

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 marca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo D. M. przeciwko (...) Spółka Akcyjna w Ł. o odprawę pieniężną oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W okresie od 6 marca 1996 r. do 30 kwietnia 2008 r. strony łączył stosunek pracy, który został rozwiązany za porozumieniem stron, z uwagi na przejście przez powódkę na wcześniejszą emeryturę. Z tego tytułu powódce wypłacono odprawę emerytalną w wysokości 5-miesięcznego wynagrodzenia.

Strony w dniu 30 kwietnia 2008 r. zawarły nową umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2008 r. zgodnie, z którą powódka została zatrudniona na stanowisku Eksperta ds. controllingu personalnego w wymiarze 0,9 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.800 zł.

Na mocy porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi z dnia 23 listopada 2004 r., z uwagi na prowadzenie procesu przejęcia spółek z Grupy Filar przez spółki z Grupy U., zarząd pozwanej postanowił przyznawać pracownikom, z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę w związku z trwającym procesem restrukturyzacji odprawy pieniężne w kwocie wyższej, niż przewidziane w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez wypłatę odpraw w wysokości 3-miesięcznych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych u pozwanej krócej niż 2 lata, oraz 6-miesięcznych wynagrodzeń dla pracowników ze stażem pracy u pozwanej powyżej 2 lat.

Plany finansowe w dziale zasobów ludzkich sporządzane były przez kierownika działu i dyrektora J. K. (1). Jeżeli pracownik miał otrzymać odprawę w związku z likwidacją, było to uwzględniane w planie finansowym. Dodatkowe wynagrodzenie dla pracownika uzgodnione z przełożonym musiało być konsultowane z prezesem.

Świadek J. K. (1) prowadził z powódką rozmowy dotyczące warunków jej odejścia z pracy w przyszłości. Nie doprowadziły one do wiążących ustaleń, ani nie zakończyły się porozumieniem.

Pozwany w sierpniu 2011 r. uruchomił proces składania pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki umowy o pracę w zakresie odprawy w wysokości przewyższającej wymiar ustawowy. Jako przyczynę podano definitywne zakończenie procesu przejęć i troska o bezpieczeństwo finansowe spółki, realizowane przez dyscyplinowanie wydatków we wszystkich obszarach działania. Wypowiedzenia zmieniające dotyczyły wszystkich 932 pracowników zatrudnionych w spółkach Grupy (...). Pozwanej nie chodziło o zwolnienia definitywne. Wyrażała nadzieję, że pracownicy przyjmą zmianę warunków umów o pracę i cały proces powrotu do rozwiązań ustawowych w kwestii przysługujących odpraw pieniężnych obędzie się bez zmian w wielkości i strukturze zatrudnienia.

W oświadczeniu z dnia 10 sierpnia 2011 r. powódce zaproponowane zostało porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie wysokości odpraw przysługujących z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana pouczyła powódkę, iż w przypadku odmowy przyjęcia porozumienia zmieniającego, zostanie jej przesłane wypowiedzenie zmieniające. W tym wypadku, mimo iż przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie dotyczą pracownika, to nie nabędzie on prawa do odprawy, gdyż proponowana w wypowiedzeniu zmiana nie prowadzi do pogorszenia jego sytuacji zawodowej i ekonomicznej.

W odpowiedzi na powyższe, powódka odmówiła przyjęcia porozumienia. Wskazała, że odmowa jest rezultatem wcześniejszych rozmów, których konsekwencją było zobowiązanie się przez dyrektora J. K. (1) do rozwiązania z powódką stosunku pracy na innych zasadach.

Oświadczeniem z dnia 25 sierpnia 2011 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w dniu 8 sierpnia 2011 r., wynikającą z braku uzyskania oświadczenia pracodawcy o udzieleniu urlopu wypoczynkowego. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem doręczenia powódce oświadczenia, tj. w dniu 19 września 2011 r.

Na miejsce powódki zatrudniona została świadek A. M. (1). W dziale osobowym pozwana nie prowadziła zmian organizacyjnych.

