

Sygn. akt IV P 88/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 sierpnia 2022 roku

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko (...) SA Oddział w T.

o odprawę pieniężną

**O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 48.472,95 zł (czterdzieści osiem tysięcy czterysta siedemdziesiąt dwa złote dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1.01.2022 r. roku do dnia zapłaty.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 2.424 zł (dwa tysiące czterysta dwadzieścia cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.
3. Zasądzić od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zgodnie z postanowieniem z dnia 2.09.2022r. uzupełniono wyrok z dnia 29.08.2022 r. w następujący sposób:

- a. dopisać w pkt. 3. następujące sformułowanie: „wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty”;
- b. dopisać pkt. 4. „Nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.052,55 zł.”

Dnia 30.09.2022r.

K.. Sekret. R. U.

Sygn. akt IV P 88/22

## UZASADNIENIE

Powód B. Z. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. Oddział w T. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 48.472,95 zł tytułem części odprawy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,

wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od 1 stycznia 2022r. do dnia zapłaty - data wymagalności roszczenia to 31 grudnia 2021r. (ostatni dzień okresu wypowiedzenia) oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu podnosił, iż strony łączy umowa o pracę z 15 września 2017r. zawarta na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku kierownika wydziału organizacji. 20 września 2021r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadniając je wskazała, że przyczyną tego jest likwidacja stanowiska pracy wywołana zmianami organizacyjnymi u pracodawcy. I dodała, że „Pracodawca zobligowany jest do podejmowania decyzji biznesowych mających na celu zabezpieczenie optymalnego działania przedsiębiorstwa w otoczeniu rynkowym pod względem ekonomicznym jak i organizacyjnym. Zmiana struktury organizacyjnej powoduje, że do optymalnej realizacji zadań potrzebna jest mniejsza liczba pracowników. W praktyce, zważywszy na ilość zatrudnionych pracowników u Pracodawcy, oznacza to brak dalszej potrzeby utrzymywania stanowiska pracy Pracownika i konieczność jego redukcji. W związku z tym pracodawca likwiduje stanowisko pracy pracownika.

Pozwana zapłaciła powodowi tylko część należnej mu odprawy, to jest kwotę 42.000,00 zł.

U pozwanej obowiązuje Porozumienie w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy E. zawarte 18 września 2017r. w G.. Z jego zapisu art. 8 ust. 2 wynika, że pracownikowi z co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy, w przypadku, o którym mowa w ust. 1 powyżej, to jest w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w trzykrotnej wysokości.

W piśmie z 14 stycznia 2022r. pozwana przyznała, iż powód ma pod dwudziestoletni staż pracy. Rozpoczął ją bowiem 6 sierpnia 2001r. w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. i pracował do 31 maja 2016r. Następnie od 1 czerwca 2016r. do 15 września 2017 r. pracował w (...) SA z siedzibą w G., a od 16 września 2017r. pracował u pozwanej.

Zgodnie z zapisem art. 1 pkt 9 wskazanego wcześniej porozumienia staż pracy to okres zatrudnienia u pracodawcy, a w przypadku zatrudnienia u pracodawców lub ich poprzedników prawnych lub następców prawnych, suma okresów zatrudnienia. Zgodnie zaś z zapisem art. 1 pkt 6 tegoż dokumentu pracodawcą jest osoba prawna lub jednostka organizacyjna takiej osoby prawnej, zatrudniająca pracowników, będąca stroną porozumienia. Wszyscy dotychczasowi pracodawcy powoda są stronami powołanego dokumentu.

Według powoda przyjmując za podstawę wyliczenia należnej powodowi odprawy kwotę 10.052,55 zł, wskazaną w piśmie pozwanej z 14 stycznia 2022r., powodowi należy się odprawa w wysokości 90.472,95 zł. Kwota ta została wyliczona w następujący sposób:  $3 \times 10.052,55 \text{ zł} = 30.157,65 \text{ zł}$  (przepis art. 8 ust. 1 pkt 3) ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j.: Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969 ze zm.)  $\times 3 = 90.472,95 \text{ zł}$ . Skoro pozwana zapłaciła do tej pory tylko kwotę 42.000,00 zł, powinna uiścić jeszcze na rzecz powoda kwotę 48.472,95 zł.

