

UZASADNIENIE

Powódki B. B. i G. B. wniosły o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwot odpowiednio : 9.462 zł. oraz 9.465 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1-07-2020r., tytułem odpraw za rozwiązanie przez pracodawcę umów o pracę z przyczyn nietyczących pracownika. W uzasadnieniu swych pozwów powódki podniosły, że wskutek wniesionych odwołań od dokonanych powódkom wypowiedzeń, Sąd ostatecznie przyznał na ich rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nimi przez pozwanego pracodawcę umów o pracę, zaś pozwany wydał świadectwa pracy, w treści których jako podstawa prawna wypowiedzenia umów o pracę powódkom, wskazane jest oświadczenie pracodawcy tj. art. 30 par. 1 pkt. 2 Kp. z przyczyn ekonomicznych niezależnych od pracownika, związanych epidemią COVID-19. Tak wskazana podstawa prawna wypowiedzenia w świadectwach pracy, zdaniem powódek, dowodzi, że należąca jest im odprawa na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracownika. Nadto powódki wywiodły, że pozwany jest pracodawcą zatrudniającym powyżej 20 pracowników i zaszyły okoliczności świadczące o przeprowadzeniu przez pozwanego pracodawcę zwolnień grupowych w trybie powołanej wyżej ustawy.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o ich oddalenie. W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana wskazała, że roszczenia o odprawę są powódkom nienależne, albowiem zdaniem pozwanej, w przypadku przyznania powódkom przez Sąd w innej sprawie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, roszczenie o odprawę należy oddalić. Nadto pozwana wywiodła, że to powódki przyczyniły się do rozwiązania umów o pracę, bowiem w sprawach z odwołania powódek od wypowiedzeń, pozwany pracodawca uznał roszczenia pozwu o uznanie ich za bezskuteczne przy pierwszej czynności procesowej i w toku postępowania cofnął powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu im umów o pracę. Zdaniem pozwanego powódki miały obiektywną możliwość powrotu do pracy, jednak nie wyraziły zgody na cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzeń i w miejsce uznania ich za bezskuteczne przez Sąd I instancji wniosły apelacje od tych wyroków domagając się odszkodowań, zaś do pracy wrócić nie chciały. Zdaniem pozwanego pracodawca dołożył wszelkich starań celem umożliwienia powódkom powrót do pracy, jednak to spotkało się z niechęcią ze strony powódek. Pozwany zakwestionował nadto okoliczność przeprowadzenia przez niego zwolnień grupowych w trybie powołanej przez powódki ustawy. Wskazał, że ostatecznie wskutek cofnięcia oświadczeń woli pracownikom, którym uprzednio wypowiedziano umowy z tej samej przyczyny co powódkom, większość z pracowników powróciła do pracy i nie doszło do rozwiązania umów o pracę z wymaganą ustawą liczbą pracowników, wskazującą na przeprowadzenie zwolnień grupowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódki B. B. i G. B. były długoletnimi pracownicami pozwanej spółki, zatrudnionymi na stanowisku recepcjonistek-kasjerów walutowych w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. B. B. u pozwanego pracodawcy pracowała od 7 maja 1993r, zaś G. B. od 1 sierpnia 2007r. Pozwany nie miał zastrzeżeń do pracy powódek, traktował je jako pracownice wykwalifikowane i doświadczone.

Pozwana jest pracodawcą zatrudniającym powyżej 20 pracowników ale mniej niż 100, łącznie ok. 50. W zakres działalności pozwanej spółki wchodzi usługi hotelarskie oraz restauracyjne. Spółka (...) prowadzi jeden z największych hoteli w G. – (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W marcu 2020r. w związku z nastalą epidemią wirusa C.-19 i wprowadzeniem przez rząd stanu pandemii na terenie całego kraju, zakazano w tym czasie prowadzenia całkowicie działalności hoteli i restauracji, czyli głównego przedmiotu działalności pozwanej spółki.

Dowód: bezsporne

W związku z niepewności co do dalszej działalności Hotelu, pozwana spółka w dniu 31 marca 2010r. wręczyła wypowiedzenia umów o prace (...)pracownikom, w tym powódkom, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując

„epidemia koronawirusa (...)19”. W związku z tym pozwany pracodawca złożył Powiatowemu Urzędowi Pracy w G. informację o planowanych zwolnieniach grupowych. Przed upływem okresu wypowiedzeń złożonych pracownikom, pozwany pracodawca w stosunku do każdego z nich złożył oświadczenie o cofnięciu dokonanego wypowiedzenia. Większość z pracowników wyraziła zgodę na cofnięcie tego oświadczenia przez pracodawcę i powróciła do pracy. Kilak osób, łącznie z powódkami nie więcej niż 8, odmówiło wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzeń. U pozwanego pracodawcy nie doszło do zwolnień grupowych. W kwietniu 2020r. w związku z niepewnością co do sytuacji ekonomicznej pozwana spółka zmniejszyła wszystkim pracownikom wysokość wypłaconego za ten miesiąc wynagrodzenia o 600 zł.

