

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 marca 2022 r. w S.

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) w W.

o zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach zwolnień grupowych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 18 maja 2021 r., sygn. akt IV P 4/21

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki E. P. na rzecz (...) w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	SSA Jolanta Hawryszko	
--	-----------------------	--

UZASADNIENIE

Powódka E. P. w pozwie przeciwko (...) w W. wniosła o zobowiązanie pozwanego do złożenia jej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach zwolnień grupowych na podstawie porozumienia z dnia 12 marca 2020 roku na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 tego porozumienia. Ponadto domagała się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

W uzasadnieniu roszczenia powódka wskazała, iż nieprzerwanie jest pracownikiem pozwanego banku w oddziale w K., staż pracy wynosi 41 lat i 3 miesiące. Obecnie jest w trudnej sytuacji, bowiem przeszła chorobę nowotworową i kręgosłupa, wymaga leczenia farmakologicznego i rehabilitacji. Powódka podała również, że jest członkiem (...) od kilkunastu lat. U pozwanego działa osiem organizacji związkowych. Siedem z nich, za wyjątkiem związku, do którego powódka należy, zawarło z pozwanym porozumienie o zwolnieniach grupowych. Na mocy tego porozumienia

organizacje związkowe będące stroną porozumienia, mogły wskazać nie później niż do dnia 31 lipca 2020 roku, pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub socjalnej, którym bank powinien zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem na warunkach określonych w ust. 1 punkcie VI. Według powódki zastrzeżenie, iż pracowników do zwolnienia mogą wskazać jedynie związki zawodowe, które podpisały porozumienie nie obowiązuje, albowiem stanowi dyskryminację, zarówno (...), jak i pracowników korzystających z pomocy i wsparcia ze strony tego związku. Zatem związek, do którego należy, miał prawo wskazać powódkę jako osobę, z którą pozwany powinien rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem i na określonych warunkach. Związek zawodowy (...) dokonał takiego wskazania przed upływem określonego w porozumieniu terminu, zaś pozwany odmówił zawarcia porozumienia z powódką. Gdyby pozwany wywiązał się ze swojego zobowiązania, zawierając porozumienie z powódką o rozwiązaniu umowy na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 porozumienia o zwolnieniach grupowych, powódka otrzymałaby kwotę co najmniej 84.500,00 zł tytułem odprawy.

Pozwany (...) w W. wniósł

o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana potwierdziła, iż zostało zawarte Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego z siedmioma działającymi na terenie zakładu pracy organizacjami związkowymi, które regulowało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym bank zamierzał umowę o pracę lub warunki umowy o pracę. Przyczynami zwolnień grupowych były wdrażane w Banku projekty restrukturyzacyjne, polegające m.in. na centralizacji procesów i czynności związanych z kontrolą i bieżącą działalnością Banku w zakresie wsparcia, windykacji, reorganizacji struktur Banku, sieci placówek, robotyzacji i automatyzacji procesów pracy. Zajmowane przez powódkę stanowisko pracy nie znajdowało się w wykazie grup zawodowych, z którymi bank zamierzał rozwiązać lub zmienić umowę o pracę na podstawie Porozumienia. Ponadto związek (...) odmówił podpisania Porozumienia, a zatem punkt VI ust. 18 Porozumienia nie dotyczy tego związku. Pozwana podniosła, iż analogiczne uprawnienie do zgłaszania przez organizacje związkowe pracowników do objęcia ich zwolnieniem grupowym na zasadach określonych w Porozumieniu, przyjęte zostało w treści Porozumienia z dnia 25 kwietnia 2019 roku w sprawie zwolnienia grupowego i (...), będąc jego stroną, zgłosił wówczas listę pracowników, z którymi Bank rozwiązał umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron. Bezzasadne są również, zdaniem pozwanego, zarzuty o dyskryminacji powódki, albowiem mogła ona, jako osoba znajdująca się w trudnej sytuacji życiowej, skorzystać ze wsparcia jakiejkolwiek organizacji związkowej, która podpisała Porozumienie, i znaleźć się na listach osób zgłoszonych pracodawcy w trybie punktu VI ust. 18 Porozumienia. Powódka zatem nie ma roszczenia do pracodawcy, aby rozwiązał z nią umowę o pracę.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy o zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach zwolnień grupowych, wyrokiem z 18 maja 2021 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka E. P. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 12 września 1979 w (...) Oddział w K. na stanowisku liczącej w komórce kasowo-skarbowej Wydziału (...) za wynagrodzeniem 2.600,00 zł. Od 1 lutego 2005 powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty.

W dniu 30 kwietnia 2009 powódka podpisała z pozwanym (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym ustalono od 1 maja 2009 warunki umowy o pracę powódki. Powódka pracowała na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży. Od dnia 31 grudnia 2019 ustalono wynagrodzenie miesięczne powódki na kwotę 5.085,00 zł. Powódka jest członkiem związku zawodowego (...) w W..