Powód nie zgadzał się ze stanowiskiem pozwanej, iż w sprawie ma zastosowanie przepis art. 8 ust. 4 powołanej wyżej ustawy. Zapis art. 8 ust. 2 Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy E. z 18 września 2017r. w G. nie odwołuje się do żadnego limitu, w tym tego z przepisu art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j.: Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969 ze zm.). Nie wskazano w nim żadnej wysokości, której nie może przekroczyć odprawa wypłacana pracownikowi, spełniającemu określone w tym zapisie warunki. Powołane porozumienie przyznaje takiemu pracownikowi pozwanej korzystniejsze świadczenie, aniżeli to określone w przepisie art. 8 ust. 1 pkt 3) ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j.: Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969 ze zm.). Ma ono stanowić jego trzykrotność. Na ustanowienie korzystniejszych, aniżeli ustawowe, rozwiązań zezwala przepis art. 9

§ 1 oraz 18 § 1 kp. W przypadku obowiązywania u danego pracodawcy takich korzystniejszych rozwiązań, to one mają moc obowiązującą, a nie mniej korzystne przepisy ustawowe. Na potwierdzenie tej tezy przywołuję wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2002r., I PKN 455/01, wydany jeszcze w trakcie obowiązywania ustawy z 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 1990 r., nr 4, poz. 19 ze zm.), ale dotyczący takiego samego problemu, jak ten przedstawiony w pozwie.

Powód podnosił, iż podjął próbę pozasądowego rozwiązania sporu, wezwał pozwaną do zapłaty, ale ta odmówiła uiszczenia należnej powodowi kwoty.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych a także o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym we Włocławku IV Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt: IV P 6/22, bowiem w ocenie strony pozwanej rozstrzygnięcie tam zapadłe może przesądzać o zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia w niniejszej sprawie, jak również przez wzgląd na okoliczności wskazane w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew. Pozwany wyjaśniał, że przed Sądem Rejonowym we Włocławku IV Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt: IV P 6/22 zawiśł spór wywołany innym powództwem powoda, w ramach którego domaga się odszkodowania za, jego zdaniem, nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Z racji na powyższe pozwany nie może zadośćuczynić zobowiązaniu Sądu do przedłożenia akt osobowych powoda, gdyż te znajdują się w posiadaniu Sądu Rejonowego we Włocławku i pozostaną tam do czasu uprawomocnienia wydanego przez ten sąd rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu wskazywał, iż powództwo powinno ulec oddaleniu w całości na koszt powoda. Pozwany nie był w stanie w sposób jednoznaczny wypowiedzieć się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, a to z racji na brak dostępu do akt osobowych powoda. Pozwany przyznał natomiast, że strony łączyła umowa o pracę z 15 września 2017 r., rozwiązana następnie przez pozwanego z końcem 2021 r., wskutek oświadczenia z 20 września 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Bezsporne było również, że powodowi została wówczas wypłacona należna mu odprawa w wysokości 42.000,00 zł. Z informacji dostępnych w teleinformatycznych systemach kadrowych wynikało, iż powód rzeczywiście został zatrudniony 6 sierpnia 2001 r. w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T..

Pozwany przyznał nadto, że pozostaje stroną Porozumienia w sprawie zabezpieczenia, praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy (...), które zawarte zostało 18 września 2017 r. w G. (dalej jako (...)).

Spór poddany pod rozstrzygnięcie W. Sądu dotyczy w istocie różniącej strony wykładni art. 8 ust. 2 Porozumienia. Zgodnie z nim pracownikowi z co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy, w przypadku, o którym mowa w ust. 1 powyżej (rozwiązanie stosunku pracy z nie dotyczących pracownika), przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w trzykrotnej wysokości.

Jak stanowi art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywalna z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.), wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W dacie rozwiązania umowy o pracę z powodem ograniczenie to wynosiło zatem 42.000,00 zł i taką też kwotę pozwany wypłacił powodowi tytułem należnej mu odprawy.

