

IV P 323/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2022 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **S. P. i M. G.**

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odprawę

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powoda S. P. kwotę 34.382,40 zł (trzydzieści cztery tysiące trzysta osiemdziesiąt dwa złote czterdzieści groszy) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 2 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki M. G. kwotę 12.500,00 zł (dwanaście tysięcy pięćset złotych) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty,

III. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I. do kwoty 19.000,00 zł (dziewiętnaście tysięcy złotych) i w punkcie II. do kwoty 6.250,00 zł (sześć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych),

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda S. P. kwotę 3.375,00 zł (trzy tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) i na rzecz powódki M. G. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty,

V. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.720,00 zł (tysiąc siedemset dwadzieścia złotych) tytułem opłaty poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania w sprawie z powództwa S. P. i kwotę 750,00 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania w sprawie z powództwa M. G..

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 323/21

UZASADNIENIE

W dniu 29 listopada 2021 r. powódka M. G. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zapłatę kwoty 12.500 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako

ustawa o zwolnieniach grupowych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. kalkulacji. W dniu 22 stycznia 2021 r. pracownicy pozwanej zostali poinformowani o synergii spółek z G. (...) (...) (do której należy pozwana) i M. oraz objęciu przez M. K. (1) funkcji nowego Prezesa Zarządu pozwanej spółki. Pracowników zapewniono o bezpieczeństwie i stabilizacji. Wbrew wcześniejszym twierdzeniom pozwana rozpoczęła proces restrukturyzacji zatrudnienia, który objął wszystkich zatrudnionych pracowników na podstawie umowy o pracę tj. 25 pracowników. W dniu 22 lutego 2021 r. oraz w dniu 1 marca 2021 r. części pracownikom pozwanej zaproponowano zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania dotychczasowych umów o pracę i zawarcie nowej umowy ze spółką z G. (...) M. lub z (...) sp. z o.o. w O. określającą jako miejsce świadczenia pracy T. i T. oraz na nowych warunkach, z tym zastrzeżeniem, że nie przyjęcie powyższej propozycji skutkować będzie rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Większość pracowników, którym złożono propozycję, przyjęła nowe warunki. Porozumienie zostało zawarte z inicjatywy pozwanej, pomimo iż w treści umowy zawarto klauzulę, że porozumienie zawarto na wniosek pracownika. Następnie w dniu 24 lutego 2021 r. pozwana złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z kolejnymi pracownikami, w tym również z powódką. Tym razem jednak pozwana nie przedstawiła alternatywnego sposobu rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W treści oświadczenia jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny niebędące po stronie pracownika, tj. zmiany organizacyjne w G. (...) (...), związane z negatywną sytuacją finansową G. (...) i konieczną do przeprowadzenia optymalizację kosztową skutkującą likwidacją zajmowanego stanowiska pracy. W okresie od 22 lutego 2021 r. do 10 marca 2021 r. rozwiązano umowę o pracę na podstawie porozumienia stron z łączną liczbą 14 pracowników, zaś za wypowiedzeniem rozwiązano umowę o pracę z 8 pracownikami. Restrukturyzacją nie objęto 3 osób przebywających na zwolnieniu lekarskim. W ocenie powódki, pozwana spółka powinna zastosować ustawę o zwolnieniach grupowych, w szczególności przepisy określające procedurę uzgodnienia zwolnień ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, wydaniem regulaminu zwolnień, powiadomienia odpowiednich służb i organów zatrudnienia. Tym samym pozwana naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów z pracownikami, tj. art. 45 k.p. za co przysługuje odszkodowanie wskazane w art. 47⁽¹⁾ k.p. Powódka podniosła, iż łączna liczba pracowników na dzień 22 lutego 2021 r. wynosiła 25 osób, a więc spełniona została przesłanka z art. 1 wskazanej ustawy, gdyż pozwana zatrudniała powyżej 20 pracowników, a rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron oraz w drodze wypowiedzenia dotyczyło, w okresie krótszym niż 30 dni, łącznie więcej niż 10 pracowników. Przywołane liczby obejmują także pracowników, z którymi w ramach zwolnienia grupowego następuje rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, albowiem dotyczyło to powyżej 5 pracowników (art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Powódka wskazała, że z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów tj. ustawy o zwolnieniach grupowych wystąpiła do Sądu Rejonowego w Toruniu. W dniu 8 listopada 2021 r. w sprawie IV P 85/21 Sąd wydał wyrok, w którym przyznał jej rację. W konsekwencji, pozwana rozwiązując umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika była zobligowana do zastosowania ustawy o zwolnieniach. Wobec tego po jej stronie powstał obowiązek wypłaty na rzecz powódki odprawy pieniężnej zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż powódka pracowała u pozwanej od 15 października 2015 r. do 31 maja 2021 r. (5 lat i 7 miesięcy). Powódka wskazała, że odprawa stała się świadczeniem wymagalnym w dniu 31 maja 2021 r. tj. w dniu rozwiązania stosunku pracy, zaś o opóźnieniu można mówić od 1 czerwca 2021 r.