W pozwanym Banku były wdrażane projekty restrukturyzacyjne, mające na celu dopasowanie działalności banków do zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych i przemian technologicznych. Zmiany polegały m.in. na centralizacji procesów i czynności związanych z kontrolą i bieżącą działalnością Banku w zakresie wsparcia,

windykacji, reorganizacji struktur Banku, sieci placówek, robotyzacji i automatyzacji procesów pracy. Projekty te były przyczynami zwolnień grupowych pracowników oraz zmian umów o pracę. W 2019 roku zostało zawarte Porozumienie pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, podpisane także przez (...), dotyczące zwolnienia grupowego. Bank skierował pismo do organizacji związkowych, w tym do (...), powiadamiając o zamiarze przeprowadzenia zwolnienia grupowego oraz o rozpoczęciu konsultacji z działającymi na terenie zakładu pracy organizacjami związkowymi. Związek (...) mimo zawiadomienia nie brał udziału w sesji w dniach 25-26 lutego 2020 r. Uczestniczył natomiast w dniach 3 marca i w części 4 marca 2020 r w konsultacjach dotyczących zamiaru rozwiązania stosunków pracy w trybie wypowiedzenia umowy o pracę albo za porozumieniem stron z 1.200 pracownikami oraz zmiany warunków zatrudnienia z 1.350 pracownikami. W toku tych konsultacji pozwana ustalała z organizacjami związkowymi zasady rozwiązywania umów o pracę w ramach zwolnienia grupowego z poszanowaniem interesów stron. W toku tych konsultacji strony uzgodniły między innymi treść punktu VI ust. 18 Porozumienia. Ze spotkania ze związkami zawodowymi w dniach 25-26 lutego 2020 roku, 3-4 marca 2020 r. zostały sporządzone protokoły.

W dniu 12 marca 2020 roku zostało zawarte Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego pomiędzy (...) w W. a siedmioma organizacjami związkowymi: (...) w W., (...) w P., (...) z siedzibą w W., (...) w K., (...) (...) w K., (...) w O., (...) w Polsce z siedzibą w L..

W postanowieniach ogólnych wskazano, iż w związku z tym, że (...) nie wyraził zgody na zawarcie „Porozumienia”, a tym samym nie było możliwe uzgodnienie treści ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w banku, bank uzgodnił treść w trybie art. 3 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwana ustawą) z pozostałymi organizacjami związkowymi.

Wedle ust. 1 punktu VI pracownik, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy na mocy porozumienia stron otrzyma: wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe świadczenia do momentu rozwiązania stosunku pracy, odszkodowanie pieniężne

w wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto (...), ekwiwalent pieniężny

za niewykorzystany urlop, jednorazową odprawę pieniężną zastępującą odprawę przewidzianą w art. 92¹ k.p. przewidzianą w § 22 u.z.p., o ile pracownik spełnił przesłanki do jej nabycia, odprawę pieniężną w wysokości uzależnionej od stażu pracy w banku (...), obliczoną jako iloczyn mnożnika według tabeli (1- do 2 lat, 6 – od 2 do 8 lat, 9 – od 8 do 15 lat, 9,5 od 15-20 lat, 11 od 20 do 25 lat, 11,5 od 25-30 lat, 12 od 30 do 35 lat i 13 co najmniej 35 lat) i kwoty bazowej w wysokości 6.500 zł brutto.

W ustępie 18 punktu VI uregulowano, że organizacje związkowe będące stroną porozumienia, mogą wskazać, nie później niż do 31 lipca 2020 roku, pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub socjalnej,

w łącznej liczbie nie więcej niż 60 pracowników, którym bank powinien zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, na warunkach określonych w ust. 1, przy czym liczba pracowników, których mogą wskazać poszczególne organizacje związkowe zostanie ustalona przez bank proporcjonalnie do liczby członków tych organizacji, z zastrzeżeniem, że nie mniej niż 3.

Do Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych został sporządzony załącznik nr (...)zawierający wykaz grup zawodowych, do których należą pracownicy Banku, z którymi Spółka chce rozwiązać umowę o pracę (w tym pion bankowości detalicznej – sieć – makroregiony i oddziały: inspektorzy ds. kredytów klienta biznesowego, pracownicy serwisu – kasjery-dysponenci, inspektorzy ds. sprzedaży, stanowiska kierownicze, stanowiska sprzedażowe – łącznie 405 na 1200) oraz załącznik nr (...) z wykazem grup zawodowych, do których należą pracownicy Banku, którym Spółka chce zmienić warunki zatrudnienia (w tym pion bankowości detalicznej – sieć – makroregiony i oddziały: pracownicy serwisu – kasjery-dysponenci, inspektorzy ds. sprzedaży, stanowiska kierownicze, stanowiska sprzedażowe – łącznie 1087 na 1350).

Organizacje związkowe wskazały pracowników zgodnie z Porozumieniem. Również (...) pismem z dnia 24 lipca 2020 roku zgłosił siedmiu pracowników, w tym powódkę, z którymi Bank powinien rozwiązać umowę o pracę na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 Porozumienia. W odpowiedzi na powyższe zgłoszenie, pozwana poinformowała (...) o nieuwzględnieniu wskazanych pracowników, wyjaśniając, iż przewidziane w punkcie VI uprawnienie organizacji związkowych do wskazania pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej, socjalnej, którym Bank powinien zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem na warunkach z punktu VI ust. 1 Porozumienia, dotyczy organizacji związkowych, które są stronami Porozumienia. Natomiast (...) odmówił zawarcia Porozumienia, a w konsekwencji punkt VI ust. 18 Porozumienia go nie dotyczy.

(...) (...) skierował ponowne pismo w dniu 25.08.2020 r. zgłaszające siedmiu pracowników do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, zaś Bank

w kolejnych pismach (z dnia 10.09.2020 roku, 21 września 2020 roku) podtrzymał swoje stanowisko. Bank wyjaśnił również, iż organizacje będące stroną Porozumienia wskazały do dnia 31 lipca 2020 roku łącznie 60 pracowników.

W dniu 21 września 2020 roku Bank skierował do (...) (...) pismo

w sprawie liczby pracowników zgłoszonych przez organizacje związkowe realizujące uprawnienie z punktu VI Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego, podając, iż organizacje związkowe otrzymały odpowiednio miejsca w liczbie: 18 ((...)), 15 ((...)), 10 ((...)), 6 ((...)), 5 (ZZ (...)) i dwie po 3 (ZZ (...) i ZZ (...)).

