negocjacji ugodowych nie mówił nic o odprawie z ustawy o zwolnieniach grupowych. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy. Pozwany nigdy nie cofnął oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

(dowód: zeznania świadka A. P. – protokół rozprawy z dnia 22.06.2022r. od 00:04:56 do 00:19:06, zeznania powoda M. S. – protokół rozprawy z dnia 22.06.2022r. od 00:19:22 do 00:25:23)

Stanowisko (...), z którego powód został zwolniony, otrzymał inny pracownik. Jest to stanowisko bezpośrednio podlegające pod (...), to jest jednoosobowe samodzielne stanowisko przewidziane ustawowo.

(dowód: zeznania świadka A. P. – protokół rozprawy z dnia 22.06.2022r. od 00:04:56 do 00:19:06)

W wykonaniu ugody zawartej i zatwierdzonej przed Sądem w sprawie o sygn. akt VI P 296/20 pozwane (...) wypłaciło powodowi odszkodowanie, a także wystawiło mu świadectwo pracy, w którym w pkt 3 pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

(bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda M. S. – protokół rozprawy z dnia 22.06.2022r. od 00:19:22 do 00:25:23, świadectwo pracy – k. 29)

Pismem z dnia 30 lipca 2021 roku powód wniósł o przekazanie odprawy na jego rachunek bankowy. Powód ponowił swój wniosek pismem z dnia 10 sierpnia 2021 roku. W odpowiedzi pozwane (...) pismem z dnia 31 sierpnia 2021 roku odmówiło powodowi wypłaty odprawy pieniężnej.

(dowód: pismo z dnia 30.07.2021r. – k. 18, pismo z dnia 10.08.2021r. – k. 20, pismo z dnia 31.08.2021r. – k. 21)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.182,50 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 17)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, w tym dokumentów z akt sprawy o sygn. VI P 296/20, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka A. P. i powoda M. S., które są ze sobą zgodne oraz znajdują potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odprawy. Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda jest art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. – Dz. U. z 2018r., poz. 1969, ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Regulacja ta, na podst. art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, znajduje również zastosowanie 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 zwolnienie pracownika nie następuje w ramach zwolnień grupowych, ale jest zwolnieniem indywidualnym. Z powyższego wynika więc, że dla uzyskania przez powoda prawa do odprawy konieczne było spełnienie następujących przesłanek:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przyczyna nie dotycząca pracownika.

W niniejszej sprawie powód wniósł o zasądzenie odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych powołując się na to, że umowa o pracę łącząca go z pracodawcą została rozwiązana na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika, co wynika z ugody zawartej pomiędzy stronami w sprawie o sygn. akt VI P 296/20.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Od tego wypowiedzenia powód odwołał się do Sądu Pracy, gdzie ostatecznie strony zawarły ugodę przed mediatorem. Na mocy pkt I tej ugody tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę został zmieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia strony z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W wykonaniu tej ugody pracodawca przesłał powodowi świadectwo pracy o odpowiedniej treści. Z kolei w pkt II pozwany zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 30.547,50 zł, co stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Również i to odszkodowanie zostało przez pozwanego wypłacone powodowi. Wreszcie w pkt III ugody strony oświadczyły, że punkt I i II niniejszej ugody wyczerpują wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego przedstawione w sprawie o sygn. akt VI P 296/20 oraz związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w ugodzie zmieniono tryb rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron, jednak nigdzie w ugodzie nie ma oświadczenia powołanego o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie to nie zostało więc cofnięte, a jednocześnie z jego treści wynika, że przyczynami zwolnienia powoda z pracy były wyłącznie przyczyny związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy, a więc przyczyny jego dotyczące. Warto zaś w tym miejscu zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt I PK 512/03, zgodnie z którym ugoda sądowa, w której strony zmieniły jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na porozumienie stron, nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy. W niniejszej sprawie brak jest więc spełnienia przesłanki rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, bowiem do rozwiązania umowy o pracę doszło w istocie w drodze rozwiązania za wypowiedzeniem. W momencie zawierania ugody przez strony w sprawie VI P 296/20 umowa o pracę została już rozwiązana, upłynął bowiem okres wypowiedzenia. Ugoda nie cofnęła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie restytuowano w żaden sposób zakończonego stosunku pracy. Doszło jedynie do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, co ma wpływ na zapisy w świadectwie pracy, ale nie zmienia stanu faktycznego, który jest taki, że do ustania stosunku pracy doszło w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, stosunek pracy ustał po upływie okresu wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia dalej są aktualne, a sam powód nie argumentował w niniejszym postępowaniu, aby były one nieprawdziwe. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy.