Powódka odwołała się od oświadczenia do Sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, ewentualnie zasądzenie od pozwanej kwoty 20.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana wносиła o oddalenie powództwa. Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, w sprawie o sygn. akt XI P 433/12 uwzględnił powództwo, zasądając na rzecz powódki odszkodowanie. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że pozwana naruszyła przepisy o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę, podając nieprawdziwą przyczynę. Od powyższego wyroku strony złożyły apelację. Na rozprawie apelacyjnej przed Sądem Okręgowym w Łodzi w dniu 15 stycznia 2013 roku strony zawarły ugodę, na podstawie której (...) Spółka Akcyjna w Ł. cofnęła oświadczenie z dnia 25 sierpnia 2011 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Powódka D. M. wyraziła zgodę na powyższe, a następnie strony ustaliły, że umowa o pracę zawarta między nimi w dniu 30 kwietnia 2008 roku rozwiązała się z dniem 16 stycznia 2012 roku na mocy porozumienia stron. (...) Spółka Akcyjna w Ł. zobowiązała się wypłacić na rzecz D. M. w ciągu 14 dni od zawarcia ugody kwotę 13.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Poza tym strony ustaliły, iż niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia między nimi dochodzone w niniejszej sprawie.

W okresie od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku stosunek pracy pozwanego ustał ze 153 pracownikami, w tym w 20 przypadkach z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, zeznań świadków M. N., D. S., A. M. (1) i J. K. (1), a także z zeznań powódki D. M..

Sąd nadał walor wiarygodności zgromadzonym w sprawie dokumentom wskazując, iż ich treść nie budziła wątpliwości, a żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości zawartych w nich informacji. Sąd przyznał przedłożonym dokumentom moc dowodową zgodnie z art. 245 k.p.c., przy czym podkreślił, że przyjęcie autentyczności dokumentów prywatnych nie jest jednoznaczne ani tożsame z uznaniem oświadczeń w nich zawartych za ważne i skuteczne.

Oceniając wartość osobowych źródeł dowodowych Sąd Rejonowy podniósł, iż zasadniczo zeznania świadków wzajemnie się uzupełniały oraz korespondowały z treścią zgromadzonej dokumentacji. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki jedynie w zakresie, w jakim są spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, iż spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy prowadzone przez powódkę z dyrektorem – świadkiem J. K. (1) rozmowy dotyczące warunków jej odejścia z pracy, a następnie rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawarte w drodze ugody sądowej, uprawniało ją do odprawy z tytułu zwolnień grupowych, jakie w ocenie powódki miały miejsce u pozwanej, z uwagi na wręczenie wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom pozwanej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji przywołał treść regulacji przyjętej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. 2015 r. poz. 192), jak również podniósł, iż ustawa przewiduje też indywidualny tryb zwolnień (art. 10 u.z.g.). Ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników

niż określona w art. 1 u.z.g. Spełnienie powyższych warunków powoduje powstanie po stronie pracodawcy ściśle określonych obowiązków wynikających z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 8 ust 1 u.z.g., z którego wynika, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokościach wskazanych w przepisie. Sąd zaznaczył, iż wysokość odprawy pieniężnej uzależniona jest od stażu pracy u danego pracodawcy. Na gruncie wskazanego przepisu sumowaniu nie podlegają wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy – odprawa należy się tylko za okres ostatniego nieprzerwanego zatrudnienia.

Natomiast zgodnie z art. 10 ust. 1. u.z.g., przepisy art. 5 ust. 3 -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.

Sąd Rejonowy przyjął, iż a contrario wnioskować należy, że przepisy ww. ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Podkreślił, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok SN z dnia 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSNC 1992/11/204 – wydany na gruncie poprzedniej ustawy, ale zachowujący nadal swoją aktualność). W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, LEX nr 725012).

Na podstawie poczynionych w sprawie ustaleń Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy w 2011 roku ustał w przypadku 153 pracowników pozwanej, z czego jedynie z 20 pracownikami rozwiązano stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracownikom tym wypłacono odprawy w wysokości od 2 do 6-miesięcznego wynagrodzenia.

W tej sytuacji – wbrew twierdzeniom powódki – Sąd uznał, iż nie sposób przyjąć, że u pozwanej miało miejsce proces zwolnień grupowych w rozumieniu powołanych przepisów. Można jedynie mówić o zwolnieniach indywidualnych. Z materiału dowodowego wynika bowiem, iż wyłączny powód w rozumieniu u.z.g. dotyczył jedynie 20 osób, których stanowiska zlikwidowano i wypłacono z tego tytułu odprawy.

W oparciu o ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie wykazała, aby doszło do likwidacji jej stanowiska pracy - przeciwnie na jej miejsce w listopadzie 2011 r. została przesunięta inna pracownica pozwanej, świadek A. M. (1), którą powódka zresztą wprowadzała w zakres swoich czynności. Sąd zważył, iż pozwana nie zamierzała likwidować stanowiska Eksperta ds. controllingu personalnego, natomiast skorzystała z prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy uznała, że powódka dopuściła się przewinienia pracowniczego uzasadniającego zwolnienie dyscyplinarne. Okoliczność tę zanegował Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w wyroku z dnia 17 grudnia 2012 roku, uznając iż wskazana przyczyna dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy była nieprawdziwa.