Powódka w dniu 15 stycznia 2021 roku skierowała do (...) wezwanie,

w odpowiedzi na które strona pozwana poinformowała, że przewidziane w punkcie VI ust. 18 Porozumienia uprawnienie organizacji związkowych do wskazani pracowników, dotyczy organizacji, które są stronami Porozumienia, co jednoznacznie wynika z punktu VI ust. 18. Ponieważ (...) (...) odmówił zawarcia Porozumienia i nie jest jego stroną, wskazany punkt jego nie dotyczy. Bank wskazał, iż w pismach z dnia 17.08.2020 roku, 10 września 2020 roku i 21 października 2020 roku wyjaśnił przyczyny braku możliwości zrealizowania wniosku (...) (...) z uwagi na jednoznaczne zapisy Porozumienia oraz fakt, iż Bank wywiązał się ze zobowiązania, proponując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na warunkach wskazanych w punkcie VI ust. 18 Porozumienia, 60 pracownikom wskazanym przez organizacje związkowe. Powódka została poinformowana również, że proces zwolnień grupowych na podstawie Porozumienia, zakończył się 31 października 2020 roku. Poza tym w oddziale w K. są wakaty n stanowiskach w (...), w związku z czym brak wskazań do likwidacji stanowisk pracy w tej placówce.

W 2010 roku u powódki rozpoznano nowotwór złośliwy lewego gruczołu piersiowego oraz mięśniaki macicy. Powódka przeszła operację, a także radioterapię.

W 2011 roku dokonano również wycięcia węzła chłonного wartowniczego lewej jamy pachowej. W dniach 01.10.2019 r. – 22.10.2019 r. powódka przebywała w sanatorium. W związku z problemami zdrowotnymi z kręgosłupem powódka korzystała, i korzysta nadal, z zabiegów, również w ramach pakietu (...) wykupionego u pracodawcy. Powódka prowadzi gospodarstwo domowe wraz z mężem, który pobiera świadczenie emerytalne. Nie mają nikogo na utrzymaniu. Są właścicielami mieszkania. Miesięczne wynagrodzenie E. P. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi brutto: 6.088,75 zł.

Sąd Okręgowy rozważył, że bezspornie 12 marca 2020 r. Bank zawarł ze związkami zawodowymi Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego, które regulowało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym bank zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę lub warunki umowy o pracę. Porozumienie zostało podpisane przez siedem, spośród ośmiu, organizacji związkowych, a jedyną organizacją, która nie podpisała porozumienia, był (...) (...), mimo uczestniczenia w konsultacjach. Pozwany konsekwentnie stał na stanowisku, że (...) (...) nie miała w ogóle uprawnień do zgłoszenia pracowników. Poza sporem pozostawały również przyczyny niepodpisania przez (...) Porozumienia. Sąd jednak rozważał, czy mimo niepodpisania Porozumienia w 12 marca 2020 r. przez organizację związkową (...), organizacja miała uprawnienia do zgłoszenia pracowników do rozwiązania z nimi umowy o pracę za porozumieniem na zasadach punktu VI ustępu 1 Porozumienia, a także czy powódka może domagać się rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem w ramach zwolnienia grupowego.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wedle art. 9 § 4 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 18^{3a} § 4 k.p. stanowi, iż dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Art. 3 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwana ustawą) stanowi: z pozostałymi organizacjami związkowymi jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Strony Porozumienia wyraźnie zastrzegły uprawnienie do wskazania pracowników, z którymi bank powinien rozwiązać umowę, dla organizacji związkowych będących stronami Porozumienia, wykluczając tym samym te organizacje, które tego Porozumienia nie podpisały. Jak słusznie zarzuca strona pozwana, (...) - czynnie uczestnicząc w konsultacjach - treści Porozumienia z pełną świadomością konsekwencji i odpowiedzialnością, odmówił podpisania Porozumienia, pozbawiając się możliwości zgłoszenia pracowników.

Należy podkreślić, że w Porozumieniu wskazano po pierwsze, iż pracownik zatrudniony w grupie zawodowej objętej zwolnieniem grupowym mógł, poprzez wysłanie wiadomości email wyrazić wolę i gotowość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach trwającego zwolnienia grupowego. Po drugie ostateczna decyzja co do tego, z którym pracownikiem bank rozwiąże umowę o pracę, należała do banku. Nawet w punkcie VI ust. 18, na który powołuje się strona powodowa, wskazano, iż bank powinien. Nie jest to bezwzględne. I tak ostateczna decyzja należała do banku - pracodawcy.

Jak podniosła strona pozwana zgodnie z Porozumieniem organizacje związkowe, które podpisały Porozumienie, wskazały łącznie sześćdziesięciu pracowników, zatem wnioski (...), chociażby z tego względu, nie mogły być uwzględniane. Przeliczenie proporcjonalnie z uwzględnieniem (...) liczby pracowników przez poszczególne związki, powodowałoby, iż Bank nie wywiązałby się z Porozumienia w stosunku do organizacji związkowych, które to Porozumienie podpisały.

Przeoczył, zdaniem Sądu, (...) (...), iż stosowanie wybiórczo punktów Porozumienia z kolei mogłoby być odbierane jako dyskryminacja pozostałych organizacji związkowych. Z rozumowania przedstawionego przez stronę powodową wynika, iż związek zawodowy, do którego należała powódka, mógł sam decydować, które punkty Porozumienia zastosuje, a do których nie będzie musiał się stosować, stawiając w gorszym położeniu wszystkie inne organizacje związkowe, które to Porozumienie zdecydowały się podpisać.

Organizacje związkowe mogły zgłaszać pracowników będących zarówno ich członkami, będących członkami innych związków zawodowych, jak i pracowników niezrzeszonych.

Nic jednak nie stało na przeszkodzie, aby powódka sama zgłosiła swoją osobę bezpośrednio do kierownictwa Banku, czy też skorzystała z pomocy innego związku zawodowego, czego nie próbowała uczynić. Porozumienie więc nie ograniczało praw pracownika do równego traktowania i powódka miała prawo skorzystać z uprawnień w taki sam sposób jak i inni pracownicy.