Sąd miał też na uwadze, że w istocie w przypadku powoda nie było możliwości uznania, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących powoda, nie mogło bowiem dojść do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska. Powód pracował na stanowisku (...), które to stanowisko musi być obsadzone w (...), jest to wymóg ustawowy. Zgodnie z art. 6a ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy Prawo (...) stanowią organy administracji geodezyjnej i kartograficznej – (...) wykonujący zadania przy pomocy (...) wchodzącego w skład (...). Stanowisko to więc musi być obsadzone, aby (...) mógł wykonywać zlecone mu zadania. Ponadto na miejsce powoda od razu zatrudniono inną osobę, musiała bowiem być zapewniona obsada tego stanowiska. W takiej sytuacji, mając na uwadze, że odprawa z ustawy o zwolnieniach grupowych może przysługiwać jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, Sąd nie mógłby zatwierdzić ugody, na mocy której pozwany zobowiązałby się do wypłaty takiej odprawy, jakiej powód dochodzi w niniejszej sprawie. Brak bowiem było w sprawie VI P 296/20 spełnienia przesłanki zwolnienia pracownika z przyczyn jego niedotyczących, tym samym zatwierdzenie wypłaty takiej odprawy w ugodzie prowadziłoby w istocie do obejścia ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie zaś z art. 58 § 1 KC czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Innymi słowy nawet, gdyby w treści ugody zawarto oświadczenie o wypłacie powodowi odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, to i tak oświadczenie to należałoby uznać za nieważne. Należy podkreślić, że Sąd w sprawie VI P 296/20 zatwierdził ugodę, zawierającą m.in. sformułowanie „Tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zostaje zamieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia strony z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, zaś w żadnym miejscu, w żadnej sprawie Sąd nie zatwierdzał rzekomego prawa powoda do wypłaty odprawy pieniężnej.

„ Jeśli chodzi o pojęcie przyczyn niedotyczących pracownika, to analogiczne zastosowanie mają w tej kwestii wywody zamieszczone w pkt 2.1 komentarza do art. 1 omawianej ustawy. W gospodarce funkcjonującej w oparciu o założenia zbliżone do wolnorynkowych w praktyce stosunków przemysłowych mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny bądź technologiczno-ekologiczny. W praktyce najczęściej przyczyną zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy.” (tak

Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz WKP 2019 - komentarz, stan prawny: 1 kwietnia 2019 r.).

W niniejszej sprawie powód, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, w żaden sposób nie udowodnił, że zwolnienie go z pracy nastąpiło ze względu na kwestie ekonomiczno-finansowe, bądź organizacyjno-strukturalne, bądź technologiczno-ekologiczne. W szczególności powód nie udowodnił, że przyczyną jego zwolnienia jest likwidacja jego stanowiska pracy, ewentualnie likwidacja zakładu pracy lub likwidacja części tego zakładu pracy, bądź też jakakolwiek reorganizacja struktury organizacyjnej pracodawcy. Tylko wtedy pracownik miałby prawo do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o tzw. „zwolnieniach grupowych”.

Z powyższego wynika więc, że powód nie zachowuje prawa do odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, brak jest bowiem spełnienia przesłanek jej przyznania.