W ocenie pozwanego, wbrew stanowisku powoda, wysokość odprawy została ustalona prawidłowo, a to z uwagi na konieczność uwzględnienia normy z art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę, że zapisy Porozumienia nie wyłączają zastosowania regulacji ustawowej w takim zakresie, w jakim wprowadza ona limit wysokości odprawy pieniężnej. Niewątpliwą wolą stron zawartego Porozumienia było wszakże to, aby zagwarantować korzystniejsze rozwiązania socjalne dla tej grupy pracowników, której wynagrodzenie w strukturze

Grupy jest najniższe, niemniej wciąż w granicach zakreślonych przez ustawodawcę. Oceniać trzeba, że art. 8 ust. 1 i 2 Porozumienia stanowią modyfikację wyłącznie art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Logicznym jest, że gdyby wolą sygnatariuszy Porozumienia było przyznawanie odpraw pieniężnych ponad maksymalny limit ustawowy wskazany w art. 8 ust. 4 ustawy, to niewątpliwie znalazłoby to odzwierciedlenie *expressis verbis* w jego treści, czego jednak nie nastąpiło.

Pozwany nie kwestionował semiimperatywnego charakteru przepisu art. 8 ust. 1 przywoływanej ustawy, a zatem tego, że strony stosunku pracy w umowie mogą uzgodnić odprawę w większej wysokości, niż przewidziana w tym przepisie. Na takich samych zasadach mogą dokonać tego partnerzy społeczni w układzie zbiorowym bądź innym porozumieniu zbiorowym, co też miało miejsce w przypadku zawartego Porozumienia. Przedstawiciele doktryny wskazują również, że wyłączeniu może podlegać także stosowanie normy, która ogranicza wysokość odprawy (vide: K. W. Baran, M. Lekston [w:] K. W. Baran, M. Lekston, Komentarz do ustawy<sup>7</sup> o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 8). Podkreślenia jednak wymaga, że w analizowanym przypadku strony nie wyłączyły zastosowania art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a takiego wyłączenia w żadnym razie nie można domniemywać z faktu, że przewidziano korzystniejsze zasady ustalania wysokości odpraw, niż wynikające z art. 8 ust. 1 tej ustawy. Pozwany zwraca uwagę, że w zdecydowanej większości wypadków przyczyny zwolnienia niedotyczące pracowników związane są z sytuacją finansową pracodawcy, który dokonuje reedukacji etatów, zmian organizacyjnych etc. W tym kontekście pozbawione podstaw jest rozumowanie, jakoby pracodawca, który zmuszony jest dokonać redukcji etatów, również aby zachować pozostałe stanowiska pracy, przyjmował na siebie zobowiązanie do wypłaty odpraw pracownikom zwalnianym w niczym nielimitowanej wysokości. Jak wskazuje K. B., uprowadzenie nadmiernie wysokiego poziomu odprawy, nieproporcjonalnego do nakładu pracy i sprawowanej funkcji przez pracownika może być kwalifikowane jako nadużycie prawa niekorzystające z ochrony prawnej (vide: K. W. Baran, M. Lekston [w:] K. W. Baran, M. Lekston, Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 8).

Pozwany ponownie podkreślił, że o ile oczywistym jest, że art. 8 ust. 1 i 2 Porozumienia przewidują dla pracowników korzystniejsze rozwiązania, aniżeli art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to brak jest jakichkolwiek przesłanek do uznania, że Porozumienie wyłącza zastosowanie art. 8 ust. 4 tej ustawy, który stanowi o limicie należnej pracownikowi odprawy. Pracodawca może na podstawie art. 18 § 1 k.p. przyznać pracownikowi świadczenia korzystniejsze niż wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, ale takie postanowienia powinny znaleźć się w umowie lub obowiązujących u pracodawcy przepisów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy i uwzględniać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast, nie można zasady uprzywilejowania pracownika sprowadzać do prostej zależności, by "w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika", ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy (vide: wyrok SN z 21.04.2021 r., (...) 23/21, LEX nr 3232216). Postanowienie o zniesieniu zastosowania limitu wysokości odprawy pieniężnej nie znalazło się w Porozumieniu, nie sposób zatem twierdzić, że w tym zakresie pozwany przyznał powodowi warunki korzystniejsze od przewidzianych ustawą. Podkreślić należy, że uprzywilejowanie pracownika względem powszechnych przepisów prawa pracy winno nastąpić w sposób wyraźny, aby taka intencja pracodawcy bądź stron była klarowna m.in. w świetle reguł wykładni oświadczeń woli. W przypadku Porozumienia będącego z jednej strony rodzajem umowy, z drugiej źródłem prawa pracy wymagane jest szerokie zastosowanie reguł wykładni. Sąd Najwyższy przyjął, że wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej, ale rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie powinno także pomijać woli i zamiaru stron układu a także praktyki dotychczasowego stosowania jego spornych postanowień (vide: wyrok SN z 24.09.2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 82). Zdaniem strony pozwanej zarówno metoda subiektywno-indywidualna, jak też metoda normatywna wykładni zapisów Porozumienia prowadzą każdorazowo do tego samego, wspólnego wniosku, iż ' Porozumienie nie dopuszcza przyznania odprawy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn jego niedotyczących