Pozew został zarejestrowany pod sygnaturą akt IV P 323/21.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów procesu. Pozwana zaprzeczyła by w przedmiotowej sprawie zostały ziszczone przesłanki do zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, ponieważ w momencie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powódce z przyczyn niedotyczących pracowników, pozwana zatrudniała mniej niż 20 pracowników, tj. 18 pracowników, a w okresie poprzednich 30 dni nie wręczyła żadnemu z pracowników oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników, ani nie zawarto porozumień o rozwiązaniu umów o pracę z inicjatywy pozwanej z

przyczyn niedotyczących pracowników. Zaprzeczyła również by przeprowadziła zaplanowany proces restrukturyzacji zatrudnienia, bowiem skierowane do części pracowników oferty zatrudnienia w podmiotach trzecich, nie pochodziły od niej, a od potencjonalnych pracodawców. Porozumienia zawarte z 9 pracownikami o rozwiązaniu umów o pracę z 19 lutego i 22 lutego 2021 r. nie zostały zawarte z inicjatywy pracodawcy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zostały one zawarte na prośbę pracowników, którzy otrzymali i przyjęli propozycję pracy w innej spółce, co wyłącza stosowanie wskazanej ustawy. Podkreślono, że pracownikom tym nie składano żadnych oświadczeń o ewentualnych konsekwencjach związanych z nieprzyjęciem oferty od nowego pracodawcy, w tym o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyjęcie ofert pracy od nowego pracodawcy i porozumienia w tej kwestii z pozwanym spowodowały, że w momencie wręczania wypowiedzeń umowy pozostałym pracownikom, stan zatrudnienia nie wynosił 20 osób, co wyłącza możliwość zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwana z ostrożności procesowej podniosła, że w razie uwzględnienia powództwa w sprawie winien mieć zastosowanie art. 15gd w zw. z art. 15g ust. 9 pkt 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wprowadzających ograniczenie wysokości odpraw do maksymalnie dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przesłanki zastosowania tego przepisu winny być ustalone na dzień ewentualnego nabycia przez pracownika prawa do odprawy pieniężnej, tj. z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Pozwana podała, że wystąpił u niej wymagany spadek obrotów w ujęciu porównawczym: marca 2020 r. do kwietnia 2020 r., gdyż odnotowała spadek obrotów gospodarczych o 43,23%. W tej sytuacji maksymalna kwota odprawy powodów nie może przekraczać 28.000 zł brutto.

Powód S. P. wniósł w dniu 29 listopada 2021 r. pozew o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. o zapłatę kwoty 34.382,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 2 czerwca 2021 r. Dodatkowo wniósł o zwrot kosztów procesu oraz kosztów postępowania zabezpieczającego.

W uzasadnieniu pozwu, powód S. P. przytoczył te same co powódka M. G. fakty. Dochodzona przez powoda odprawy odpowiadała kwocie dwumiesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę określonego w zaświadczeniu złożonym przez pozwaną do sprawy IV P 85/21, wynoszącego miesięcznie 17.191,20 zł.

Pozew został zarejestrowany pod sygnaturą akt IV P 324/21.

Pozwana w odpowiedzi na pozew zajęła względem roszczeń powoda S. P. te stanowisko, co wobec roszczeń powódki M. G..

W piśmie przygotowawczym z dnia 28 marca 2022 r. pozwana podtrzymała zasadniczo swoje twierdzenia. Wycofała się jedynie ze stanowiska dotyczącego ograniczenia kwot odprawy w związku z ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Wydanym na rozprawie w dniu 12 maja 2022 r. postanowieniem Sąd połączył sprawę IV P 324/21 ze sprawą IV P 323/21 celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą IV P 323/21.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. G. była zatrudniona w pozwanej spółce - (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. (wówczas w T.) na podstawie umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. kalkulacji. Wynagrodzenie powódki wynikające z umowy o pracę wynosiło 6.250 zł miesięcznie. Pozwany pracodawca w dniu 24 lutego 2021 r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2021 r.

(dowody:

- umowa o pracę z 15.10.2015 r. – k. 7-10 IV P 323/21,

- porozumienie – k. 11-12 IV P 323/21,
- świadectwo pracy - k. 69v.-70 akt IV P 323/21)

Powód S. P. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 4 lutego 2015 r., ostatnio, od 1 listopada 2020 r., na stanowisku kierownika ds. automatyzacji i rozwoju. Wynagrodzenie powoda wynikające z umowy o pracę wynosiło 19.000 zł miesięcznie.

W dniu 24 lutego 2021 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu również z dniem 31 maja 2021 r.

(dowody:

- umowa o pracę z 4.02.2015 r. – k. 64-65v. akt IV P 324/21,
- porozumienie zmieniające umowę o pracę - k. 97v.-98 akt IV P 324/21,
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem- k. 109v. akt IV P 324/21,
- świadectwo pracy – k. 104-104v. akt IV P 324/21)

(...) sp. z o.o. w T. (dalej jako (...)) wchodzi w skład Grupy (...) ((...) SA w W.). W ramach Grupy (...) działa także (...) SA w W. Oddział (...) w T. (dalej jako Oddział (...)) i (...) sp. z o.o. w T.. (...) i Oddział M. działają w branży automotive. (...) sp. z o.o. w T. to oddzielny holding, który kontroluje zagraniczne spółki Grupy (...). (...) sp. z o.o. w T. nie prowadzi działalności operacyjnej. Działalność operacyjna i produkcyjna skoncentrowana była w Oddziale M..

(...) jest grupą kapitałową, w skład której wchodziły spółki znajdujące się w Niemczech ((...), (...), B. F. D. (...), B. K. D. (...) (...)), Rosji ((...) sp. z o.o.), Czechach (A. (...) (...)) i Polsce (B. (...) sp. o.o. w O., dalej jako T.). (...) zarządzał podległymi zakładami i spółkami. Pod względem przedmiotowym (...) obejmowała 7 zakładów produkcyjnych, 2 narzędziownie, 1 centrum R. (...) i 2 biura sprzedażowe. Centrala G. (...) (...) znajdowała się w T..