- bezsporne a nadto:

-Informacja z działalności PUP w G.

- zeznania pozwanego .

Powódka B. B. wypowiedzenia otrzymała w dniu 2-04-2020r. Skutek wypowiedzenia zatem miał nastąpić na dzień 31 lipca 2020r. Powódka G. B. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymała 6 kwietnia 2020r. ,zatem skutek wypowiedzenia miał nastąpić na dzień 31-07-2020r.

Od otrzymanych wypowiedzeń powódki wniosły odwołania do sądu. Sprawa zawisła pod sygn. akt IV P 124/20 oraz IVP 122/20. W pozwach powódki domagały się uznania wypowiedzeń za bezskuteczne. W odpowiedzi na pozwy, pozwana spółka uznała żądania pozwów w całości i wyraziła gotowość cofnięcia powódkom złożonych oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Oświadczenia o cofnięciu wypowiedzeń zostały powódkom doręczone pocztą. Powódki nie wyraziły zgody na cofnięcie wypowiedzenia przez pracodawcę. Wskutek uznania powództw przez pozwaną spółkę w sprawach IV P 122, 124/20, Sąd w dniu 25 czerwca 2020r. wydał wyroki uwzględniające żądania powódek i uznał dokonane im pismami z dnia 31-03-2020r.wypowiedzenia umów o pracę za bezskuteczne. Powódki miały zatem obiektywną możliwość powrotu do pracy. Nie były jednak zainteresowane powrotem do pracy w pozwanej spółce, obawiając się na podstawie zasłyszanych pogłosek, że po powrocie do pracy zostaną ponownie zwolnione a pracodawca będzie się mścił. W związku z tym powódki złożyły apelacje od wyroków sądu I instancji uznających wypowiedzenia za bezskuteczne, domagając się tym razem w apelacjach zasądzenia na ich rzecz odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę.

Dowód:

Bezsporne a nadto:

-zeznania powódek

-zeznania pozwanego

-akta sprawy IVP 122/20, IVP 124/20

Sąd zważył co następuje:

Podstawę prawną powództwa w niniejszej sprawie stanowią przepisy ustawy z dnia 13.03.2003r. O szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 03.90.844.) Zgodnie z art. 1. powołanej wyżej ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni, zwolnienie obejmuje co najmniej 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników . Nadto, jak wynika z art. 10 ust. 1 ww. ustawy, przepisy tejże ustawy 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 zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zatem prawo do odprawy na podstawie przepisu art. 8 powołanej wyżej ustawy w przypadku wskazanym w art. 10, uzależnione jest od ustalenia, że przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny i jedyny powód wypowiedzenia umowy o pracę.

Bezsporne w niniejszej sprawie jest to, że stosunek pracy B. B. i G. B. został rozwiązany na skutek odmowy wyrażenia przez nie zgody na cofnięcie przez pozwaną spółkę dokonanych im wypowiedzeń pismami z dnia 31-03-20r. i odmowy objęcia przez powódki dotychczas zajmowanych przez nie stanowisk recepcjonistek- kasjerów walutowych w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. Poza sporem pozostawała również kwestia, że przyczyną wypowiedzeń powódkom umów o pracę oświadczeniami z dnia 31-03-2020r. były przyczyny nie dotyczące powódek a mianowicie jak wskazano w treści oświadczeń „epidemia koronawirusa Covid-19”. Sąd ustalił nadto, że u pozwanego pracodawcy wskutek skutecznego cofnięcia wypowiedzeń przed upływem ich okresy większości pracownikom zwalnianym, i w skutek reaktywowania błędnie wypowiedzianych umów o pracę, nie doszło ostatecznie w pozwanej spółce do zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przyjąć zatem należy, że powódkom zatem wypowiedziano umowy o pracę w trybie indywidualnych a nie grupowych decyzji pracodawcy w tej kwestii. Przedmiotem kognicji Sądu w niniejszej sprawie stało się zatem ustalenie przez Sąd, czy ustanie stosunków pracy powódek, nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, czy też powódki odmawiając zgody na cofnięcie wypowiedzeń i odmawiając przyjęcia dotychczasowych stanowisk pracy – przyczyniły się do rozwiązania umów o pracę. Ustalenie tejże współprzyczyny stanowiłoby zatem, wobec treści art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, negatywną przesłankę uzyskania prawa do odprawy pieniężnej.