w wysokości ponad limit wynikający z art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dodatkowo pozwany podkreślał, że nie można przyjąć za właściwe takich wniosków dokonanej wykładni, które pozostają w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Na tę problematykę pośrednio zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2004 r., który wprowadził odškodowanie przewidzianego w art. 58 k.p., niemniej teza zawarta w tym orzeczeniu znajduje swoje zastosowanie także na gruncie przedmiotowej sprawy. Sąd Najwyższy wskazał, że w umowie o pracę, strony mogą określić odškodowanie nieprzewidziane w art. 58 k.p. Postanowienie umowy podwyższające odškodowanie powinno być oceniane w świetle jego zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a żądanie wypłacenia wyższego odškodowania może być kwestionowane na podstawie art. 8 k.p. (vide: Wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 386). Pozwany zwraca także uwagę na tezę z innego orzeczenia Sądu Najwyższego, w myśl której żądanie zapłaty odprawy (art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), podobnie jak każde inne, może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p., dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy (vide: wyrok SN z 11.12.2009 r., II BP 8/09, LEX nr 577687). Nie sposób nie mieć na uwadze powyższych poglądów orzecznictwa przy dokonywaniu oceny zasadności powództwa Pana B. Z..

Konkludując tę część pozwany akcentuje, że Porozumienie nie daje powodowi roszczenia o zapłatę odprawy w wysokości przekraczającej piętnastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. O prawidłowości tego stanowiska świadczą nie tylko reguły wykładni postanowień Porozumienia, które nie wyłącza stosowania 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale również nie akceptowalność, choćby w świetle art. 8 k.p., stanowiska odmiennego.

Niezależnie od problematyki wykładni zapisów Porozumienia, żądanie powoda niezasadnym może czynić również prawomocne rozstrzygnięcie sporu, jaki obecnie zawisł przed Sądem Rejonowym we Włocławku IV Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt: IV P 6/22. Powód w tamtym postępowaniu dochodzi od (...) S.A. w G. Oddział w T. zapłaty odškodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie strony pozwanej w takim przypadku roszczenie o odprawę oraz odškodowanie wzajemnie się wykluczają. Zarówno w nauce prawa jak i judykaturze powszechny jest pogląd, który stanowi, że skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, do czego w odrębnym postępowaniu dąży powód, jest uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej (vide: wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 29/07, M.P.Pr. 2008, nr 1, poz. 30). Przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączenie niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Jeśli przyczyny niedotyczące pracownika są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 k.p., tracąc jednocześnie prawo do odprawy. Świadczenie jakim jest odprawa przysługuje bowiem wyłącznie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło właśnie z przyczyn niedotyczących pracowników. Abstrahując od kwestii braku możliwości przedłożenia akt osobowych pracownika, zdaniem pozwanego również powyższa okoliczność winna skutkować zawieszeniem postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., albowiem rozstrzygnięcie zasadności żądania powoda o zapłatę uzupełniającą odprawy pieniężnej jest ściśle związane z wynikiem procesu o odškodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. W świetle ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego w takim układzie procesowym roszczenia te wzajemnie się wykluczają.

Postanowieniem z dnia 14.04.2022 r. Sąd Okręgowy w Toruniu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyznaczył do rozpoznania niniejszej sprawy Sąd Rejonowy w Grudziądzu (postanowienie z dnia 14.04.2022 r. IV Po 7/22 k. 19).