Z uwagi na to, że większość inżynierów pochodziła ze (...) na ich prośbę wykonywali oni pracę w biurze w C. (R. C., Ł. C., M. C., P. D., R. Ż., M. R. i W. W.). Wiązało się to także z tym, iż praca inżynierów odbywała się w różnych lokalizacjach, mając częstokroć charakter mobilny. W lutym 2021 r. biuro inżynierskie zostało przeniesiono do T., do siedziby Oddziału (...).

(...) od dłuższego czasu miał problemy finansowe. Kolejne zmiany zarządów nie doprowadziły do poprawy sytuacji ekonomicznej G. (...). Grupa ulegała dalszej degradacji finansowej.

W ramach działań naprawczych, doszło do zmian kapitałowych w (...). Pod koniec grudnia 2020 r. całość udziałów przejął M. Polska sp. o.o. w T.. W dniu 20 stycznia 2021 r. odwołany został dotychczasowy zarząd (...), a powołani do niego zostali członkowie zarządu (...) sp. z o.o. w T., tj. M. K. (1) jako Prezes Zarządu oraz M. M. i M. K. (2) jako Wiceprezesi (odpowiednio ds. Operacyjnych i ds. Finansowych). K. J. – pracownik (...) została samoistnym prokurentem.

Celem wprowadzonych zmian było wykorzystanie doświadczeń i dobrych praktyk obu G. (...), tj. (...) i M., czemu miało sprzyjać funkcjonalne połączenie obu G. (...) a także wprowadzona unia personalna w Zarządach.

(dowody:

- wypis z KRS – k. 105-108 akt,
- pismo – k. 12 akt)

W konsekwencji wprowadzonych zmian kapitałowych oraz zmian w zarządzie (...) wydane zostało zarządzenie nr 1/21 Zarządu (...) z dnia 27 stycznia 2021 r. w sprawie wprowadzenia nowego Schematu Organizacyjnego G. (...) (...).

W Zarządzeniu wskazano, że zgodnie z decyzją Zarządu (...) SA w przedmiocie konsolidacji sektora automotive funkcjonującego w Grupie (...) oraz po przejęciu kontroli właścicielskiej przez (...) sp. z o.o., postanowiono o połączeniu funkcji zarządczych G. (...) (...) i G. (...) M.. W związku z powyższym konieczne jest wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej, określającej zakres podległości służbowej i funkcjonalnej w ramach połączonych Grup.

W związku z tym z dniem 1 lutego 2021 r. wprowadzono do stosowania nowy Schemat Organizacyjny G. (...) (...), określający nowe zasady podległości służbowej i funkcjonalnej. Schemat Organizacyjny wskazywał stanowiska centralne (kierownicy centralnych komórek organizacyjnych), które sprawują funkcjonalny zarząd nad przypisanym im obszarem w całej G. (...) (...). Kierownicy centralnych komórek organizacyjnych byli przełożonymi funkcjonalnymi dla wszystkich pracowników przynależących do tego obszaru we wszystkich spółkach (zakładach) G. (...) (...). Nowy Schemat Organizacyjny stanowił załącznik do zarządzenia nr (...).

Nowy Schemat Organizacyjny został przekazany pracownikom (...) do zapoznania się i stosowania jeszcze w styczniu 2021 r.

Skutkiem nowego Schematu Organizacyjnego była zmiana podległości służbowej pracowników (...), którzy pod względem funkcjonalnym zaczęli podlegać pracownikom Oddziału (...).

(dowody:

- zarządzenie nr (...) – k.14-15 akt IV P 85/21,
- Schemat Organizacyjny – k. 16 akt IV P 85/21)

W związku ze zmianami kapitałowymi i we władzach (...) podjęte zostały prace koncepcyjne co do dalszych działań w odniesieniu do samej spółki, jak i jej pracowników.

(fakt bezsporny)

Na dzień 19 lutego 2021 r. stan zatrudnienia w (...) wynosił 27 pracowników.

(dowody:

- zestawienie – k. 110 akt)

Począwszy od 19 lutego 2021 r. rozpoczęto serię spotkań z pracownikami (...). Cały proces kadrowy składał z kilku etapów. Celem poszczególnych spotkań było bądź przejęcie pracowników (...) przez Oddział (...) lub T. po uprzednim rozwiązaniu umowy o pracę z (...) na mocy porozumienia stron, bądź zwolnienie ich z pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę.

W punkcie 1. pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z (...) znajdował się zapis, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron następuje na wniosek pracownika. W punkcie 2. zaznaczono, że pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop, który zostanie wypłacony wraz z wynagrodzeniem za luty 2021 r. W punkcie 3. wskazano, że pracownik oświadcza, że nie istnieją żadne roszczenia pracownika wobec pracodawcy wynikające ze stosunku pracy, ani innych stosunków prawnych, a zawarcie porozumienia wyczerpuje wszelkie zobowiązania pracodawcy wobec pracownika.

W przypadku wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

„Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem są przyczyny nieleżące po stronie pracownika, tj. zmiany organizacyjne w G. (...) (...), związane z negatywną sytuacją finansową G. (...) i

konieczną do przeprowadzenia optymalizacją kosztową skutkującą koniecznością likwidacji zajmowanego stanowiska pracy przez Pracownika. Pracodawca postanowił o rozwiązaniu umowy o pracę wszystkich pracowników należących do grupy zawodowej Pracownika”.