W kwestii powyższych ustaleń Sąd posiłkował się treścią wyroku SN z dnia 9-11-1990r w sprawie IPR 335/90, uznając tezę i wywody tego sądu zawarte w uzasadnieniu za miarodajne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Zgodnie zatem z treścią tego orzeczenia, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Nadto zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12-04-2012r. w sprawie I Pk 144/11, ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana. Co prawda sąd musi brać pod uwagę konkretną sytuację pracownika, ale powinien oceniać ją obiektywnie. Słuszność powyższego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40) wynika, że zdaniem Sądu Najwyższego ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną. Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 2003 r., przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające

do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiałby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy.

Odmowa przyjęcia proponowanych warunków płacy, a tym samym "współprzyczynienie się" do rozwiązania umowy o pracę, winno być, jak już wskazano, oceniane także w oparciu o obiektywne kryteria.

W ustalonym stanie faktycznym poza sporem pozostawała okoliczność, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę oświadczeniami z dnia 31-03-2020r. było niezgodne z prawem i uzasadniało - jak wykazało późniejsze postępowanie sądowe w sprawach z odwołań powódek od tych wypowiedzeń- prawo do odszkodowania. Nie oznacza to jednak, że wypowiedzenia te stanowią same z siebie jednoznaczną podstawę do wypłaty odpraw z tytułu zwolnień grupowych. W niniejszej sprawie nie bez znaczenia bowiem pozostaje fakt, że pozwany pracodawca, jeszcze przed upływem okresów dokonanych powódkom wypowiedzeń, przy pierwszej czynności procesowej uznał roszczenia powódek o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne i cofnął swe oświadczenia o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę. W ocenie Sądu postawa taka w niezaprzeczalny sposób dowodzi, że nie było zamiarem pozwanego pracodawcy pozbycie się powódek z pracy i definitywne ich zwolnienia, a dokonane - jakkolwiek błędnie- wypowiedzenia, wynikały nie tyle z powodu zamiaru ograniczenia zatrudnienia, co z niewiedzy i niepewności pracodawcy odnośnie dalszej sytuacji pozwanego przedsiębiorstwa w sytuacji pandemii i zakazu działalności hotelarskiej. Istotną zatem kwestią w niniejszym procesie były intencje pozwanego pracodawcy, którego działania zmierzały bardziej do zaradzenia tymczasowej, nietypowej sytuacji - niż do definitywnego rozwiązania stosunków pracy z doświadczonymi i sprawdzonymi pracownikami- jakimi były powódki. Taka postawa pracodawcy, cofającego oświadczenia woli o wypowiedzeniu i ostatecznie reaktywującego większość rozwiązanych stosunków pracy - jednoznacznie w ocenie sądu zmierzała do dalszego utrzymania i zachowania dotychczasowych miejsc pracy. Potwierdza tę okoliczność nie tylko sam kontekst sytuacyjny związany z przebiegiem postępowania w sprawach IVP 122 i 124/20 ale również treść zeznań pozwanego L. G. i prezentowane przez niego w sposób konsekwentny stanowisko procesowe, któremu sąd w pełni daje wiarę z uwagi na jego logikę. Nie leżało w interesie pozwanego pracodawcy pozbywanie się długoletnich pracowników, co doświadczenia i doświadczenia pracodawca był pewien, i z których pracy był zadowolony, po to, aby po zakończonym niepewnym okresie pandemii zatrudniać nowych, nieprzeszkolonych i bez doświadczenia, na stanowiskach - co do których jak same potwierdziły powódki były w hotelu szczególnie ważne i eksponowane.