Postanowieniem z dnia 17.08.2022 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika pozwanego o zawieszenie postępowania.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód B. Z. od dnia 6.08.2001 r. do 31.05.2016 r. pracował w (...) Sp. z o. o. w T.. Od dnia 1.06.2016 r. do dnia 15.09.2017 r. powód pracował w (...) SA w G. na stanowisku kierownika biura zakupów strategicznych. Następnie był zatrudniony w (...) S.A. Oddziale w T. od 16 września 2017r. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 września 2017 r. Powód został zatrudniony od dnia 16 września 2017 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika wydziału organizacji na czas nieokreślony.

**dowód:** ksero świadectwa pracy z dnia 15.09.2017 r., 31.05.,2016 r, umowy o pracę z dnia 16.09.2017 r.- załączone do akt.

Na mocy zarządzenia Prezesa Zarządu z dnia 25.06.2021 r. nr 6/21 został wprowadzony (...) S.A. i schemat działania między innymi Oddziału w T..

**dowód:** kopia zarządzenia wraz z regulaminem (k. 48-50).

W dniu 18 września 2017 r. w G. zostało zawarte przez pracodawców z Grupy (...). w tym pozwany Oddział w T. i organizacje związkowe działające w Spółce. „Porozumienie w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy (...)”. Pozwany potwierdził, że jest stroną Porozumienia z dnia 18.09.2017 r.

Pismem z dnia 20.09.2021 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

**dowód:** pismo pozwanego z dnia 20.09.2021 r. – kopia akt osobowych.

W dniu 20.09.2021 r. powód zawarł porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.09.2021 r. w porozumieniu ustalono, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niezależnych od powoda-likwidacja stanowiska pracy. Między innymi w § 2 pkt 2 strony ustaliły dla powoda prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 porozumienia z dnia 18.09.2017 r.

**dowód:** porozumienie z dnia 20.09.2021 r. – kopia akt osobowych powoda.

Pozwany wypłacił powodowi w związku z ustaniem stosunku pracy kwotę 42.000 zł (okoliczność bezsporna).

Pismem z dnia 7.01.2022 r. powód zwrócił się do pracodawcy w sprawie odprawy pieniężnej. Pismem z dnia 14.01.2022 r. pozwany dokonał wyjaśnień podstaw wypłaty odprawy pieniężnej. Następnie 7.02.2022 r. pełnomocnik powoda wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 48.472,95 zł. Pozwany pismem z dnia 14.02.2022 r. odmówił wypłaty kwoty wskazanej w piśmie z dnia 7.02.2022r.

**dowód:** pisma powoda i pozwanego (k. 6-8).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Bezspornym w niniejszym stanie faktycznym było spełnienie przez powoda wszystkich przesłanek do nabycia odprawy pieniężnej w związku z ustaniem zatrudnienia. Spór dotyczył wyłącznie wysokości odprawy pieniężnej.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 Porozumienia, pracownikowi z co najmniej trzynastoletnim stażem pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w dwukrotnej wysokości, zaś w myśl ust.2 tego artykułu, pracownikowi z co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy, w przypadku o którym mowa w ust. 1 powyżej, przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach (...) w trzykrotnej wysokości.

Ponadto zgodnie z art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. .Dz.U. 2016, poz. 1474):

1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
  - a. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
  - b. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
  - c. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Interpretacja art. 8 Porozumienia sprowadza się do ustalenia, że odprawa pieniężna należy się pracownikowi z dwudziestoletnim stażem pracy w trzykrotnej wysokości, biorąc za podstawę odprawę wyliczoną według ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach (...) Oznacza to, że strony Porozumienia wskazały wprost obliczenie trzykrotności odprawy biorąc za podstawę wysokość odprawy pieniężnej wskazanej w ustawie z dnia 13.03.2003r. Należy podnieść, że Porozumienie nie zawiera zakazu o którym mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 13.03.2003 r. w której stwierdza się że odprawa pieniężna nie może przekraczać kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązujących w dniu rozwiązania umowy o pracę. Nie ma również odwołania się do art. 8 ust. 2 cyt. ustawy.