W dniach 19 i 22 lutego 2021 r. doszło do spotkania z pracownikami: K. J. i B. M. (1) (w dniu 19 lutego 2021 r.) oraz W. B. (specjalista ds. logistyki i obsługi klienta), M. C. B., M. B. (1) (specjalista ds. konstrukcji i budowy narzędzi), D. M. (koordynator ds. skarbu), M. W. (kupiec grupowy), E. P. (księgowa) i B. M. (2) (główna księgowa). W toku poszczególnych spotkań pracownikom przedstawiano ogólną sytuację (...) wskazując na występujące problemy finansowe oraz składano propozycję zatrudnienia w T. (E. P. i B. M. (2)) lub w Oddziale M. (pozostali pracownicy). Warunki zatrudnienia w T. i Oddziale M. miały być takie same lub lepsze.

W umowach z Oddziałem M. znajdował się zapis, zgodnie z którym pracownicy mieli pracować w 50% w T. i w T.. Podczas rozmowy nie wskazywano, jakie będą konsekwencje odmowy zawarcia umowy o pracę z T. lub z Oddziałem M.. Gdy pracownik wyraził zgodę na przejście do T. lub do Oddziału (...) pracownikowi przedstawiano dwa dokumenty: jeden dotyczył rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z (...) oraz zawarcia umowy o pracę z T. lub Oddziałem M.. Pracownicy następnie podpisywali wskazane dokumenty po zapoznawaniu się z ich treścią.

Jako datę rozwiązania umowy o pracę w pismach dotyczących rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z (...) wskazywano datę spotkania z danym pracownikiem, zaś w umowie o pracę z Oddziałem M. jako datę podjęcia pracy podawano dzień następny. W imieniu (...) porozumienia z dnia 19 lutego 2021 r. zostały podpisane przez M. J., zaś porozumienia z dnia 22 lutego 2021 r. przez K. J. jako prokurenta lub M. J..

(dowody:

- porozumienia z 19.02.2021 r. – k. 73-76 akt IV P 85/21,
- porozumienia z 22.02.2021 r. – k. 77-91 akt IV P 85/21)

W dniu 24 lutego 2021 r. odbyły się kolejne spotkania. Podczas spotkania w dniu 24 lutego 2021 r. wypowiedzenia umów o pracę wręczono:

- M. F. (dyrektor ds. strategii i rozwoju),
- A. G. (specjalista ds. kontrolingu i raportowania),
- H. K.,
- A. M.,
- Ł. M. (dyrektor ds. sprzedaży dla G. (...) (...)),
- powódce M. G.,
- powodowi S. P..

Pracownikom tym nie przedstawiono propozycji dalszego zatrudnienia w którejkolwiek spółce Grupy (...).

(dowody:

- pisma z 24.02.2021 r. – k. 8 akt IV P 85/21,
- zestawienie – k. 110 akt,
- porozumienia – k. 94-102, 333 akt IV P 85/21,

- wypowiedzenia umów o pracę – k. 183 akt, w aktach IV P 94/21 przy aktach IV P 85/21)

W dniu 24 lutego 2021 r. odbyły się także spotkania z R. C. (inżynier ds. badań i rozwoju), P. D. (starszy inżynier w dziale badań i rozwoju), R. Ż. ((...)), M. R. (koordynator grupowy ds. jakości dostawców) i W. W. (dyrektor jakości). Przedstawiciel Oddziału (...) każdorazowo przedkładała pracownikom propozycję pracy w tym Oddziale. Proponowane stanowiska zwykle miały inną nazwę, lecz przypisany zakres obowiązków był zbieżny z dotychczasowym lub niewiele się różnił. Ponadto w większości proponowano obniżenie wynagrodzenia za pracę. Pracownicy, mimo zgłaszanych wątpliwości, wyrazili zgody na rozwiązanie umów z (...) i podpisali nowe umowy o pracę z Oddziałem M..

(dowody:

- porozumienia z 24.02.2021 r. – k. 94-102 akt IV P 85/21)

Spotkanie z M. C. odbyło się w dniu 1 marca 2021 r. Podczas spotkania zaproponowano mu przejście do Oddziału (...), lecz miałyby się to łączyć ze zmianą stanowiska pracy i obniżką wynagrodzenia o 38%. Tak jak w przypadku innych pracowników towarzyszyłoby temu rozwiązanie umowy o pracę z (...) na mocy porozumienia stron. M. C. nie wyraził zgody na te propozycje. W konsekwencji zostało mu wręczono wypowiedzenie umowy o pracę.

(dowody:

- wypowiedzenie – k. 250 akt IV P 94/21 przy aktach IV P 85/21)

W dniu 10 marca 2021 r. odbyło się spotkanie z Ł. C. (kierownik ds. rozwoju produktu). Zaproponowało to samo stanowisko, lecz z wynagrodzeniem niższym o około 20-25%. Ł. C. podpisał pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z (...) oraz nową umowę z Oddział (...).

(dowody:

- porozumienie z 10.03.2021 r. – k. 92-93 akt IV P 85/21)

Dwie osoby pozostały zatrudnione u pozwanej z uwagi na korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

(fakt bezsporny)

S. P., M. G. i M. C. złożyli Do Sądu Rejonowego w Toruniu odwołania od dokonanych przez pozwaną wypowiedzeń umów o pracę. Wyrokiem z dnia 8 lutego 2021 r. Sąd Rejonowy w Toruniu zasądził tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz M. C. kwotę 62.700,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 8 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty, na rzecz S. P. kwotę 51.573,60 zł o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 30 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty i na rzecz M. G. kwotę 18.748,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 19 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wyroku Sąd ustalił, że wypowiedzenia umów o pracę naruszały prawo z powodu niezastosowania przez pozwanego pracodawcę wymaganej zgodnie z art. 2-4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych procedury zwolnień grupowych.