Słusznie strona pozwana podniosła, iż pracownik nie jest w żaden sposób ograniczony możliwością rozwiązania (wypowiedzenia) stosunku pracy, także z przyczyn dotyczących pracodawcy i może ten stosunek wypowiedzieć w każdym czasie z jakiegokolwiek przyczyny. Nie może natomiast sam decydować, że zwolnienie ma nastąpić w ramach zwolnień grupowych i na podstawie procedury przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. W razie natomiast rozwiązania umowy przez pracodawcę, pracownik może domagać się ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło właśnie z przyczyn dotyczących pracodawcy, czyli w ramach zwolnień grupowych i domagać się z tego tytułu roszczeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Brak podstaw do narzucania pracodawcy, z którymi osobami ma rozwiązać stosunek pracy. Jedyną taką podstawę stanowiło uregulowanie zawarte w Porozumieniu, którego to (...) (...), z własnej woli, nie podpisał. Nadal jednak decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę należała do pracodawcy. Pozwany zamierzał rozwiązać umowy o pracę, czy zmienić warunki umów o pracę, osobom na konkretnych stanowiskach, zajmujących się określonymi sprawami, zgodnie z przyjętym procesem restrukturyzacji, potrzeb przemiany sposobu działalności. Nadto rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia lub wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy, miało w zamiarze pracodawcy, nastąpić w stosunku do pracowników, których stanowiska będą likwidowane, a nie nadal potrzebne, jak w przypadku powódki.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 października 2019 r. (I PK 141/18), że ani w przypadku wprowadzenia programu dobrowolnych odejść, ani w przypadku uruchomienia przez pracodawcę formalnej procedury zwolnień grupowych, pracownik nie ma roszczenia o rozwiązanie z nim stosunku pracy. W ramach zwolnień grupowych inicjatywa rozwiązania stosunku pracy zawsze wychodzi od pracodawcy, a nie od pracownika.

Sąd Okręgowy ustalił, iż w Oddziale Banku w K. przy ul. (...)

(...), z żadnym z pracowników na takim samym stanowisku jak powódka, Bank nie rozwiązał umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych w 2020 r. Bank rozwiązał umowy o pracę na zasadach Porozumienia, z czterema pracownikami z siedmiu wskazanych związek (...), zaś z pozostałymi nie rozwiązał umowy, nie ze względu na wskazanie ich przez związek (...), ale na podstawie decyzji Banku. Natomiast z zeznań świadków B. J. i A. N. wynikało, że gdyby związek zawodowy (...) podpisał Porozumienie i wskazałby powódkę, to Bank rozwiązałby z nią umowę o pracę na zasadzie Porozumienia. Świadek B. J. wyjaśniła, iż zapis o możliwości wskazania pracowników do zwolnienia został zawarty w Porozumieniu z inicjatywy związków zawodowych i taki sam zapis znajdował się w Porozumieniu z 2019 roku, które zostało wówczas podpisane przez (...) (...). Obie pracownice Banku zeznały, że Bank nie weryfikował czy zgłoszeni pracownicy są członkami związków zawodowych, ani ich sytuacji. Stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży na jakim pracowała powódka nie było przewidziane do likwidacji w 2020 roku, jest stanowiskiem ważnym dla Banku i poszukiwanym.

Sąd Okręgowy uznał, że żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ nie ma roszczenia do pracodawcy o rozwiązanie z nią stosunku pracy w związku z uruchomieniem przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych. Inicjatywa rozwiązania umowy należy, bowiem do pracodawcy. Bez znaczenia była sytuacja materialna pracodawcy, na którą powoływał się pełnomocnik powódki - gdyby związkowi (...) przysługiwało uprawnienie z punktu VI ust. 1 Porozumienia, wskazałby powódkę, a pracodawca by odmówił, bądź gdyby powódka samodzielnie lub przez inny związek, złożyła taki wniosek, a pracodawca by nie uwzględnił.

Apelację od wyroku złożył powódka, wnioskując o zmianę wyroku przez zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za porozumieniem stron w ramach zwolnień grupowych na podstawie Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego z 12 marca 2020 r., na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 tego porozumienia oraz zasądzenie kosztów procesu. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 9 §4 k.p. w związku z punktem VI ust. 18 porozumienia wymienionego w punkcie 1 przez błędne uznanie, że:

a. na gruncie tego postanowienia Bank nie miał obowiązku zaproponować pracownikowi w trudnej sytuacji, wskazanemu przez związki zawodowe, zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 tego porozumienia;

b. w ramach tego postanowienia istniały inne przesłanki wskazania konkretnego pracownika poza jego trudną sytuacją, w szczególności Bank mógł powołać się na to, że w jednostce, w której pracuje wskazany pracownik, nie są zwalniani pracownicy, że wskazany pracownik jest potrzebny lub nie należy do grupy zawodowej, w ramach której są realizowane zwolnienia grupowe;

c. nie jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu uregulowanie, wedle którego pracownik w trudnej sytuacji nie może żądać zawarcia z nim porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach punktu VI ust. 1 porozumienia z 12 marca 2020 r., jeżeli został wskazany przez organizację związkową, której jest członkiem, ale która nie podpisała tego porozumienia, a w konsekwencji błędne uznanie, że obowiązuje ta część punktu VI ust. 18 porozumienia, która możliwość wskazania pracownika uzależnia od tego, czy związek zawodowy podpisał to porozumienie.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podzieliła ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz aprobuję ocenę prawną powództwa, przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki, mogące wzruszyć wyrok, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.). Skarżąca podniosła wyłącznie zarzuty naruszenia prawa materialnego, stąd należy przyjąć, że stan faktyczny, ustalony przez Sąd Okręgowy i poprzedzony oceną dowodów, nie budzi zastrzeżeń, to zaś wyklucza potrzebę kontroli zaskarżonego wyroku w aspekcie formalnym, zwłaszcza że nie ma także żadnych podstaw do przyjęcia, że doszło do uchybień skutkujących nieważnością postępowania (por. uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 31.01.2008 r., III CZP 49/07).