W ocenie Sądu, gdyby strony Porozumienia chciały uzyskać cel (objęcie limitem kwotowym 15- krotności minimalnego wynagrodzenia krajowego wszystkich odpraw), mogły ustanowić taki limit wprost w Porozumieniu albo przez odesłanie w rodzaju „ale nie więcej niż kwota opisana w art.8 ust.4 ustawy”. Zapis taki nie został jednak zawarty w omawianym źródle prawa i dlatego interpretacja dokonana przez stronę pozwaną, w ocenie Sądu jest błędna.

Sąd nie znalazł podstaw do nieuwzględnienia roszczenia powoda na podstawie art. 8 kp. Art. 8 kp stanowi wyłącznie o sytuacjach kiedy uwzględnienie roszczenia pracownika stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego. W ocenie Sądu, powód dochodzi roszczenia niewątpliwie w uprzywilejowanej wysokości ale tak postanowiły strony Porozumienia i domaga się wypłaty odprawy pieniężnej tak jak ustaliły strony tego Porozumienia. Ponieważ w Porozumieniu nie ma zapisu o ograniczeniu jej wysokości to tym bardziej jej ograniczanie na podstawie art. 8 kp byłoby działaniem niezgodnym z prawem. Co do zastosowania wykładni należy mieć na uwadze reguły wykładni obowiązujące w polskim prawie. Podstawową zasadą jest, że wszystkie przepisy prawa powinny być interpretowane literalnie, chyba że istnieją ważne racje by nadać im interpretację rozszerzającą lub zwąężającą (strona 65 wstęp do prawoznawstwa L. M. (...) 2002. Ponadto należy mieć na względzie, że interpretując przepisy prawne należy brać pod uwagę cel regulacji prawnej. Wolą stron Porozumienia było niewątpliwie korzystniejsze obliczenie wysokości odprawy aniżeli przewiduje to obowiązujący porządek prawny to jest cyt. ustawa z dnia 13.03.2003 r. Co do takiej woli, nie ma sporu. Jeżeli strony porozumienia chciały ograniczyć wysokość odprawy wyliczonej w ten sposób (korzystniejszy) aniżeli obowiązujący porządek prawny to winny dać temu wyraz właśnie w Porozumieniu. Nie można domniemywać woli w sytuacji, która prowadziłaby do ograniczenia wysokości odprawy pieniężnej. Twierdzenia pozwanego, że w razie wątpliwości powyższe wątpliwości należy rozstrzygać na korzyść pracownika są w rozpatrywanym stanie faktycznym bezpodstawne. Nie ma wątpliwości że w Porozumieniu pozwany przyjął na siebie obowiązek wypłaty odprawy pieniężnej w wyższych wysokościach, bez ograniczeń. Pozwany uprzywilejował wysokość odprawy pieniężnej. Należy

mieć na względzie, że chodzi o podmiot występujący w obrocie gospodarczym o wysokich dochodach i wynikach finansowych, a nie o sferę budżetową. Bez wątplenia strony porozumienia wyraziły w sposób jasny swoją wolę uprzywilejowania pracownika poprzez przyznanie tak jak w przypadku powoda, trzykrotności odprawy pieniężnej wyliczonej na podstawie ustawy z dnia 13.03.2003 r. Czyli zamiast należnych powodowi zgodnie z ustawą z 13.03.2003 r. 30.157,65 zł – 90.472,95 zł. Nawet gdyby przyjąć regułę z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. byłaby ona całkowicie nieadekwatna do sposobu obliczenia wysokości odprawy na podstawie Porozumienia.

W związku z uwzględnieniem roszczenia pozwu w całości, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art.98 k.p.c.) Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (§ 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. 2018, poz.265) w wysokości 75 % stawki minimalnej w sprawie z zakresu prawa pracy.

Sąd zasądził też od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Grudziądzu) kwotę 2.424 zł tytułem kosztów sądowych, od których uiszczenia powód był zwolniony - zgodnie z art. 13 ust. 2 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 r. (Dz. U. 2022 poz. 1125).

Sąd postanowieniem z dnia 2.09.2022 r. uzupełnił wyrok z dnia 29.08.2022r. i na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, czyli kwoty 10.052,55 zł oraz uzupełnił pkt 3 wyroku dotyczący kosztów i zgodnie z pozwem zasądził odsetki za opóźnienie liczone od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.