(dowody:

- wyrok – k. 9 akt IV P 324/21,
- uzasadnienie wyroku w aktach IV P 85/21)

Wniesiona przez pozwaną apelacja od wskazanego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 25 marca 2022 r., IV Pa 52/21. Sąd Okręgowy podzielił wszystkie ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego.

(dowody:

- wyrok z 25 marca 2022 r. wraz z uzasadnieniem – k. 232-252 akt IV P 324/21)

Sąd zważył, co następuje:

Rozważania w niniejszej sprawie należy rozpocząć od wyjaśnienia zagadnienia stanu związania prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 8 listopada 2021 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 85/21. Wskazane postępowanie toczyło się z udziałem tych samych stron procesowych, a także odnosiło się ono do tych samów faktów. Podstawa faktyczna obu powództwa sprowadzała się wyłącznie do okoliczności wskazujących na konieczność zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Inne kwestie faktyczne, ale też prawne, nie były przez strony podnoszone, jak również nie zostały zidentyfikowane w toku obu postępowań przez Sąd z urzędu.

Różnica polegała wyłącznie na odmienności roszczeń wywodzonych z tego samego stanu faktycznego. W sprawie IV P 85/21 Sąd badał zgodność z prawem dokonanego wobec powodów wypowiedzenia umowy o pracę i ustalił, że były to wypowiedzenia wadliwe w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Rozumowanie, które legło u podstaw tego stanowiska było trzystopniowe. Sąd w pierwszej kolejności ustalił, że w sprawie miała zastosowania ustawa o zwolnieniach grupowych, gdyż pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), następnie przyjął, że dokonane wobec powodów, a także innych pracowników (...) czynności prowadzące do ustania zatrudnienia, tj. porozumienia stron i wypowiedzenia umów o pracę, dokonane zostały z przyczyn niedotyczących pracowników i w końcu wskazał, że czynności te wyczerpywały, z uwagi na uregulowane w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy progi liczbowe, definicję zwolnienia grupowego. Sumą tych rozważań była konkluzja, iż wypowiedzenia umów o pracę były wadliwe, a to z tego względu, iż pozwana nie przeprowadziła wymaganej zgodnie z art. 2-4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych procedury zwolnień grupowych. Dla jasności wskazać jeszcze należy, że owa procedura, przy uwzględnieniu realiów funkcjonowania (...), obejmowałaby przeprowadzenie z przedstawicielem pracowników konsultacji w sprawie zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia (art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych), wydanie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, regulaminu w sprawie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych) i skierowanie do właściwego powiatowego urzędu pracy zawiadomienia w przedmiocie przyjętych ustaleń dotyczących grupowego zwolnienia (art. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych). Z art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po zawiadomieniu przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia.

Niniejsza sprawa dotyczyła natomiast prawa do odprawy z tytułu wypowiedzenia powodom umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Ogólnie rzecz ujmując, na tle niniejszej sprawy, zasadność roszczenia o odprawę zależała od stwierdzenia, czy do wypowiedzenia doszło w ramach zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. (bez znaczenia dla sprawy była kwestia zwolnień indywidualnych, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Zagadnienia stażu pracowniczego w przedmiotowej sprawie nie były kwestyjne.

Przedstawione zestawienie faktografii obu spraw i jej konsekwencji prawnych świadczy o tym, że o wyniku sprawy niniejszej decydowały okoliczności, które zostały już zbadane i przesądzone w sprawie IV P 85/21. Mianowicie

chodziło o kwestię konieczności przeprowadzenia przez pozwanego procedury zwolnień grupowych. Zagadnienie stanu związania ustaleniami i rozstrzygnięciem sprawy IV P 85/21 jawiło się zatem z pełną wyrazistością.

W myśl art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008/1, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2008 r., III CZP 72/08, OSNC 2009/2, poz. 20).

Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007/5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929). Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02, OSNC 2003 nr 12, poz. 160).

Przedstawione poglądy zostały zaprezentowane w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012/15-16, poz. 192. Sąd cytuje je z uwagi na podobieństwo stanu faktycznego. W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy stwierdzono, że pomiędzy stronami procesu (który dotyczy zwrotu odprawy jako świadczenia nienależnego) został już rozstrzygnięty spór, w którym wydano prawomocny wyrok, w którym zasądzono na rzecz pracownicy odszkodowanie w związku z pozornością przyczyny wypowiedzenia. Podano, że przedmiotem

wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była ocena, czy pozwanej przysługuje odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. na wypadek nieuzasadnionego rozwiązania z nią przez stronę powodową stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy uznał, że prawomocność zapadłego w tej sprawie orzeczenia ma ten skutek w obecnym postępowaniu, że orzekające w nim sądy są: po pierwsze związane oceną (stanem prawnym), że pozwanej przysługują roszczenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (a więc, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione); a po drugie (co w kontekście rozważanego problemu ważniejsze) obowiązkiem sądów jest respektowanie tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie zgłoszonego w niej roszczenia.