Przy wypowiedzeniu zatem powódkom umów o pracę, nie sposób dopatrzeć się jakiegokolwiek szykany ze strony pracodawcy i działania, które w bezpośredni sposób miałyby zmierzać do definitywnego ich zwolnienia, bo było wręcz przeciwnie. To pracodawca zaproponował ponowne zatrudnienie, to on zapewniał o dalszej chęci współpracy czego dowiódł przywracając do pracy większość wcześniej zwolnionej załogi, a niezmienione warunki zatrudnienia powódek w ocenie sądu - obiektywnie rzecz biorąc były „do przyjęcia”. Taka postawa pozwanego bezwzględnie świadczy o zamiarze dalszej współpracy i trosce o dobro pracownika. W konsekwencji to same powódki przez odmowę zgody na cofnięcie im wypowiedzeń, odmówiły propozycji dalszej współpracy, z sobie jedynie wiadomych względów. Poza gołosłownymi i niczym niepopartymi twierdzeniami na okoliczność obawy przed ponownym zwolnieniem przez pozwanego czy obawą przed jego „zemstą” bądź zmianą umów na mniej korzystne, powódki nie podały żadnych innych okoliczności, które pozwoliłyby na ocenę, że przyjęcie propozycji powrotu do pracy z jakichś konkretnych i uzasadnionych logicznie przyczyn było nie do przyjęcia zaś działania pracodawcy zmierzały bezpośrednio do definitywnego zwolnienia ich z pracy. W tym miejscu pamiętać nadto należy, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika- jak było to w niniejszej sprawie- pracodawca nie ma obowiązku proponować pracownikowi dalszej współpracy .. Należy zatem stwierdzić, że przyczyna odmowy przyjęcia ponownego zatrudnienia przez powódki, była podyktowana jedynie niezrozumiałymi dla sądu, nie udowodnionymi żadnymi dowodami i wymagowanymi obawami przed zwolnieniem czy zemstą pracodawcy, wysnutymi na podstawie pogłosek wygłaszanych przez bliżej nieokreślone osoby, co nijak się miało zdaniem sądu do chęci współpracy z pracodawcą. Poza tym jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, powódki wprost wskazały w swych zeznaniach, że już na etapie postępowania przed Sądem I instancji

w sprawach IVP 122 i 124/20 , w okresie biegnącego jeszcze wypowiedzenia nie były w ogóle zainteresowane dalszą współpracą w pozwanej spółce. W sposób celowy złożyły apelacje od korzystnego przecież dla nich wyroku Sądu I instancji, dającego możliwość powrotu do pracy, po to tylko aby wyegzekwować od byłego pracodawcy roszczenie o odszkodowanie. Nie sposób zatem w okolicznościach niniejszej sprawy, kiedy to pracownice wprost wskazują na brak zainteresowania pracą w okolicznościach kiedy natychmiast mogą do niej wrócić, nie uznać, iż to właśnie ich decyzje i działania przyczyniły się do ostatecznego ustania stosunku pracy. Bezzasadnym zatem jest roszczenie powódek o odprawę , jako roszczenia mającego stanowić rekompensatę za utratę pracy z przyczyn ich nie dotyczących , skoro same swym świadomym i zamierzonym działaniem, pracy tej się dobrowolnie pozbawiły. Z uwagi zatem na powyższe stwierdzić należy, że odmowa przez powódki zgody na cofnięcie wypowiedzenia przyczyniła się do ustania stosunku pracy, roszczenie o odprawę należało oddalić, jak w pkt. I i II wyroku.

Na marginesie dodać należy, że wbrew twierdzeniom strony powodowej, w niniejszej sprawie powództwo uległo oddaleniu również z uwagi na zasady współżycia społecznego. Te bowiem zdaniem sądu oceniać należy stosownie do panującej aktualnie sytuacji społeczno- gospodarczej. W szczególności zdaniem sądu, należy mieć na względzie okres pandemii, który w swych skutkach mocno uderzył w branżę hotelową i restauracyjną . Należy uwzględnić , że pracodawcom niepewnym dalszej sytuacji ekonomicznej, pozbawionym z dnia na dzień dochodów i środków utrzymania, przyszło podejmować decyzje kadrowe w tych przecież szczególnych i nieprzewidzianych dla nikogo okolicznościach. Dziwi zatem sąd tak roszczeniowa postawa powódek dochodzących z powodu jednej, trudnej i nieprzemyślanej decyzji pracodawcy, wszelkich roszczeń, co do których znalazły podstawę prawną. Wielu bowiem pracowników i pracodawców wskutek pandemii poniosło koszty finansowe i moralne, wszyscy byliśmy świadkami upadku przedsiębiorstw i źródeł dochodu dla całych rodzin. Zdaniem Sądu zatem postawa powódek zmierzająca do wyegzekwowania od pracodawcy kolejnych świadczeń majątkowych przy uwzględnionym już roszczeniu o odszkodowanie, nie powinna w świetle art. 8 Kp. korzystać z ochrony w sytuacji przyczynienia się do niekorzystnego położenia własnymi decyzjami przez same powódki.

	Sędzia Justyna Przybylak