W tym miejscu Sąd przychylił się do twierdzeń pozwanej, popartych orzecznictwem Sądu Najwyższego, iż nie każde zasadne lub niezasadne, w rozumieniu art. 45 k.p., rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę

rozwiązania stosunku pracy jako nie dotycząca pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2012 r., II PK 53/12, Lex nr 1259650 i powołane w nim orzeczenia).

Mając na uwadze powyższe Sąd zaznaczył, że pozwana wręczyła wszystkim pracownikom wypowiedzenia zmieniające jedynie w zakresie wysokości odpraw, chcąc powrócić do uregulowań sprzed 2004 roku, kiedy to na mocy porozumienia z organizacjami związkowymi przewidziane zostały odprawy w wyższej wysokości niż wynikające z ustawy. Jednocześnie pozwana wyraziła nadzieję, iż pracownicy zgodzą się na wprowadzenie tej zmiany do stosunku pracy i tym samym nie będzie konieczne wprowadzenie wypowiedzeń definitywnych. Powódka odmówiła przyjęcia porozumienia zmieniającego.

Jednocześnie Sąd I instancji zauważył, iż odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust.1). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347).

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka odmówiła przyjęcia zmian dotyczących wysokości odpraw w przypadkach wskazanych w ustawie o zwolnieniach grupowych, po czym pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy dyscyplinarnie. Na mocy ugody zawartej przed Sądem Okręgowym w Łodzi w dniu 15 stycznia 2013 roku pozwana cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, na co powódka wyraziła zgodę. Strony ustaliły, że umowa o pracę zawarta między nimi w dniu 30 kwietnia 2008 roku rozwiązała się z dniem 16 stycznia 2012 roku na mocy porozumienia stron. Pozwana zobowiązała się zapłacić na rzecz powódki w ciągu 14 dni od zawarcia ugody kwotę 13.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Poza tym strony ustaliły, iż niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia między nimi dochodzone w niniejszej sprawie.

W związku z powyższym Sąd I instancji przyjął, iż stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się na mocy zwykłego porozumienia. Podniósł, iż w świetle poczynionych ustaleń brak okoliczności wskazujących na wystąpienie przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżącej wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy. W ocenie Sądu zasadne są twierdzenia pozwanej, iż wprowadzone zmiany w stosunkach pracy u wszystkich pracowników w zakresie wysokości odprawy pieniężnej w przypadku odpraw grupowych, nie wpłynęły znacząco na treść stosunków pracy. Świadczenie to przyznawane jest bowiem jednorazowo w sytuacjach wyjątkowych, nie jest wypłacane każdemu zwalnianemu pracownikowi. Zmniejszenie wysokości odprawy nie miało wpływu na wysokość odprawy emerytalnej, którą zresztą powódka pobrała w należnej wysokości w 2008 roku.

Ponadto Sąd podkreślił, iż wbrew twierdzeniom powódki, w ugodzie ustalono, iż wyczerpuje ona wszelkie roszczenia między stronami dochodzone w przedmiotowej sprawie. Z tej przyczyny, Sąd uznał iż powódka zawarła zwykłe porozumienie rozwiązujące stosunek pracy z pozwanym, będące konsekwencją wzajemnych ustępstw i nie domagała się nienależnej odprawy z tytułu zwolnienia indywidualnego. Natomiast okoliczność wskazywana przez powódkę, iż dokonała z pozwanym pracodawcą – reprezentowanym przez świadka J. K. (1) – wiążących ustaleń, Sąd Rejonowy uznał za nieudowodnioną. Podkreślił, iż z zeznań świadków wynika, iż powódka wspominała o rozmowie z dyrektorem oraz o poruszonym temacie warunków zwolnienia, w tym wysokości odpraw, jednak nie wynika z nich, iż charakter rozmowy był zobowiązujący. Ponadto wszyscy świadkowie zeznali, iż przewidziane dla pracowników odprawy emerytalno - rentowe oraz odprawy wynikające z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, musiały być uwzględnione w planie finansowym. Dla powódki nie przewidziano zaś dodatkowych świadczeń. Potwierdził to w zeznaniach świadek J. K. (1), który wskazał,

że prowadził z powódką rozmowy o rozwiązaniu w przyszłości umowy o pracę, ale nie zakończyły się one w żaden sposób porozumieniem. Sąd zaznaczył, iż świadek J. K. (1) pracował u pozwanej do 2012 roku. W ocenie Sądu świadek nie miał interesu w składaniu nieprawdziwych zeznań dotyczących spornej okoliczności.