W niniejszej sprawie bezspornie, w dniu 12 marca 2020 r. pozwany pracodawca zawarł ze związkami zawodowymi Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego, które regulowało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym bank zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę lub warunki umowy o pracę. Bezspornie, Porozumienie zostało podpisane przez siedem, spośród ośmiu, organizacji związkowych, a jedyną organizacją, która nie podpisała porozumienia, był (...) (...), mimo uczestniczenia w konsultacjach. Przy czym, w punkcie VI ust. 18 Porozumienia uregulowano: Organizacje związkowe będące stroną porozumienia, mogą wskazać, nie później niż do 31 lipca 2020 roku, pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub socjalnej, w łącznej liczbie nie więcej niż 60 pracowników, którym bank powinien zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, na warunkach określonych w ust. 1, przy czym liczba pracowników, których mogą wskazać poszczególne organizacje związkowe zostanie ustalona przez bank proporcjonalnie do liczby członków tych organizacji będących pracownikami Banku (według stanu na 31 grudnia 2019 r. wskazanego w informacjach przekazanych

Bankowi), ale z zachowaniem zasady, iż liczba pracowników, których mogą wskazać poszczególne Organizacje Związkowe będzie nie mniejsza niż 3. Zaś zgodnie z zapisami punktu VI ust. 1 Porozumienia, pracownik, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy na mocy porozumienia stron otrzyma szereg ekstraordynaryjnych świadczeń finansowych.

W takim stanie faktycznym sprawy, przedmiotem sporu między pracownikiem i pracodawcą było wyłącznie to, czy powódka może domagać się rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem, w ramach zwolnienia grupowego realizowanego w oparciu o punkt VI ust. 18 Porozumienia, a to w kontekście rozstrzygnięcia, czy mimo niepodpisania Porozumienia z 12 marca 2020 r. przez organizację związkową (...), organizacja ta miała uprawnienia do zgłoszenia pracowników do rozwiązania z nimi umowy o pracę za porozumieniem na zasadach punktu VI ustępu 1 Porozumienia. Dotyczy to w szczególności powódki, która została zgłoszona a mimo to pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przy tak prawnie skonstruowanym roszczeniu, można w sprawie rozróżnić trzy zasadnicze kwestie, pierwszą, dotyczącą realizacji uprawnień tylko przez organizację związkową, w kontekście przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na przynależność związkową, drugą, związaną z roszczeniem pracownika wynikającym z zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową i trzecią, związaną z innym roszczeniem pracownika, powiązaniem z realizacją uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Przedmiotem sporu jest wyłącznie kwestia trzecia, co skutkuje tym, że dwa pozostałe zagadnienia nie zostały objęte oceną prawną Sądu drugiej instancji. Należy zatem podkreślić, że wszystkie okoliczności sprawy Sąd Apelacyjny przeanalizował nie in abstracto, lecz wyłącznie w kontekście zgłoszonego przez powódkę roszczenia - o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za porozumieniem stron na podstawie Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego z 12 marca 2020 r., na warunkach określonych w punkcie VI ust. 1 tego Porozumienia, zauważając że nie zostały zgłoszone żadne roszczenia związane z naruszeniem zakazu dyskryminacji.

Sąd Apelacyjny podzielił argumentację Sądu Okręgowego, że w realiach niniejszej sprawy nie ma podstaw do tego, aby – jak domagała się powódka – zobowiązać pozwanego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy na warunkach Porozumienia z 12 marca 2020 r. Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że z treści punktu VI ust. 18 Porozumienia z marca 2020 r. wyraźnie wynikało, że uprawnienie do wskazania pracowników, którymi bank powinien zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, na warunkach określonych w ust. 1 przysługiwało wyłącznie organizacjom związkowym będącym stroną porozumienia. Tymczasem związek zawodowy, który wskazał powódkę do objęcia ochroną wynikającą z punktu VI ust. 18 Porozumienia, nie był stroną tego porozumienia. (...), do którego należy powódka odmówił podpisania tego Porozumienia. Tym samym, z treści wskazanego zapisu wprost wynika, że nie był uprawniony do zgłoszenia powódki.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z tak opisanym zachowaniem zakładowej organizacji związkowej nie ma żadnego prawnego związku realizacja przez konkretnego pracownika uprawnień pracowniczych, wynikających z kodeksu pracy i przepisów prawa pracy, w tym Porozumienia z marca 2020 r. Co oznacza, że z faktu, że organizacja związkowa nie zapisała się jako strona Porozumienia, nie wynikają dla pracownika żadne roszczenia określone przepisami prawa. Pracownik oczywiście może wywodzić roszczenia jako konsekwencję naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, niemniej kwestia ta pozostawała poza przedmiotem aktualnego postępowania.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że brak jest podstaw prawnych do narzucania pracodawcy, z którymi osobami ma rozwiązać stosunek pracy. Wskazany pogląd prawny znajduje umocowanie w wyroku Sądu Najwyższego z 22 października 2019 r., I PK 141/18, w którym Sąd Najwyższy wprost wskazał: Ani w przypadku wprowadzenia programu dobrowolnych odejść, ani w przypadku uruchomienia przez pracodawcę formalnej procedury zwolnień grupowych, pracownik nie ma roszczenia o rozwiązanie z nim stosunku pracy. W ramach zwolnień grupowych inicjatywa rozwiązania stosunku pracy zawsze wychodzi od pracodawcy, a nie od pracownika. Pracownik nie jest przy tym w żaden sposób ograniczony możliwością rozwiązania (wypowiedzenia) stosunku pracy, także z przyczyn dotyczących pracodawcy. Może wypowiedzieć stosunek pracy w każdym czasie z jakiegokolwiek powodu (na tym polega wolność pracy gwarantowana przez art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), jednak nie może sam decydować o tym, że jego zwolnienie nastąpi w ramach procedury zwolnień grupowych przewidzianej (i szczegółowo uregulowanej) w ustawie z 13 marca

