

Sygn. akt IV P 112/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2021 r. w Łomży na rozprawie

sprawy z powództwa **M. Z.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. odstępuje od obciążania powódki M. Z. kosztami procesu.

Sygn. akt IVP 112/20

UZASADNIENIE

Powódka **M. Z.** wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwoty 9.650,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 14.09.2020r. do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu według norm przepisanych. Wskazała, że na mocy porozumienia stron doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodu reorganizacji działu, jednakże pozwany nie wypłacił na jej rzecz odprawy w wysokości dwóch dodatkowych wynagrodzeń tak jak innej pracownicy A.B. G., z którą rozwiązał stosunek pracy z tego samego powodu. Powódka zaznaczyła, że stan faktyczny sprawy, jak też treść porozumień jest identyczna. Z tego względu- powołując się na treść art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników -stwierdziła, że pozwany winien wypłacić na jej rzecz odprawę pieniężną. Zaznaczyła, że nie doszło do ugodowego rozwiązania sporu, ponieważ wystosowane do pozwanej wezwanie do zapłaty okazało się bezskuteczne (pозew k. 2-3).

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30.09.2020r. wydał w niniejszej sprawie nakaz zapłaty zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie (k.17).

Sprzeciw od nakazu zapłaty złożyła **pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.** Wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że wbrew twierdzeniom pozwu stany faktyczne w spornych przypadkach były odmienne, choć w jednym i drugim doszło do rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron na podstawie wzajemnych (odmiennych) ustaleń. Potwierdziła, że stosunek pracy został rozwiązany z A. G. na podstawie zgodnych oświadczeń stron (prośba pracownika, zgoda pracodawcy), co znalazło wyraz w dopisku do porozumienia. Podniosła, że w przypadku powódki tego rodzaju zapis nie znalazł się w porozumieniu. Pozwana stwierdziła, że ten sposób rozwiązania umowy o pracę był dla powódki korzystniejszy finansowo i mniej dotkliwy, ponieważ przy wypowiedzeniu otrzymałaby wynagrodzenie za 3 miesiące + 2 wynagrodzenia tytułem odprawy, a tak otrzymała wynagrodzenie za 6 miesięcy i została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Mogłaby jednocześnie po podjęciu nowej pracy, otrzymywać wynagrodzenia z dwóch tytułów. Pozwana oświadczyła, że po wniosku powódki

zmodyfikowała jej świadectwo umieszczając zapis o reorganizacji działu, gdyż kierowała się tym, że bez niego nie będzie ona mogła ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych. Pozwana uznała wytoczone powództwo za bezzasadne i stanowiące na podstawie art. 8 kp nadużycie prawa poprzez wyłudzenie nienależnego jej świadczenia (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 22-25).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. Z. w okresie od 01.04.2014r. do 31.05.2020r. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Działający w imieniu pracodawcy kierownik wytwórni (...) na spotkaniu w dniu 29.11.2019r. poinformował powódkę o konieczności rozwiązania z nią stosunku pracy z powodu likwidacji działu logistyki w Ł. i przedstawił jej dwie możliwości jego dokonania: na podstawie wypowiedzenia lub porozumienia stron (dowód: zeznania M. B. k. 45, wyjaśnienia informacyjne powódki k. 46). Powódka ostatecznie zdecydowała się na porozumienie stron. Skutkowało to zawarciem w tym samym dniu pomiędzy stronami porozumienia, na mocy którego na podstawie art. 30 § pkt 1 kp ustalono, że z dniem 31.05.2020r. dojdzie do rozwiązania umowy o pracę. W dokumencie zostały zawarte m.in. zapisy o wypłacie wynagrodzenia do dnia 31.05.2020r. tj. przez 6 miesięcy, podleganiu ubezpieczeniu społecznemu, zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, zgodzie na podjęcie nowego zatrudnienia, co nie miało wiązać się z utratą prawa do otrzymania wynagrodzenia. W pkt 6 zapisano, że porozumienie to wyczerpuje wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy i pracownik nie będzie ich dochodził (porozumienie k. 7-8).