Zdaniem Sądu I instancji nieformalne rozmowy, które niewątpliwie miały miejsce między powódką, a dyrektorem - świadkiem J. K. (1), nie mogą stanowić podstawy do zasądzenia na jej rzecz uznaniowego świadczenia, gratyfikacji za długoletnią pracę. Sąd biorąc pod uwagę, iż brak było przesłanek do zasądzenia odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w trybie art. 8 u.z.g., uznał żadaną przez powódkę odprawę za uznaniową. Wskazał, iż między stronami nie doszło do wiążących ustaleń, a w konsekwencji w planie finansowym nie uwzględniono żadnych dodatkowych świadczeń na rzecz powódki. Uznaniowy charakter świadczenia polega na tym, że zarówno przyznanie go pracownikowi, jak i określenie wysokości należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy. Pracownik nie może dochodzić wypłaty takiego świadczenia dopóki nie zostanie mu ono przyznane, bowiem dopiero wtedy staje się świadczeniem gwarantowanym.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.), zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem stawki minimalnej przysługującej adwokatowi za prowadzenie spraw z zakresu prawa o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając je w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zabranego w sprawie materiału dowodowego, mającą wpływ na treść orzeczenia, podnosząc, iż istnieją istotne przesłanki do przyjęcia, że powódka była dyskryminowana przy zwolnieniu z pracy. Nadto wskazała na błędne zastosowanie przepisów prawa materialnego.

Z uwagi na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 15 września 2015 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Na wstępie podnieść należy, iż nie do przyjęcia jest zarzut dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych z pominięciem istotnych przesłanek świadczących o tym, iż powódka była dyskryminowana przy zwolnieniu z pracy. Zauważyć należy, iż spór w niniejszej sprawie dotyczył wyłącznie żądania zapłaty odprawy pieniężnej w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami, nie zaś roszczenia o odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wobec powyższego Sąd I instancji nie badał prawa skarżącej do odszkodowania z tytułu dyskryminacji - bowiem przedmiotowe roszczenie nie zostało przez stronę powodową zgłoszone na żadnym etapie postępowania - a jedynie zasadność roszczenia o odprawę pieniężną. Zatem, jak słusznie wskazał Sąd I instancji istota sporu sprowadzała się więc do rozstrzygnięcia zagadnienia, czy rozwiązanie umowy

o pracę na mocy porozumienia stron zawarte w drodze ugody sądowej, uprawniało powódkę do odprawy z tytułu zwolnień grupowych, jakie w jej ocenie miały miejsce u pozwanego.

Przechodząc do meritum wskazać należy, iż nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

W myśl art. 10 ust. 1. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 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.

Zatem w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie powołanego przepisu odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (por. wyrok SN z 2009-08-18 I PK 52/09 LEX nr 550996). Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. I PK 80/10 LEX nr 725010).

Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r. III PK 59/14 LEX nr 1666026).

Nie ulega natomiast wątpliwości, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zostały spełnione stricte ustawowo określone przesłanki, warunkujące przyznanie odprawy pieniężnej. Przede wszystkim, jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, pozwany w 2011 roku nie przeprowadzał zwolnień grupowych w rozumieniu powołanych przepisów, a jedynie zwolnienia indywidualne. Nadto stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników został rozwiązany wyłącznie z 20 pracownikami, których stanowiska zlikwidowano. W konsekwencji, aby móc stwierdzić, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w oparciu o ww. ustawę, koniecznym byłoby zlikwidowanie jej stanowiska pracy. Natomiast jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, wręcz przeciwnie od listopada 2011 roku objęła je osoba pracująca już uprzednio u pozwanego. Powyższej okoliczności powódka nie kwestionowała, co więcej potwierdziła ją w wyjaśnieniach złożonych w toku postępowania (k.159 v, 160 v.) przyznając, iż obowiązki po niej przejęła A. M. . Zatem z uwagi na brak przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz brak likwidacji etatu powódki, nie zachodziły żadne podstawy do przyjęcia, iż stosunek pracy z powódką został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z powyższym, Sad I instancji zasadnie uznał, iż stosunek pracy między stronami ustał na mocy zwykłego porozumienia stron, w oparciu o ugodę zawartą przed Sądem Okręgowym w Łodzi w dniu 15 stycznia 2013 roku, będącej konsekwencją wzajemnych ustępstw, a tym samym, iż brak jest podstawy do zasądzenia na rzecz powódki dochodzonego świadczenia. Słusznie podnosi skarżąca, że z treści zawartej ugody nie wynika, iż wyczerpuje wszelkie roszczenia ze stosunku pracy łączącego strony, bowiem zawiera jedynie zastrzeżenie, iż wyczerpuje wszystkie roszczenia dochodzone w konkretnej sprawie tj. w sprawie o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, sygn akt. VII Pa 178/15. Niezależnie jednak od powyższego, z uwagi na ustalenie, iż w rozpoznawanej sprawie brak było przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę, należało uznać bezpodstawność wypłaty odprawy pieniężnej. Raz jeszcze należy bowiem podkreślić, iż świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. II PK 29/07 M.P. Pr. 2008/1/30).