2003 r. Nie ma roszczenia do pracodawcy, aby pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W razie rozwiązania umowy przez pracodawcę pracownik może natomiast domagać się ustalenia (stwierdzenia), że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy (czyli w ramach zwolnień grupowych), i domagać się z tego tytułu roszczeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

W realiach niniejszej sprawy pozwany zamierzał rozwiązać umowy o pracę, czy zmienić warunki umów o pracę, osobom na konkretnych stanowiskach, zajmujących się określonymi sprawami, zgodnie z przyjętym procesem restrukturyzacji i w grupie tych osób nie umieszczono powódki. Prowadzi to do wniosku, że powódka, która nie rozwiązała umowy o pracę i nieprzerwanie jest pracownicą pozwanego, nie mogła skutecznie prawnie domagać się, aby pracodawca objął ją Porozumieniem z 12 marca 2020 r. i rozwiązał umowę o pracę na warunkach przewidzianych w tym Porozumieniu. Należy podkreślić, że przepisy kodeksu pracy i prawa pracy służą zapewnieniu gwarancji zatrudnienia dla pracownika, a nie realizacji dodatkowych, przysparzających roszczeń finansowych o szczególnym charakterze. W przypadku powódki ta gwarancja jest zapewniona przez pracodawcę, co wyczerpuje zakresowo jej prawem dopuszczalne roszczenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w apelacji nie trafnie zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 9 § 4 k.p. w związku z VI ust. 18 Porozumienia, przez błędne uznanie, że nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu uregulowanie, wedle którego pracownik w trudnej sytuacji nie może żądać zawarcia z nim porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach punktu VI ust. 18 Porozumienia, jeżeli został wskazany przez organizację, która nie podpisała tego Porozumienia. Po pierwsze, przepis ten stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych (...) naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. A zatem, gdyby przyjąć, że ustęp 18 punktu VI nie obowiązuje, to w ogóle nie istniałaby podstawa do zgłaszania przez organizacje związkowe pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub socjalnej, i tym samym powódka utraciłaby podstawę do formułowania swojego roszczenia, jako wtórnego w stosunku do uprawnienia organizacji związkowej.

Po drugie, w realiach sprawy porozumienie dotyczyło uregulowania kwestii planowanych przez pozwanego zwolnień grupowych. W konsekwencji obejmowało wyłącznie tych pracowników, którym Bank zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę i z którymi rozwiązanie umowy nastąpi na mocy porozumienia stron oraz pracowników, którym mogą zostać wypowiedziane warunki pracy lub płacy. Ograniczenie porozumienia do tej konkretnej grupy pracowników było zatem zgodne z celem w jakim zawarto Porozumienie. Należy przy tym zauważyć, że z ustaleń faktycznych wynikało, że pozwany pracodawca w żaden sposób nie ograniczył uprawnienia organizacji związkowych, będących stroną Porozumienia, do obowiązku zgłaszania pracowników, celem objęcia ich zwolnieniem grupowym na zasadach określonych w punkcie VI ust. 1 Porozumienia, wyłącznie do pracowników będących członkami tych organizacji. Organizacje związkowe mogły zgłaszać pracowników zarówno będących ich członkami, będących członkami innych związków zawodowych, jak i pracowników niezrzeszonych. Nadto w punkcie IV ust. 12 lit. A porozumienia wskazano, że bez uszczerbku dla określonych w ust. 1 i 2 powyżej kryteriów pracownik zatrudniony w grupie zawodowej objętej zwolnieniem grupowym może poprzez wysłanie wiadomości email wyrazić wolę i gotowość rozwiązania swojej umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach trwającego zwolnienia grupowego. Tym samym powódka, gdyby wykazane zostało że pracodawca zamierzał ją zwolnić, miałaby co do zasady prawo skorzystać z uprawnień wynikających z punktu VI ust. 18 Porozumienia w taki sam sposób jak i inni pracownicy, a zatem mogła wykazać się osobistą determinacją i zgłosić stosowny wniosek. Powódka mogłaby w takiej sytuacji bezpośrednio zgłosić się do kierownictwa Banku, czy też skorzystać z pomocy innego związku zawodowego, w celu zgłoszenia jej do objęcia zwolnieniem grupowym na podstawie punktu VI ust. 18 Porozumienia.

Niemniej - w kontekście zarzutu naruszenia art. 9 § 4 k.p. w związku z VI ust. 18 Porozumienia - najistotniejsze jest to, że aby analizować kwestionowany zapis Porozumienia w kontekście zakazu dyskryminacji, należało to zagadnienie uczynić głównym motywem postępowania i na jego tle sformułować prawem dopuszczalne roszczenia, czego w sprawie zabrakło. Zagadnienie dyskryminacji, czy to pośredniej, czy bezpośredniej jest rozbudowane prawnie i wymaga odrębnego postępowania dowodowego. W aktualnej sprawie nie było rzeczą sądu prowadzenie w tym zakresie postępowania, ponieważ ubezpieczona nie zgłosiła z tego tytułu roszczenia. A przy tym roszczenie o nakazanie

pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie przepisów Porozumienia, nie mieści się w katalogu roszczeń prawem dopuszczalnych w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji.

Zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania pracowników to są zdarzenia prawne, uregulowane przepisami prawa, z którymi ustawodawca wiąże konkretne roszczenia. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie funkcjonuje abstrakcyjnie, w tym sensie, że stwierdzenie jej naruszenia - co wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego - usprawiedliwia wszelkie wymagane roszczenia. To nie jest zasada, którą można wykorzystać w każdej dowolnej sytuacji prawnej i usprawiedliwić jej naruszeniem, wszelkie zgłaszane roszczenia, a taki cel widzi powódka, przywołując tę zasadę. Nawet gdyby w sprawie Sąd prowadził postępowanie dowodowe i stwierdził dyskryminację ze względu na przynależność związkową, to i tak nie uwzględniłby powództwa, ponieważ roszczenie zgłoszone przez powódkę nie jest przewidziane przepisami prawa. Sąd Apelacyjny wskazuje, że gdyby doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów o zakazie dyskryminacji - art. 18^{3a} § 1-4 i art. 18^{3b} § 1 KP - powódka mogłaby wówczas sama rozwiązać umowę z powodu naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracowników, w tym przypadku, obowiązku równego traktowania i powstrzymywania się od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji. Skutkiem tej czynności byłaby możliwość domagania się odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ KP i ewentualnie także art. 18^{3d} KP. Jednak intencją powódki nie było uzyskanie odszkodowania na tej podstawie, lecz doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z zastosowaniem Porozumienia z marca 2020 r. oraz domaganie się odpowiednio wysokiego świadczenia kompensującego utratę pracy. Wytaczając przedmiotowe powództwo, powódka nie zmierzała do ochrony swojego stosunku pracy, lecz dążyła do „wymuszenia” na pracodawcy, aby wyraził zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Prawo cywilne przewiduje możliwość wydania wyroku sądowego zastępującego oświadczenie woli jednej ze stron stosunku cywilnoprawnego; według art. 64 KC prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli zastępuje to oświadczenie. W takim przypadku musi jednak istnieć prawny obowiązek złożenia takiego oświadczenia. Takiego obowiązku po stronie pozwanej nie tworzy ani art. 64 KC, ani Kodeks pracy, ani ustawa o zwolnieniach grupowych, ani Porozumienie z dnia 12 marca 2020 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wobec powyższego brak jest podstaw faktycznych i prawnych do definitywnego rozstrzygnięcia, czy wprowadzenie w porozumieniu ograniczenia w możliwości zgłaszania pracowników wyłącznie do organizacji związkowych, które podpisały porozumienie, naruszało w jakikolwiek sposób zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Poza tym, taka ocena dotyczyłaby wprost uprawnień organizacji związkowej, a nie uprawnień pracownika do szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę wraz z prawem do ekstraordynaryjnych roszczeń.

Ponadto, w ocenie Sądu Apelacyjnego ograniczenie zakresu obowiązywania porozumienia jedynie do grupy pracowników, z którymi pracodawca zamierzał dokonać redukcji zatrudnienia z uwagi na przeprowadzaną restrukturyzację należy uznać za dopuszczalne, w tym nienoszące znamion dyskryminacji. Pracodawca może być zainteresowany zmniejszeniem zatrudnienia tylko w pewnych grupach zawodowych czy też w wybranych oddziałach. W realiach niniejszej sprawy pracodawca planował w ramach procesu zwolnienia grupowego rozwiązać umowy o pracę z nie więcej niż 1 200 pracownikami – co wynikało z punktu III porozumienia (przy czym liczba ta nie obejmowała pracowników, których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych przez Bank nowych warunków pracy lub płacy (pkt 1). Pozwany wskazał, iż w związku z ogłoszonymi w Banku zwolnieniami grupowymi w 2020 r. do rozwiązania stosunku pracy na warunkach określonych w Porozumieniu dobrowolnie zgłosiło się 1653 pracowników (tzw. zgłoszeń), z czego umowę o pracę z Bankiem rozwiązało 885 osób - jako pracownicy zajmujący stanowiska objęte redukcją zatrudnienia zgodnie z postanowieniami Załącznika nr (...) do Porozumienia. W Oddziale Banku w K. ul. (...), w którym powódka świadczy pracę, Bank nie rozwiązał umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych w 2020 r. z żadnym pracownikiem pomimo, że z tego Oddziału do dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę na podstawie Porozumienia z dnia 12 marca 2020 r. zgłosiło się 5 pracowników (w tym powódka).

Niezależnie od powyższego, w analizowanym przypadku kluczowym i rozstrzygającym o bezzasadności powództwa było to, że powódka nie kwalifikowała się do objęcia Porozumieniem, niezależnie od tego czy (...) był uprawniony, czy też nie, do zgłaszania pracowników w ramach Porozumienia. Nawet gdyby (...) był uprawniony do zgłaszania

pracowników, to roszczenie powódki i tak byłoby bezpodstawne, ponieważ w Porozumieniu wprost wskazano (pkt I. 2), że określa zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym Bank zamierza wypowiedzieć umowę o pracę i z którymi rozwiązanie umowy nastąpi na mocy porozumienia stron oraz pracowników, którym mogą zostać wypowiedziane warunki pracy lub płacy. Zatem podmiotowo, Porozumienie nie dotyczyło wszystkich pracowników, lecz jedynie określonej grupy, zakwalifikowanej przez pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Stąd wniossek, że ekstraordynaryjne uprawnienia finansowe, zapisane w Porozumieniu, dotyczyły nie całego gremium pracowniczego, lecz zawężonego do grupy ustalonej przez pracodawcę do zwolnienia grupowego.