W tym samym dniu A. F. (1) (pracownik działu personalnego) przeprowadziła z A. G. (2) (pracującą w pozwanej spółce w innym mieście) rozmowę dotyczącą zwolnienia. Pracownicy również pozostawiono wybór, czy chce rozwiązania umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, w związku z czym otrzymałaby 6 wynagrodzeń (3 w okresie wypowiedzenia i 3 jako odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych), czy woli porozumienie stron, w związku z czym otrzyma 8 wynagrodzeń, czyli dwa dodatkowe. A. G. wybrała 8 wynagrodzeń. Pomiedzy stronami zostało zawarte porozumienie. Dopiero po jego podpisaniu A. G. (2) dopatrzyła się, że jest w nim zapis o 6 wynagrodzeniach, a nie o uzgodnionych 8. A. F. (1) po zwróceniu jej na to uwagi pod treścią porozumienia dodała odrębny dopisek, że w ramach porozumienia pracodawca wypłaci pracownikowi 2 wynagrodzenia dodatkowo z uwagi na powody rozwiązania umowy o pracę (reorganizacja działu) (porozumienie k. 12-13; zeznania świadka A. F. k. 51-52; zeznania świadka A. G. k. 52-53). Pracownica ta była w pozwanej spółce zatrudniona w okresie od 12.02.2001r. do 31.05.2020r. (ok. 19 lat).

Pozwany sporządził i wydał powódce świadectwo pracy z którego wynikało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kp tj. porozumienia (świadectwo pracy z dnia 10.06.2020r. k. 9-10). Powódka otrzymała je w dniu 05.06.2020r. Na wniosek M. Z. złożony w dniu 09.06.2020r. pracodawca dokonał zmiany pkt 6 ppkt 4 o wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego, a w pkt 8 została dodana informacja uzupełniająca do pkt 4, iż „stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 kp z inicjatywy pracodawcy, w wyniku reorganizacji działu” (odpowiedź pracodawcy k. 11).

Powódce biorąc pod uwagę ok. 6 letni staż pracy wypłacono 6-miesięczne wynagrodzenie 3 wynikające z wypowiedzenia + 2 odprawy z przyczyn dotyczących pracodawcy + 1 dodatkowe wynagrodzenie). A. G. z uwagi na dłuższy staż pracy (ok. 19 lat) otrzymała w sumie równowartość 8-miesięcznego wynagrodzenia (3 wynikające z wypowiedzenia + 3 odprawy z przyczyn dotyczących pracodawcy + 2 dodatkowe wynagrodzenia) (zeznania świadka A. F. (1) k. 51-52).

Pozwany sporządził i wydał A. G. (2) świadectwo pracy z którego wynikało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kp tj. porozumienia (świadectwo pracy z dnia 08.06.2020r. k. 14,15).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo powódki nie mogło zostać uwzględnione.

Stan faktyczny sprawy nie był sporny. Został przez Sąd ustalony na podstawie zeznań świadków, wyjaśnień informacyjnych powódki, a także zgromadzonej w sprawie dokumentacji.

Podstawą prawną dochodzonego roszczenia są normy prawne zawarte w art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), zwanej dalej ustawą, stanowiące o prawie do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach indywidualnego zwolnienia. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 5-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Jak wynika z treści art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - 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.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 1 ust. 1 ww. ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Bezspornie stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, na skutek reorganizacji zakładu pracy (działu logistyki i księgowości). Wskazać należy, że powódce w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy z uwagi na ok. 6 letni staż pracy przysługiwała odprawa w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia.

Ponadto gdyby do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę powódka otrzymałaby wynagrodzenie za okres wypowiedzenia tj. za 3 miesiące. Wynika to z art. 36 § 1 pkt 3 kp (Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem pracodawca musiałby wypłacić pracownicy jedynie odprawę wynikającą z ustawy o zwolnieniach grupowych w wysokości 2 miesięcznych wynagrodzeń. Umowa o pracę mogłaby się zakończyć z chwilą zawarcia porozumienia. Żaden przepis prawa nie nakazuje w takim wypadku wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Co więcej najczęściej, jeśli umowa o pracę kończy się na mocy porozumienia stron żadne gratyfikacje finansowe nie są dla pracownika wypłacane.

Ewidentnie porozumienie zawarte przez strony jest o wiele korzystniejsze dla powódki niż wynika to z przepisów prawa. Nie tylko otrzymała ona o jedno wynagrodzenie więcej niż gdyby umowę o pracę jej wypowiedziano, to dodatkowo została zwolniona z obowiązku pracy w okresie do końca trwania umowy, mogła podjąć nowe zatrudnienie nie tracąc przywilejów płacowych określonych w porozumieniu, była objęta ubezpieczeniem społecznym. Nie zostały zatem w żaden sposób ograniczone jej prawa.

Kwoty wynikające z przepisów tj. wynagrodzenie za okres ewentualnego wypowiedzenia i odprawę z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powódka otrzymała. Uzyskała także jedno dodatkowe wynagrodzenie, które

stanowiło wyraz dobrej woli pracodawcy. Pozostałe postanowienie porozumienia również nie były wymagane przez prawo, lecz stanowiły swoisty prezent od pracodawcy.