Kierując się potrzebą dalszej egzemplifikacji wskazać też trzeba, że podobne zapatrywanie wyrażono np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 237/17, LEX nr 2609156. W sprawie tej badano kwestię związania wyrokiem zasądzającym na rzecz pracownika odszkodowanie z powodu wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w sprawie dotyczącej zwrotu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Rozstrzygając ten problem Sąd Najwyższy wskazał, że orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że jednym z aspektów prawomocności materialnej orzeczenia jest moc wiążąca, której istota polega na tym, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż konkretna kwestia, objęta mocą wiążącą, kształtuje się tak, jak orzeczono o niej w prawomocnym orzeczeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., III CSK 161/10, LEX nr 785884; z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/16, LEX nr 2242161; z dnia 26 maja 2017 r., I CSK 464/16, LEX nr 2312037). Skutek ten następuje w określonych granicach przedmiotowych i podmiotowych. Przepis k.p.c. nie określa wprost granic przedmiotowych mocy wiążącej, niemniej jednak w orzecznictwie sięga się w tym zakresie do art. 366 k.p.c., regulującego przedmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej, co znajduje uzasadnienie w założeniu, że powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są dwoma aspektami tej samej instytucji, jaką jest prawomocność materialna orzeczenia. Mocą wiążącą objęte są w konsekwencji te ustalenia, które w związku z podstawą sporu stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia, przy czym jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 października 2017 r., I CSK 46/17 (LEX nr 2400308), przedmiot ten należy postrzegać przez pryzmat żądania pozwu i faktów przytoczonych w celu jego uzasadnienia (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 w związku z k.p.c.). Nie są natomiast objęte mocą wiążącą kwestie wstępne, o których sąd rozstrzyga dążąc do wydania orzeczenia ani też ustalenia faktyczne i poglądy interpretacyjne stojące u podstaw prawomocnego orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 2016 r., III CNP 29/15, LEX nr 2192645; z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/16, LEX nr 2242161; z dnia 26 maja 2017 r., LEX nr 2312031). Te uwagi doprowadziły do konkluzji, iż prawomocny wyrok zasądzający odszkodowanie, wiąże w postępowaniu dotyczącym zwrotu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tylko w zakresie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co stanowiło naruszenie trybu formalnego obowiązującego pracodawcę przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony (art. 41 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) i skutkowało uwzględnieniem jego roszczenia o odszkodowanie.

Ta sama myśl legła u podstaw wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2010 r., II PK 249/09, OSNP 2011/17-18, poz. 225. Nakierowując wprost uwagę na realia rozstrzyganej przez Sąd Najwyższy sprawy uwypuklić należy następujący fragment motywów wyroku:

„Mając to na uwadze należy stwierdzić, że pomiędzy stronami niniejszego procesu (który dotyczy prawa do odprawy przewidzianej w postanowieniach umowy o pracę) został już rozstrzygnięty spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była ocena, czy powodom przysługuje odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania z nimi przez pozwaną stosunków pracy za wypowiedzeniem. Sprawa ta została ostatecznie rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 221/06 (OSNP 2008/5-6, poz. 67), którym oddalono skargę kasacyjną powodów od niekorzystnego dla nich rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji oddalającego ich apelację od wyroku sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo. Prawomocność zapadłego w tej sprawie orzeczenia oraz jego zgodność z prawem potwierdzona przez Sąd kasacyjny mają ten skutek w obecnym postępowaniu, że orzekające w nim Sądy są: po pierwsze związane oceną (stanem prawnym), że powodom nie przysługują roszczenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (a więc, że wypowiedzenia umów o pracę nie

były nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedaniu); a po drugie (co w kontekście rozważanego problemu ważniejsze) obowiązkiem Sądów jest respektowanie tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały oddalenie zgłoszonych w niej roszczeń. Sądy obu instancji uznały, że moc wiążąca prawomocnego wyroku zapadłego w poprzednim procesie między stronami nie powoduje żadnego ograniczenia w zakresie ustalania w niniejszym sporze przesłanek prawa do odpraw (ich wyłączenia). Nie jest to pogląd trafny, gdyż niektóre ustalenia faktyczne (oceny prawne), które w poprzednim procesie stanowiły istotę rozstrzygnięcia - jeżeli zostały wyraźnie powołane jako jego podstawa - wiążą w niniejszym sporze z mocy art. 365 § 1 k.p.c., a jeżeli równocześnie stanowią one przesłanki prawa do odpraw (jego wyłączenia) to nie mogą być odmiennie ustalone (ocenione pod względem prawnym). W szczególności może to dotyczyć naruszenia przez powodów obowiązków pracowniczych i jego zakresu, stopnia i rodzaju winy oraz skutków tych naruszeń (np. spowodowania szkody). Najprościej rzecz ujmując, w rozpoznawanej sprawie należało ocenić jakie były istotne ustalenia i oceny prawne, które spowodowały oddalenie powództwa w poprzedniej sprawie między stronami, przyjmując związaną nimi w rozpoznawanej sprawie i dokonać ich kwalifikacji z punktu widzenia prawa do odpraw (ich wyłączenia)".