Jednocześnie zauważyć należy, iż w niniejszej sprawie powódka występując z roszczeniem o odprawę pieniężną powoływała się na porozumienie z dnia 23 listopada 2004 roku zawarte przez pozwanego ze Związkiem Zawodowym działającym w imieniu wszystkich pracowników, z którego również wynika, iż odprawa pieniężna przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku (§ 2). W porozumieniu nie wskazano natomiast, aby pracodawca z innych przyczyn mógł wypłacić pracownikowi odprawę.

Oceny tej nie zmienia twierdzenie powódki, iż o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną świadczą uzgodnienia poczynione z pracodawcą. Wprawdzie bezspornym jest, iż strony prowadziły nieformalne rozmowy dotyczące warunków rozwiązania z powódką stosunku pracy, niemniej jednak skarżąca nie udowodniła w toku postępowania, iż zawarła jakiekolwiek porozumienie w sprawie przyznania odprawy. Z zeznań świadków wynika wprost, iż rozmowy z dyrektorem pozwanej spółki (...). K. nie doprowadziły do wiążących ustaleń, ani nie zakończyły się podpisaniem porozumienia. Nawet powódka w toku postępowania przed Sądem I instancji wskazała, iż zawarła jedynie ustne uzgodnienia, nie miała pisemnego potwierdzenia przyznania odprawy i czekała na pismo ze strony J. K. (k. 246). Również z zeznań świadka A. M., składanych w innej sprawie, wbrew twierdzeniom skarżącej, nie wynika, iż pracodawca zgodnie z ustaleniami, zabezpieczył w planie finansowym rezerwy na rzecz powódki. W toku procesu ww. świadek wskazała jedynie, iż „wydaje mi się, że dla powódki zabezpieczono pieniądze na odprawę” (k 189v akt sprawy XI P 433/12). Nie sposób z subiektywnego przekonania świadka wywodzić, iż rzeczywiście pozwany uzgodnił w swoim planie finansowym dodatkowe wynagrodzenie dla powódki. Natomiast powódka w żaden inny sposób nie wykazała, iż istniała jakakolwiek podstawa do wypłacenia jej świadczenia pozaustawowego.

Ponadto istotnym jest - na co słusznie zwrócił uwagę również Sąd I instancji - iż wobec braku przesłanek do zasądzenia powódce odprawy w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, sporne świadczenie niewątpliwie miało charakter uznaniowy. W związku z powyższym, nie zachodziła akcentowana w treści apelacji konieczność, sporządzenia przez pozwaną zestawienia pracowników zwolnionych w okresie od stycznia 2005 roku do sierpnia 2010 roku, wraz z wyszczególnieniem otrzymanych przez nich świadczeń, w tym wypłaconej odprawy. Podnieść należy, iż z uwagi na uznaniowy charakter odprawy bezprzedmiotowym było dowodzenie okoliczności, w jakich strona pozwana wypłacała pracownikom wskazane świadczenie. Pracodawca mógł bowiem wedle swego uznania decydować o przyznaniu i wypłacie odprawy. Zatem brak wiążących ustaleń ze strony pracodawcy oraz brak uwzględnienia w planie finansowym dodatkowych świadczeń na rzecz powódki i zagwarantowania ich wypłaty powodował, iż skarżąca nie mogła dochodzić przyznania odprawy pieniężnej. W konsekwencji, fakt wypłaty odprawy innym pracownikom, pozostawał bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

W świetle wszystkich wskazanych okoliczności, brak więc podstaw do uznania, iż z w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami, powódce przysługiwała odprawa pieniężna.

W ocenie Sądu II instancji żaden z zarzutów apelacji dotyczących nie zasługiwał na uwzględnienie. Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.).

z/ odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powódce