Odnosnie zarzutu powagi rzeczy ugodzonej Sąd miał na uwadze, że do samej istoty ugody należy rezygnacja przez stronę z części swoich żądań. Ustępstwa wzajemne stron należy pojmować subiektywnie, a więc odnosić je nie do rzeczywistej, obiektywnie ustalonej treści stosunku prawnego, ale przekonania każdej ze stron co do wielkości i wagi poszczególnych roszczeń z niego wynikających (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 stycznia 2021 roku, sygn. akt I ACa 809/19). Zgodnie zaś z art. 917 KC przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Jak wynika z powyższego istotą ugody, w tym ugody zawartej przed mediatorem i zatwierdzonej przed Sądem, są wzajemne ustępstwa obu stron. Nie można mówić o ugodzie w sytuacji, gdy jedna ze stron nie ustępuje ze swoich żądań, a druga na wszystko się zgadza, nie jest bowiem wówczas zachowany charakter ugody wynikający z przepisów Kodeksu cywilnego. Ponadto ugoda, jako umowa prawa cywilnego, podlega wykładni zawartych w niej oświadczeń woli. Zgodnie zaś z art. 65 KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§2).

W sprawie o sygn. akt VI P 296/20 powód odwołując się od wręzonego mu wypowiedzenia domagał się przywrócenia go do pracy. Warto podkreślić, że nawet gdyby wygrał sprawę to uzyskałby albo przywrócenie do pracy, albo, w przypadku wystąpienia przesłanek z art. 45 § 2 KP, maksymalnie trzymiesięczne wynagrodzenie tytułem odszkodowania. Jednocześnie w toku negocjacji powód domagał się najpierw odszkodowania w kwocie równej jego pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu, a dopiero później zszedł do trzymiesięcznego wynagrodzenia, dodając żądanie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę. Oprócz tych dwóch roszczeń powód nie podnosił kwestii odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, nie żądał również cofnięcia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Nie bez znaczenia jest również fakt, że uzgodniona w ugodzie kwota tytułem odszkodowania jest wolna od obciążeń publicznoprawnych, zaś gdyby strony uzgodniły wypłacenie również odprawy, to byłaby już ona w pełni opodatkowana. Ponadto w samej treści ugody, już po uzgodnieniu kwoty do wypłaty na rzecz powoda oraz kwestii zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, strony wyraźnie wskazały, że ugoda ta wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Z analizy oświadczeń woli zawartych w ugodzie, a także z analizy samego procesu negocjacji ugodowych wynika, że roszczenie o odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych nie było w ogóle objęte ugodą. Powód takiego roszczenia nie podnosił, sam przyznał, że nie informował pozwanego o takim roszczeniu. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy. Co prawda powód był przeświadczony o tym, że nie musi informować o roszczeniu, które mu przysługuje z mocy ustawy, jednak, jak wynika z wyżej przedstawionej analizy prawnej, powód w ogóle nie miał prawa do takiej odprawy. Tym bardziej więc nie mógł się zrzec tego prawa, które mu nie przysługiwało. Sama zaś ugoda, jak to już wyżej wskazano, nie skutkowała powstaniem tego prawa, doszło w jej wyniku jedynie do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, ale nie zniwelowało to skutku wręzonego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę, nie zostało to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem cofnięte, pracodawca nie zaprzeczył też przyczynom w nim wskazanym. Powód nie domagał się

takiego oświadczenia w ugodzie, poprzestał jedynie na roszczeniu odszkodowawczym i na zmianie trybu rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie należy też dodać, że ugoda polega na zakończeniu wszelkich sporów pomiędzy danymi stronami; jak sam art. 917 KC w związku z art. 300 KP wskazuje, ma ona na celu uchylenie niepewności co do roszczeń wynikających z danego stosunku prawnego. Nie można więc zaakceptować poglądu forsowanego przez powoda, który z samego zawarcia ugody wysnuwa kolejne roszczenie o odprawę. Ugoda nie może wprowadzać stanu niepewności, nie powinna być podstawą nowych roszczeń i konfliktów, poza ewentualnymi kwestiami egzekucyjnymi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie wskazanych przepisów orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanego od powoda kwotę 2.700,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.