Sąd zaaprobował zajęte przez stronę pozwaną stanowisko, że pracodawca złożył powódce korzystną dla niej pod względem finansowym i zawodowym propozycję, ponieważ w ten sposób zyskała ona równowartość jednej pensji i możliwość poszukiwania nowego zatrudnienia przy jednoczesnej gwarancji otrzymywania wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy. Zważyć przy tym należy, że sposób nazwania otrzymanego w związku ze zwolnieniem wynagrodzenia w wysokości 6-krotności miesięcznego uposażenia ma w sprawie znacznie drugorzędne, ponieważ bez względu na użyte nazewnictwo powódka zgodnie z obowiązującymi przepisami przy rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia otrzymałaby wynagrodzenie za 3 miesiące + 2 tytułem odprawy, a tak otrzymała wynagrodzenie za 6 miesięcy i została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, przy jednoczesnej możliwości poszukiwania zatrudnienia i otrzymywania w takim przypadku dwóch wynagrodzeń. Tym samym nie doszło do poniesienia przez powódkę jakiegokolwiek szkody z tego tytułu.

Wbrew stanowisku powódki jej sytuacja i sytuacja A. G. (2) nie są identyczne. Zwrócić bowiem należy uwagę, że pracownica ta miała o wiele dłuższy staż pracy niż powódka i z tego powodu, zgodnie z treścią ww. przepisów przysługiwałaby jej odprawa za 3 miesiące i wypowiedzenie trzymiesięczne. Pracodawca zaproponował jej wynagrodzenie za 8 miesięcy, bo takie rozwiązanie było korzystniejsze niż wynikałoby z rozwiązania umowy za wypowiedzeniem i uwzględniało prawie 20-letni staż pracy A. G. w firmie. Po drugie, jak słusznie argumentował pozwany, strony na zasadzie dyspozycji art. 353¹ kc stosowanym przez art. 300 kp odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy, zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Dlatego też pracodawca (w imieniu którego występowała A. F. (1)) i pracownica A. G. w omawianym przypadku redagując treść dokumentu porozumienia mogły ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Sąd stwierdził, że przy zawieraniu przedmiotowego porozumienia pomiędzy stroną pozwaną a A. G. (2) nie doszło do naruszenia obowiązujących przepisów prawa w zakresie wypowiedzania umów wynikających z kodeksu pracy i kodeksu cywilnego.

Słusznie też pracodawca powołuje się na art. 8 kp. Stanowi on, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Powódka, która otrzymała od pracodawcy więcej niż wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy, wnosi bowiem o dodatkowe kwoty od pracodawcy. Robi to mimo, że dobrowolnie zrzekła się dochodzenia wszelkich roszczeń ze stosunku pracy. Pracownica próbuje doprowadzić do sytuacji, że pracodawca rozstając się z pracownikami na korzystnych warunkach, zwalniający ich z obowiązku świadczenia pracy i zezwalający na zatrudnienie w okresie trwania stosunku pracy bez utraty świadczeń, byłby w gorszej sytuacji niż pracodawca, który rozwiązuje z pracownikami umowy za wypowiedzeniem, płaci tylko wynikające z ustawy należności, wymaga pracy do ostatniego dnia. Jest to ewidentnie sprzeczne z dobrymi obyczajami i zasadami współżycia społecznego.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej odprawa z tytułu zwolnień grupowych nie jest wynagrodzeniem za pracę, nie jest zatem objęta dyspozycją art 84 i pracownik może się jej zrzec.

Warto podkreślić, że zapis umowny o zrzeczeniu się wszelkich dalszych roszczeń ma pełną moc prawną. Powódka zgadzając się na ten zapis nie znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, ani nie wykazała, by miały miejsce jakiegokolwiek wady złożonego przez nią oświadczenia woli (art. 82 i nast. kc w zw. z art. 300 kp).

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „Pod względem skutków materialnoprawnych zrzeczenie się roszczenia, będące przedmiotem regulacji prawa procesowego jest podobne do zwolnienia z długu, które jest uregulowane w prawie materialnym. Zwolnienie z długu ma jednakże postać umowy, musi być zaakceptowane przez dłużnika (art. 508 KC). W przypadku wytoczenia powództwa mimo zrzeczenia się roszczenia lub zwolnienia z długu skutek procesowy jest

taki sam: powództwo podlega oddaleniu jako niezasadne materialnoprawnie.” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 lutego 2009 r., sygn.. akt I PK 142/08).

Mając powyższe na względzie orzeczono jak w pkt I wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie przepisu art. 102 kpc. Sąd nie uznał za słuszne, aby obciążyć powódkę kosztami procesu, ponieważ wnosząc sprawę w swoim subiektywnym odczuciu uważała, że została skrzywdzona na skutek działań pozwanego (pkt II wyroku).