Rekapitułując dotychczasowe uwagi, stwierdzić należy, że prawomocny wyrok zasądający na rzecz pracownika odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w innej sprawie dotyczącej tych samych stron stosunku pracy ma moc wiążącą nie tylko w zakresie stwierdzenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe. Ustalenie to, aczkolwiek doniosłe z punktu widzenia pracownika, samo w sobie nie wyjaśnia przyczyny wadliwości. W tym kontekście treść wyroku cechuje się wysokim stopniem abstrakcji. Częstokroć z wyroku nie wynika nawet czy wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę była skutkiem naruszenia prawa przez pracodawcę, czy też podania niezasadnej przyczyny wypowiedzenia. Stan związania obejmuje więc także to co było istotą sporu, a więc zadecydowało o uwzględnieniu roszczeń wynikających z art. 45 § 1 k.p. Ów stan obejmuje również kreujące istotę sporu fakty. Skutkuje to tym, iż w kolejnej sprawie między tymi samymi stronami, w zakresie przyczyny wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę, nie tylko nie jest możliwe dokonywanie odmiennych ustaleń faktycznych, ale nawet ich jakakolwiek weryfikacja.

Prima facie przedstawione stanowisko może kłócić się z utrwalonym orzecznictwem sądowym, iż stan związania ogranicza się wyłącznie do związania sentencją wyroku. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie dostrzega jednak takiej sprzeczności, gdyż także to orzecznictwo zakłada konieczność dookreślenia zakresu związania, jeżeli sentencja wyroku nie pozwala na jego precyzyjne ustalenie. Wystarczy w tej mierze przytoczyć jeden z ostatnich wyroków Sądu Najwyższego, który dotyczy kwestii zakresu stanu związania. W wyroku z dnia 13 maja 2021 r., V CSKP 73/21 (OSNC 2022/2, poz. 19) Sąd Najwyższy, po dokonaniu szerokiej analizy poglądów dotyczących zakresu stanu związania i opowiedzeniu za jego wąskim rozumieniem, tj. ograniczonym tylko do sentencji wyroku, wskazał, że niekiedy, gdy z sentencji nie wynika przedmiotowy zakres rozstrzygnięcia, doniosłe dla ustalenia granic mocy wiążącej mogą być motywy rozstrzygnięcia, lecz tylko w takich granicach, w jakich stanowią konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia i są konieczne dla jego wyjaśnienia, to jest w zakresie, w jakim indywidualizują jego sentencję. Wyrok zasądający na rzecz pracownika odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę cechują się właśnie sentencją, która, jak wynika z przywołanego wcześniej orzecznictwa sądowego, wymaga doprecyzowania co do zasięgu stanu związania. Nie ma bowiem podstaw by twierdzić, aby taka potrzeba występowała tylko w przypadku wyroków oddalających powództwo. Taki zabieg jest niezbędny w każdym przypadku, gdy sentencja nie daje jednoznacznej odpowiedzi w tym przedmiocie.

Na gruncie niniejszej sprawy oznaczało to konieczność ustalenia dlaczego w sprawie IV P 85/21 zasądzono na rzecz powodów odszkodowanie i przyjęcia, że zidentyfikowana tam przyczyna wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę wiąże w aktualnie rozpoznawanej sprawie. W konsekwencji Sąd zobligowany był do ustalenia, tak jak w sprawie IV P 85/21, iż pozwany pracodawca nie zastosował trybu zwolnień grupowych, co w sposób oczywisty prowadziło do uwzględnienia żądań pozwów i zasądzenia stosownych odprawa (art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Mając na względzie konsekwencje wynikające z art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p. Sąd odstąpił od przeprowadzania postępowania dowodowego postępowania dowodowego na fakty związane z dokonaniem przez pozwaną spółkę

procesem redukcji zatrudnienia pracowników i pominął na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. osobowe wnioski dowodowe (dowód z zeznań świadków M. J., J. P., K. T., I. P., M. B. (2) i M. W.) oraz z dowód nagrania rozmowy z dnia 22 lutego 2021 r.

Poczynione w sprawie ustalenia faktyczne wynikały z dokumentów (w pewnym zakresie zalegające w sprawie IV P 85/21), które nie budziły żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności. Należy podkreślić, że wszystkie dokumenty, na które Sąd powołał się w niniejszej sprawie znajdowały się w posiadaniu stron procesowych i są im doskonale znane.

W odniesieniu do wysokości przyznanych odpraw, bezspornie wykazano, że powodowie przepracowali w pozwanej spółce okres od 2 do 8 lat uprawniający ich do uzyskania odpraw w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia.

Na tle wysokości przysługujących odpraw ujawnił się spór, którego źródłem były przedkładane przez pozwaną zaświadczenia, z których wynikały różne kwoty średniego wynagrodzenia powodów za 1 miesiąc. Sąd uznał, że szczegółowa weryfikacja przedkładanych przez pozwaną zaświadczeń jest zbędna (może jedynie dziwić, że pozwana to samo średnie wynagrodzenie wylicza na 3 różne sposoby), a to z tego względu, iż do rozstrzygnięcia sprawy wystarczające były ustalenia dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę powodów poczynione na podstawie umów o pracę.

Kwestię sposobu wyliczenia odprawy określa art. 8 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, który stanowi, że odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Na tle analogicznego stanu prawnego, w uchwale z dnia 9 maja 2000 r., III ZP 12/00 (OSNP 2000/22, poz. 806) Sąd Najwyższy wskazał, że przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regulacjami określonymi w § 14 - 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Do wyliczenia odprawy zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stosuje się więc współczynnika urlopowego. Oznacza to, że średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda S. P. opiewało na kwotę 19.00,00 zł, zaś M. G. na kwotę 12.500,00 zł.

W efekcie, zgodnie z żądaniami pozwów, na rzecz powoda zasądzono w punkcie I sentencji wyroku dwumiesięczną odprawę w kwocie 34.382,40 zł, a w punkcie II na rzecz powódki odprawę w kwocie 12.500,00 zł. O odsetkach orzeczono zgodnie z żądaniami pozwów w myśl art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od dnia 2 czerwca 2021 r. w przypadku powoda i od dnia 1 czerwca 2021 r. w przypadku powódki.