W porozumieniu wskazano (pkt II), że przyczynami zwolnień są wdrażane projekty restrukturyzacyjne w Banku polegające na a) centralizacji procesów i czynności związanych z działalnością bieżącą Banku (...), b) optymalizacji lokalizacji i formatów placówek (...), c) reorganizacji struktur Banku (...), d) dostosowania poziomu zatrudnienia do faktycznie istniejącej potrzeby gospodarczej, e) robotyzacji, automatyzacji i digitalizacji procesów pracy, f) uniwersalizacji wybranych stanowisk pracy pracowników Pionu Bankowości detalicznej.

W punkcie III porozumienia (zakres zwolnienia grupowego) wskazano, że w ramach procesu zwolnienia grupowego Bank rozwiąże umowy o pracę z nie więcej niż 1 200 pracownikami, przy czym liczba ta nie obejmuje pracowników, których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych przez Bank nowych warunków pracy lub płacy (ust. 1). Nadto wskazano, że wykaz grup zawodowych, do których należą pracownicy Banku, z którymi Bank rozwiąże umowy o pracę stanowi załącznik nr (...) do porozumienia (ust. 2). W załączniku tym wskazano m.in. pracowników pionu bankowości detalicznej – sieć – makroregiony i oddziały: inspektorzy ds. kredytów klienta biznesowego, pracownicy serwisu – kasjery-dysponenci, inspektorzy ds. sprzedaży, stanowiska kierownicze, stanowiska sprzedażowe – łącznie 405 na 1200.

W punkcie IV ust. 1 (Kryteria doboru pracowników do zwolnienia) wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia lub wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy nastąpi w stosunku do pracowników, których stanowiska pracy będą likwidowane. W punkcie IV ust. 5 zaznaczono, że decyzja, czy pracownik zostanie dobrany do rozwiązania umowy o pracę, czy do zmiany warunków zatrudnienia będzie uzależniona od biznesowej decyzji Banku uwarunkowanej oceną zasadności utrzymania danego pracownika w strukturze Banku.

Również w ust. 12 lit b zaznaczono, że ostateczna decyzja co do tego, z którym pracownikiem Bank rozwiąże umowę, w szczególności zaś czy dobrani do zwolnienia mają zostać pracownicy, na których wskazują kryteria, o których mowa w ust. 1 i 2, czy też pracownicy, którzy wyrazili wolę i gotowość rozwiązania swoich umów o pracę, należy do Banku.

Zauważyć zatem należy, że Porozumienie wyraźnie odnosi się do zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym Bank zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę i z którymi rozwiązanie umowy miało nastąpić na mocy porozumienia stron oraz pracowników, którym mogą zostać wypowiedziane warunki pracy lub płacy. Jest to o tyle istotne, że z ustaleń faktycznych wynikało, że w jednostce, w której jest zatrudniona powódka Bank nie zamierzał zwalniać pracowników. Pozwany wskazał, że w oddziale w K. są wakaty na stanowiskach w (...), w związku z czym brak było wskazań do likwidacji stanowisk pracy w tej placówce. Restrukturyzacja nie obejmowała stanowiska zajmowanego przez powódkę. Stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, na jakim pracowała powódka, nie było przewidziane do likwidacji w 2020 roku, jest stanowiskiem ważnym dla Banku i poszukiwanym.

W świetle powyższego uznać należało, że powódka, niezależnie od tego czy reprezentujący ją związek zawodowy miał możliwość zgłoszenia pracowników do objęcia zwolnieniem w ramach Porozumienia z 12 marca 2020 r., nie kwalifikowała się w ogóle do objęcia Porozumieniem, ponieważ pracodawca nie zaliczył jej do zwolnienia i nie umieścił w grupie pracowników, do których przede wszystkim odnosiło się Porozumienie. Powódka nie została zwolniona z pracy, ponieważ pracodawca nie widział podstaw do ograniczania załogi w oddziale w K.. Nie znajdowała się zatem w 2020 r. w sytuacji, która choćby hipotetycznie była objęta unormowaniem Porozumienia. Pracodawca nie zamierzał zwolnić powódki i nie rozwiązał umowy o pracę. Tym samym, w tym przypadku nie miały zastosowania żadne zapisy Porozumienia i Sąd Okręgowy prawidłowo ich nie zastosował, skoro w czasie rozpoznawania sprawy i rozstrzygania sporu stosunek pracy powódki trwał nieprzerwanie.

Stanowczo należy podkreślić, że powódka – w ramach gwarancji pracowniczych wynikających z kodeksu pracy i prawa pracy - nie ma roszczenia o to, by pracodawca zakwalifikował ją do rozwiązania umowy o pracę z powodu jej szczególnie trudnej sytuacji życiowej, w trybie ustępu 18 punkt VI porozumienia. Zapis ten zresztą przyznaje jedynie uprawnienie dla organizacji związkowych i nie stwarza zgłoszonemu pracownikowi gwarancji prawnej rozwiązania umowy o pracę na warunkach określonych w ustępie 1 punkt VI Porozumienia, co wprost wynika z treści zapisu. Sąd Apelacyjny zwraca przy tym uwagę, że w wyłącznej kompetencji pracodawcy leży decydowanie o organizacji zakładu pracy, strukturze zatrudnienia, liczbie pracowników potrzebnych do wykonywania założonych zadań. Tym samym włączenie, albo wyłączenie określonej grupy pracowników z programu redukcji zatrudnienia – ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, pełnione funkcje, zajmowane stanowiska, kwalifikacje zawodowe, kompetencje czy umiejętności – jest dopuszczalne i nie może być traktowane jako naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania wszystkich pracowników. Należy podkreślić, że gwarancje pracownicze służą trwałości stosunku pracy a nie przysparzaniu pracownikom ekstraordynaryjnych świadczeń.

Z tych też względów, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powódki oddalił. O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym wynosi kwotę 240 zł zgodnie z § 9 ust. 1 w związku z § § 20 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSA Jolanta Hawryszko