Marginalnie należy podnieść, że pozwana negowała roszczenia pozwów m.in. powołując się na regulacje przewidziane w art. 15gd w zw. z art. 15g ust. 9 pkt 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.), wprowadzających ograniczenie wysokości odpraw do maksymalnie dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ostatecznie jednak pozwana odstąpiła od tej argumentacji. Wobec roszczenia powódki M. G., z uwagi na wysokość żądanej przez nią kwoty, i tak nie mogłaby ona odnieść skutku.

W punkcie III sentencji wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty 19.000,00 zł i w punkcie II co do kwoty 6.250,00 zł (art. 477² § 1 k.p.c.).

W punkcie IV sentencji wyroku, w myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 § 1-3 k.p.c.), zasądzono od pozwanej (...) sp. z o.o. w T. na rzecz S. P. kwotę 3.375,00 zł. Na kwotę tę składały się koszty zastępstwa procesowego w niniejszym postępowaniu – 2.700,00 zł oraz koszty zastępstwa prawnego w postępowaniu zabezpieczającym – 675,00 zł.

Kwota kosztów zastępstwa procesowego w związku z toczącym się postępowaniem została obliczona w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 265; dalej jako rozporządzenie) ($3.600,00 \text{ zł} \times 75\% = 2.700,00 \text{ zł}$).

W zakresie kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu zabezpieczającym wskazać należy, że zgodnie z art. 745 § 1 k.p.c. o kosztach postępowania zabezpieczającego sąd rozstrzyga w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie, a o kosztach postępowania zabezpieczającego później powstałych rozstrzyga na wniosek strony sąd, który udzielił zabezpieczenia. Koszty te stanowią element składowy kosztów postępowania w sprawie, w której został wydany tytuł zabezpieczający, przy czym obejmują one wszelkie ponoszone w postępowaniu zabezpieczającym opłaty i wydatki oraz koszty zastępstwa związane z działaniem zawodowego pełnomocnika procesowego.

Powód przedstawił postanowienie Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w T. (...) T. Z. z dnia 20 grudnia 2021 r. w sprawie prowadzonej pod sygnaturą Km 752/21 o zabezpieczenie świadczeń pieniężnych, prowadzonej na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego w Toruniu sygn. akt IV Po 22/21 z dnia 10 listopada 2021 r. opatrzonego klauzulą wykonalności w dniu 16 września 2021 r., w którym komornik ustalił m.in. koszty zastępstwa prawnego na kwotę 900,00 zł (k. 23 akt IV P 324/21).

Orzekanie o kosztach postępowania zabezpieczającego następuje na zasadach określonych w art. 770 k.p.c. w zw. z art. 743 k.p.c. Komornik w sposób wiążący ustala jedynie koszty wykonania zabezpieczenia, natomiast wysokość pozostałych kosztów ustala sąd i rozstrzyga o wszystkich kosztach zgodnie z zasadami odpowiedzialności za wynik postępowania określonymi w art. 98 i nast. k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. Jak przyjął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 kwietnia 2013 r. (III CZP 12/13, Lex nr 1331320), pod pojęciem „koszty wykonania zabezpieczenia” należy rozumieć wyłącznie koszty należne organowi egzekucyjnemu (opłaty i wydatki). Sąd jest związany postanowieniem komornika co do wysokości kosztów ustalonych na zasadzie art. 770 k.p.c., a zatem sprzeczne z treścią art. 745 § 1 k.p.c. byłoby przyjęcie, że w postępowaniu zabezpieczającym komornik może ustalić wysokość kosztów innych, niż mu należne, bowiem stanowiłoby to wkroczenie w zakres kompetencji sądu. Oznacza to, że o kosztach zastępstwa prawnego w postępowaniu zabezpieczającym decyduje sąd rozpoznający sprawę, jako że koszty te nie wchodziły w skład „kosztów wykonania zabezpieczenia”.

Jak wynika z postanowienia z dnia 20 grudnia 2021 r., komornik ustalił koszty zastępstwa prawnego w postępowaniu zabezpieczającym na kwotę 900 zł. Niezależnie od wcześniejszych uwag, było to orzeczenie błędne. Komornik w swej kalkulacji nie uwzględnił § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, gdyż nie obniżył do 75% stawki przyjmowanej do obliczenia wysokości wynagrodzenia pełnomocnika profesjonalnego w oparciu o § 2 wskazanego rozporządzenia.

Prawidłowo wysokość wynagrodzenia pełnomocnika fachowego wynosiła zatem 675,00 zł - zgodnie z § 8 ust. 1 pkt 7 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 20 rozporządzenia ($3.600 \text{ zł} \times 25\% \times 75\%$). Taka też kwota, w łączności z kwotą zastępstwa procesowego w postępowaniu rozpoznawczym, została zasądzona od pozwanej dla powoda S. P..

Na rzecz powódki M. G. zasądzona została natomiast kwota 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty orzeczono na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

W punkcie V sentencji wyroku nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwoty 1.720,00 i 750,00 zł tytułem opłaty poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania w sprawie odpowiednio z powództwa S. P. i M. G.. Od opłat powodowie z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2021 r., poz. 2257 ze zm.) byli zwolnieni, wobec czego to na pozwanej, która przegrała sprawę w całości, zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych spoczął obowiązek pokrycia kosztów postępowania, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych