

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 03 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki akcyjnej w W. kwotę 46.400zł tytułem odpraw dodatkowych wraz z ustawowymi odsetkami od 15 stycznia 2012 roku oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na skutek uwzględnienia powództwa z dnia 13 czerwca 2014 roku, w którym powódka wskazała, iż na mocy porozumienia stron z dnia 15 grudnia 2011r (zawartego na skutek zaproponowania powódce w dniu 09 grudnia 2011r ponownego zatrudnienia w Centrum Operacji), strony uchyliły porozumienie z dnia 22 sierpnia 2011r rozwiązujące stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (na podstawie art.1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2002 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz. U. nr 90, poz.844) z dniem 15 grudnia 2011r. W ten sposób powódce nie wypłacono trzech odpraw związanych z porozumieniem z dnia 22 sierpnia 2011r. Powódka podkreślała, że zgodziła się na nowe porozumienie, ponieważ wprowadzono ją w błąd co do zakresu obowiązków, gwarantując zgodne z kwalifikacjami, a tymczasem w praktyce okazało się, że były zgoła odmienne, wymagające nowych wiadomości, których powódka dotychczas nie posiadała (pracowała przez lata jako kasjerka, a powierzono jej merytoryczną obsługę polis). Gdyby powódka знаła rzeczywisty zakres obowiązków to nie przyjęłaby nowej oferty. Ponadto, od dnia 01 listopada 2012r miały zmienić się warunki wynagradzania, m.in. w zakresie premii. Powódka nowych warunków nie przyjęła, a w dniu 08 listopada 2012r pisemnie uchyliła się od oświadczenia z dnia 15 grudnia 2011r jako złożonego pod wpływem błędu, czego pozwana nie uznała za skuteczne. W ocenie powódki w związku z powyższym odżyło w/w porozumienie, więc winna otrzymać sporne odprawy. Zwłaszcza, że nowe stanowisko nie odpowiadało jej kwalifikacjom, a odległość nowego miejsca pracy od miejsca zamieszkania była większa niż 70 km. Spełniała więc warunki z porozumienia przewidującego prawo do odprawy. Tymczasem pozwana utrzymywała ją w przekonaniu, że odległość liczy się między dotychczasowym i nowym miejscem pracy oraz mylnie wskazywano, że w związku z tym powódka i tak nie otrzyma odpraw, ponieważ odległości te nie przekraczają 70 km.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, że powódka nie nabyła prawa do odpraw, ponieważ zaproponowano jej zatrudnienie w Centrum Operacji i powódka pracę podjęła. Stosunek pracy rozwiązał się na skutek nie przyjęcia przez powódkę nowych warunków wynagradzania, a powódka otrzymała w związku z tym odprawę ustawową. Ponieważ, powódka uchyliła się od skutków porozumienia w dniu 08 listopada 2012r tj. po ustaniu stosunku pracy, oświadczenie to nie jest skuteczne. W ocenie pozwanej powódka miała orientację co do zakresu nowych obowiązków, a w dacie uchylenia się od skutków porozumienia nie obowiązywało już porozumienie wprowadzające prawo do dodatkowych odpraw.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy wskazał, iż powódka M. P. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. począwszy od dnia 16 października 1981r do dnia 31 października 2012r, kolejno jako stażysta, referent, starsza księgową, kasjer i ostatnio jako specjalista. Stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących pracodawcy na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia warunków płacy. Od stycznia 2000r powódka wykonywała w pozwanej obowiązki kasjera: prowadziła kasę inspektoratu, wystawiała przelewy, wypłacała odszkodowania, wystawiała asygnaty kasowe, analizowała salda na rachunkach, sporządzała meldunki o stanie kont. W grudniu 2006r powódka objęła stanowisko głównego księgowego, a do jej obowiązków należało: regulowanie zobowiązań /pisanie przelewów w systemie (...), pisanie przekazów pocztowych/, ewidencja operacji księgowych, współudział w sporządzaniu sprawozdawczości okresowej, archiwizowanie dokumentów. Na mocy porozumienia z dnia 07 października 2009r powierzono powódce stanowisko specjalisty w Zespole (...) w Centrum Operacji w Ł., przy ul. (...), z tym samym zakresem obowiązków: dekretowanie i rejestrowanie w systemie (...) dokumentów bankowych i innych dowodów księgowych, kontrola formalno-rachunkowa oraz podatkowa dowodów księgowych, sporządzanie elektronicznie przelewów, współpraca przy wypłacie odszkodowań, przygotowywanie przekazów pocztowych, obsługa wyciągu bankowego, przygotowywanie środków na rachunku bankowym, ewidencja wypłat odszkodowań. W czerwcu 2010r określono jako miejsce pracy powódki: każdorazową siedzibę Centrum (...) w Ł.- Zespół (...). W dniu 26 maja

2011 roku pozwany zawarł ze związkami zawodowymi porozumienie dotyczące zwolnień grupowych, które były kontynuacją wdrażania planu restrukturyzacji organizacyjnej spółki. Na mocy porozumienia pozwany zobowiązał się do wypłaty zwalnianym pracownikom poza odprawą pieniężną, według zasad określonych w ustawie, odpraw dodatkowych. Pierwsza odprawa dodatkowa (z zastrzeżeniem ograniczeń) przysługiwała każdemu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach zwolnień grupowych na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Odprawa dodatkowa stanowiła iloczyn wynagrodzenia brutto i stażu pracy (9.4). Pracownicy, których staż pracy na dzień 13 czerwca 2011 roku przekraczał 20 lat, a z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych na podstawie porozumienia nabywają prawo do drugiej odprawy dodatkowej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie brutto odpowiadającej kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego według umowy na dzień rozwiązania stosunku pracy (9.5). Pracownicy, których staż pracy na dzień 13 czerwca 2011 roku przekraczał 25 lat, a z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych na podstawie porozumienia nabywają prawo do trzeciej odprawy dodatkowej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie brutto odpowiadającej kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego według umowy na dzień rozwiązania stosunku pracy (9.6).

Pracownicy, których staż pracy na dzień 13 czerwca 2011 roku przekraczał 30 lat, a z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych na podstawie porozumienia nabywali prawo do czwartej odprawy dodatkowej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie brutto odpowiadającej kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego według umowy na dzień rozwiązania stosunku pracy (9.7). Każda z odpraw przysługiwała niezależnie od siebie (9.19). Dodatkowe odprawy były płatne w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę (9.10).

Pracownicy, którzy otrzymali propozycję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w którejkolwiek ze spółek Grupy (...) SA, na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom, przy niezmienionym wynagrodzeniu zasadniczym brutto i miejscu pracy oddalonym o nie więcej niż 20 km od dotychczasowego miejsca pracy (a odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy w wyniku zmiany będzie nie większa niż 70 km) lub odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy będzie mniejsza niż 20 km i nie przyjęli tej propozycji do dnia rozwiązania umowy o pracę lub w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę ze spółką nie nabywają prawa do żadnej z dodatkowych odpraw (9.18).

Odległość między nowym miejscem pracy a miejscem zamieszkania mierzona jest długością trasy jaką pracownik pokonuje środkami transportu, z których zwyczajowo korzysta (9.20).

W dniu 22 sierpnia 2011 roku powódka zawarła z pozwaną Spółką porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 15 grudnia 2011 roku na mocy porozumienia stron. Jednocześnie pozwany zobowiązał się w nim wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy odprawę ustawową, zgodnie z zasadami wskazanymi w porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych z dnia 26 maja 2011 roku. Nadto pozwany zobowiązał się wypłacić na zasadach określonych w w/w porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych, o ile nie zaistnieją okoliczności o których mowa w punktach 9.15-9.18 porozumienia – pierwszą, drugą i trzecią odprawę dodatkową, w bezspornych kwotach: 40.600 zł –pierwsza, 2900 zł–druga, 2900 zł –trzecia odprawa. Po zakończeniu rekrutacji do Centrum Operacji w Ł. okazało się, że pozostały wakaty. W związku z tym pozwany kierował oferty, także do pracowników, którym wcześniej nie proponował pracy w Centrum Operacji. W dniu 13 grudnia 2011 roku powódka otrzymała od pozwanego propozycję nowego zatrudnienia w Centrum (...) SA w Ł. (pismo z dnia 09 grudnia 2011r), na które miała odpowiedzieć do dnia 15 grudnia 2011r. Pozwany proponował zatrudnienie od dnia 16 grudnia 2011 roku na stanowisku specjalisty, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony z wynagrodzeniem dotychczas otrzymywanym. Jednocześnie pozwany poinformował, iż zakres obowiązków będzie zgodny z kwalifikacjami pracownika, a odrzucenie oferty będzie skutkowało brakiem wypłaty dodatkowych odpraw. Propozycja dotyczyła pracy w innym budynku niż dotychczas. Pracodawca nie przedstawił jednak szczegółowego zakresu obowiązków na nowym stanowisku, a powódka działając w zaufaniu do pracodawcy, nie żądała tego. W dniu 15 grudnia 2011r w związku z powyższą propozycją powódka zawarła z pozwaną porozumienie w sprawie zmiany miejsca świadczenia pracy. Od dnia 16 grudnia 2011r miejsce to określono jako Centrum (...) S.A.

w Ł.. W związku z uzgodnieniem warunków dalszego zatrudnienia powódki, w wyżej wymienionym porozumieniu zawarto zapis, że „anulowane zostaje porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, zawarte w dniu 22 sierpnia 2011r”.

Zgoda powódki na porozumienie z dnia 15 grudnia 2011r wynikała z tego, że sądziła, iż nowa praca będzie odpowiadała jej kwalifikacjom, a nadto błędnie uważała, że odmowa przyjęcia zatrudnienia będzie oznaczała utratę uprawnień do dodatkowych odpraw (zgodnie z pisemnym pouczeniem pracodawcy, potwierdzonym ustnie przez p. S., że w związku z odległością między starym i nowym miejscem pracy wynoszącą mniej niż 70 km, odprawy utraci). Na mocy wyżej wymienionego porozumienia powódka miała kontynuować zatrudnienie na dotychczasowych zasadach, jedynie ze zmianą miejsca świadczenia pracy. W praktyce okazało się, że obowiązki na stanowisku specjalisty są całkowicie odmienne od dotychczasowych. Wiązą się z merytoryczną obsługą polis (kontrolą pośredników, wprowadzaniem polis do systemu, sprawdzaniem poprawności umów), z którą powódka wcześniej nie miała do czynienia (nie miała w tym zakresie kompetencji i doświadczenia zawodowego). W dotychczasowym miejscu pracy powódka pracowała na innym programie komputerowym niż osoby zatrudnione w Centrum Operacji. O tym, jakie będą obowiązki powódka dowiedziała się dopiero w dniu 09 stycznia 2012r, gdy skierowano ją na III piętro do merytorycznej obsługi polis. Powódka świadczyła pracę na nowym stanowisku specjalisty, ale wiązało się to dużym nakładem pracy i stresem wynikającym z braku przygotowania do nowych, licznych obowiązków. Powódka nie radziła sobie z obowiązkami, nie była ich w stanie opanować, co znajdowało przełożenie w wysokości premii (nie w pełnej wysokości 25%). Stres pogłębiała zmiana co 3 miesiące miejsca wykonywania pracy /przesunięcia między boksami/. Pozwana przydzieliła więc powódce mentora, który w ciągu kilku tygodni miał wprowadzić powódkę w wykonywanie nowych zadań. Ostatecznie, powódka zaniechała zgłaszania, że praca nie odpowiada uzgodnieniom, ponieważ wiedziała, że od kwietnia 2012r pracodawca będzie wypowiadał warunki umów. Postanowiła więc, że nowych warunków nie przyjmie, aby umowa rozwiązała się. Powódka uważała, że nie jest w stanie sprostać nowym obowiązkom, odmiennym od dotychczasowych.

Sąd ustalił również, że powódka prowadziła zeszyt z notatkami, ponieważ nie była w stanie zapamiętać dużej ilości nowych informacji dotyczących obsługi polis. Kontrolowane przez powódkę polisy dotyczyły wielu różnych umów, których warunki były odmienne. Mentorzy uważali, że na naukę nowych obowiązków pracownik powinien poświęcić cały rok, ponieważ agent zdobywał ją w ciągu lat szkoleń i praktyki. Z ustaleń faktycznych wynika również, iż problemy z opanowaniem nowych, licznych obowiązków miały także młodsze od powódki pracownice Centrum (...), które miały wyższe wykształcenie. Pozwany od 2012r nie prowadzi w Ł. księgowości, została przeniesiona do W. i O.. Miejsce zamieszkania powódki jest oddalone od nowego miejsca pracy o ponad 90 km. W związku z tym pozwana w 2009r wypłaciła powódce dodatek relokacyjny (zmiana miejsca pracy z S. na Ł.). Natomiast siedziba Centrum (...) SA jest oddalona od dotychczasowego miejsca pracy powódki o 500 m. Aby, zdążyć do pracy powódka wyjeżdżała z domu o 5.00 rano i wracała po 20.00. tyle zajmował czas dojazdu. W Centrum Operacji w Ł. wdrożono od 1 kwietnia 2012 roku dwuzmianowy system pracy. Pracownicy pracowali w godzinach od 6 do 14 i od 14 do 22. Centrum Operacji w Ł. zajmuje się czynnościami związanymi z obsługą i zawieraniem umów ubezpieczenia. W Centrum nie istnieją stanowiska związane z obsługą kasową o czym powódce nikt nie mówił.

Sąd ustalił następnie, że w dniu 11 maja 2012r powódka nie przyjęła porozumienia w sprawie zmiany warunków wynagradzania z dniem 01 października 2012r w związku z prowadzeniem nowego Regulaminu Pracy i Ogólnymi Warunkami Wynagradzania. W związku z powyższym, w dniu 25 czerwca 2012r powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy z zachowaniem 4 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2012r. Po upływie wypowiedzenia powódka miała otrzymywać wynagrodzenie płatne na zasadach nowego regulaminu Pracy, tj. dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze, premię kwartalną uznaniową do 30% sumy miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych za wykonanie zadań premiowych według zasad przyznawania premii oraz pozostałe składniki zgodnie z Ogólnymi Zasadami Wynagradzania. W praktyce oznaczało to zmianę premii regulaminowej miesięcznej w wysokości 25% wynagrodzenia na premię uznaniową - kwartalną w wysokości 30%.

Wypowiedzenie wiązało się z kolejnymi zwolnieniami grupowymi w związku ze zmianą systemu wynagradzania oraz zmianami organizacyjnymi w pionie sprzedaży masowej. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego i odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków, co skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy i uzyskaniem odprawy

ustawowej. Powódka była przekonana, że nie będzie w stanie zapracować na nową premię przy takich obowiązkach jakie jej powierzono. Szereg osób, które przeszły do Centrum Operacji z Centrum (...) na takiej drodze jak powódka zrezygnowało z dalszego zatrudnienia i z tych samych przyczyn.

Zmiana warunków wynagradzania na niekorzyść, krótko po zaproponowaniu nowego stanowiska oraz poczucie krzywdy wywołane wprowadzeniem powódki w błąd przy zawieraniu porozumienia z dnia 15 grudnia 2011 (w którym powódka, kierując się mylną oceną treści czynności prawnej, co do faktycznego zakresu obowiązków oraz co do informacji, że odpraw i tak nie otrzyma, bo jej miejsce pracy nowe i stare oddalone są od siebie o mniej niż 70 km- wyraziła zgodę na anulowanie porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011r, które zmierzało do rozwiązania umowy z dniem 15 grudnia 2011r w zamian za trzy odprawy dodatkowe), skutkowało kolejnym oświadczeniem powódki. Pismem z dnia 08 listopada 2012r powódka uchyliła się od skutków w/w oświadczenia z dnia 15 grudnia 2011r z uwagi na swój błąd co do treści czynności prawnej. W ten sposób powódka uznała, że odżyło pierwsze porozumienie z dnia 22 sierpnia 2011r które miało rozwiązać umowę, a powódka miała otrzymać trzy odprawy dodatkowe. Powódka w piśmie tym podkreślała, że jej błąd był istotny, bowiem nigdy nie zdecydowałaby się na oświadczenie woli z dnia 15 grudnia 2011r, gdyby miała pełną świadomość co do treści czynności prawnej. Wówczas nie anulowałaby porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011r. Powódka uważała, że pracodawca potraktował ją niesprawiedliwie po 31 latach pracy (bez odpraw i ze stanowiskiem, z którym sobie nie radzi). W związku z powyższym powódka zdecydowała się uchylić od skutków porozumienia z dnia 15 grudnia 2011r, dopiero pismem z dnia 08 listopada 2012r, ponieważ czekała aż zakończy się okres wypowiedzenia. Odpowiedź na powyższe powódka otrzymała w piśmie z dnia 14 marca 2013r, a sprowadzała się do wskazania, że praca w nowym miejscu nie różniła się od poprzedniej, powódka wykonywała ją bez zastrzeżeń więc oświadczenie o uchyleniu się od skutków porozumienia jest bezskuteczne. Powódka, mimo to, wezwała pozwaną do zapłaty spornych odpraw pismem z dnia 16 kwietnia 2014r, na które nie otrzymała odpowiedzi. Sąd ustalił również, iż jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 3460,67 złotych.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji wskazał, iż ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na podstawie dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony postępowania. Ponadto, istotne w sprawie okoliczności zostały ustalone na podstawie powołanych wyżej dowodów z zeznań świadków M. B., E. K. T. K., (dwóch ostatnich w części), E. S.- zasadniczo spójnych, wiarygodnych, logicznych. Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadka E. K., że powódce proponowano na stanowisku specjalisty obowiązki zgodne z jej kwalifikacjami. Dokonując takiej oceny tego dowodu Sąd uznał, iż twierdzeniom świadka przeczą nie tylko zeznania powódki, ale i M. B., a także logiczna, zgodna zasadami doświadczenia życiowego analiza zakresów obowiązków powódki oraz charteru działalności Centrum (...) oraz Centrum Operacyjnego zajmującego się sprzedażą i obsługą zawieranych umów. Świadek E. K. zeznała w sposób korzystny dla pracodawcy, ale w oderwaniu od zasad logiki. Świadek nie potrafiła wskazać kwalifikacji i wykształcenia powódki oraz dotychczasowego zakresu jej obowiązków a decydowała się na ocenę, że nowe obowiązki powódki były zgodne z jej kwalifikacjami. Oderwane od rzeczywistości były także zeznania E. K. w zakresie twierdzeń, że powódka powinna sprawdzić zakres obowiązków na nowym stanowisku np. w Internecie czy dopytywać o to przełożonych. Świadek nie wzięła przy tym pod uwagę, że powódka miała na decyzję bardzo mało czasu. Propozycję zatrudnienia pozwana przedstawiła jej w dniu 13 grudnia 2011r, a powódka miała odpowiedzieć w dniu 15 grudnia 2011r. Pozwana nie informowała powódki kto będzie jej przełożonym, a o tym w którym dziale powódka będzie świadczyła pracę przekazano powódce dopiero w dniu 09 stycznia 2012r. Powódka nie podlegając rekrutacji i nie odpowiadając na nią /nie wykazano, aby było inaczej/ nie wiedziała jaki będzie zakres obowiązków na szeroko rozumianym stanowisku specjalisty. Powódka nie miała już czasu, a pewnie także i śmiałości, aby poszukiwać w pozwanej osób, które wiedziałyby i zechciały informować ją o zakresie nowych obowiązków. Zresztą powódka ufała pracodawcy, że przeanalizuje jej doświadczenie i wykształcenie oraz powierzy obowiązki, jak zapowiadał, zgodne z jej kwalifikacjami. Powódka nie zakładała, aby miało być inaczej i aby pracodawca dopiero „przyuczał” ją w ekspresowym tempie do wykonywania nowych, odpowiedzialnych obowiązków.

Zeznania E. K. i T. K., że powódka radziła sobie na stanowisku nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach powódki. Powódka nie otrzymywała pełnych kwot premii, co świadczy o niepełnej realizacji obowiązków, wymagała pomocy mentora a co najistotniejsze zrezygnowała z zatrudnienia nie widząc motywacji do pracy, do której nie umiała

przystosować się, która ją stresowała, była odmienna od dotychczasowej i nie wybierana dobrowolnie i świadomie przez powódkę. Logiczne jest, że gdyby nie inne obowiązki oraz perspektywa obniżenia wynagrodzenia mimo nawału nowych obowiązków i konieczności ciągłego dojeżdżania do pracy /powódkę przeniesiono w 2009r z S./, to powódka nie rezygnowałaby z pracy. Zeznania świadka co do tego, że powódka radziła sobie z obowiązkami były więc gołosłowne i zmierzały do obrony stanowiska pozwanej. Trzeba przy tym pamiętać, że uprzednio powódka przez kilka lat dojeżdżała ponad 90 km i nie miała zamiaru rezygnować z zatrudnienia. Dopiero zmiana obowiązków zmusiła ją do rezygnacji. Logiczne więc, że do decyzji zmusiły powódkę przyczyny dotyczące pracodawcy, a nie leżące po jej stronie. Przyczynami były zaś odmiennie od dotychczasowych obowiązki, których powódka nie przyjęłaby, gdyby nie niejasna oferta pracodawcy. Propozycję zatrudnienia powódka otrzymała dopiero jak pozwana nie zapełniła wakatów na drodze rekrutacji i była zamuszona poszukiwać pracowników. W perspektywie możliwości uniknięcia wypłat odpraw, kierowanie niejasnych ofert pracy i wprowadzanie pracowników w błąd co do zakresu obowiązków na nowych stanowiskach, było w interesie pozwanej. Nic dziwnego, że nie informowano powódki o nowych obowiązkach /tak jak i innych/ z obawy, że ich nie przyjmie i odejdzie z odprawami.

Podstawę ustaleń Sądu I instancji stanowiły także wiarygodne zeznania powódki, zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a także nie sprzeczne w zasadniczej części z dowodami z dokumentów oraz z zeznaniami świadków w zakresie wskazanym powyżej.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego i przeprowadzenia oceny materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, iż powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd analizował przedmiot roszczenia jako dodatkowe odprawy pieniężne dla pracowników pozwanego zwalnianych z przyczyn niedotyczących pracowników, co do których zawarte zostało przez pozwanego z organizacjami związkowymi porozumienie dotyczące tych zwolnień. Podkreślenia wymaga fakt, iż kwoty odpraw nie były sporne. Pozwana odmówiła realizacji roszczenia wyłącznie z uwagi na łączące strony porozumienie z dnia 15 grudnia 2011r co do nawiązania z powódką stosunku na pracy na nowym stanowisku, jak okazało się w praktyce na całkowicie odmiennych warunkach w zakresie wykonywanych obowiązków. Zdaniem Sądu I instancji pozwana nie brała jednak po uwagę, że po pierwsze, powódka skutecznie uchylła się od skutków powyższego porozumienia w oświadczeniu zawartym w piśmie z dnia 08 listopada 2012r a po drugie, że porozumienie w sprawie zatrudnienia stanowiło zaproszenie do rokowań zmierzające do zawarcia nowej umowy na odmiennym stanowisku, gdy stosunek pracy na stanowisku kasjera rozwiązał się z dniem 15 grudnia 2011r.

Dla Sądu I instancji w takiej sytuacji pozwana winna wypłacić powódce trzy odprawy gwarantowane porozumieniem zawartym przez pozwaną w dniu 26 maja 2011 roku ze związkami zawodowymi, a dotyczącym zwolnień grupowych, które były kontynuacją wdrażania planu restrukturyzacji organizacyjnej spółki. Powódka utraciła zatrudnienie nie z własnej woli, ale w następstwie szeregu działań pracodawcy zmierzających do restrukturyzacji zatrudnienia i skutkujących likwidacją w Ł. Centrum (...), w którym powódka znalazła się także na skutek zmian organizacyjnych pracodawcy /w 2009r przeniesiona z S./. Natomiast, działania podjęte przez pozwaną w latach 2011r -2012r doprowadziły do utraty przez powódkę zatrudnienia bez rekompensaty pieniężnej mimo przepracowania ponad 30 lat i bez perspektywy zatrudnienia w związku z wiekiem i wykształceniem powódki. Pozwana nie brała także pod uwagę, że choć porozumienie z maja 2011r miało określony czas obowiązywania, to powódka skutecznie nabyła prawo do odprawy przewidzianej jego przepisami. Uchylając się od skutków prawnych porozumienia z dnia 15 grudnia 2011r doprowadziła do powrotu obowiązywania porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011r. W istocie stosunek pracy na stanowisku kasjera rozwiązał się z dniem 15 grudnia 2011r, a w dniu 16 grudnia 2011r na mocy zgodnych oświadczeń woli strony nawiązały nowy stosunek pracy na stanowisku specjalisty w nowym miejscu i z nowym zakresem obowiązków. Wyłączenia z pkt. 9.17 porozumienia w okolicznościach sprawy były nieważne, ponieważ stanowiły przejaw nierównego traktowania powódki, która została wprowadzona w błąd przez pozwaną. Zgodnie z art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części,

chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. W okolicznościach sprawy pozbawienie powódki prawa do odpraw z uwagi na „wymuszenie” nawiązania stosunku pracy na nowych zasadach od 16 grudnia 2011r. byłoby także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dlatego też w/ w punkt porozumienia nie wyłączał prawa powódki do odpraw, gdyż to pozwana wykreowała nowy stosunek pracy, gdy powódka miała zair odejść i pobrać odprawy. Zapis 9.17 porozumienia byłby także sprzeczny z celem i istotą porozumienia stanowiącego źródło prawa pracy zapewniającego środki utrzymania osobom tracącym zatrudnienie w przyczyn dotyczących pracodawcy.

Tym samym powódka zachowała prawo do otrzymania odpraw dodatkowych, wypłacanych wieloletnim pracownikom, którzy tracili zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy po przepracowaniu szeregu lat dla pozwanej. Powódka utraciła zatrudnienie w związku z tym właśnie procesem restrukturyzacji pracodawcy i gdyby, nie wprowadzenie jej w błąd przez pozwaną, nie godziłaby się na kolejne zatrudnienie od dnia 16 grudnia 2011r. Tym samym odeszłaby z wypłatą odpraw, których celem było zabezpieczenie środków utrzymania na wypadek braku możliwości znalezienia zatrudnienia na trudnym rynku pracy, w wieku powódki. Odprawy miały łagodzić skutki utraty zatrudnienia pracownikom o długim stażu, tracącym nagle źródło utrzymania. Czynności podejmowane przez pozwaną były sprzeczne także z zasadami współżycia społecznego, bowiem pracodawca „zmusił” powódkę do przyjęcia „oferty” nowego zatrudnienia, wprowadzając ją w błąd nie tylko co do zakresu obowiązków / wskazując, że są zgodne z jej kwalifikacjami/, ale i co do tego, że powódka i tak nie otrzymałaby odprawy, bowiem proponowane miejsce pracy znajdowało się o mniej niż 70 km od poprzedniego. Tymczasem interpretacja punktu 9.18 przedmiotowego porozumienia z dnia 26 maja 2011r. winna być inna, co potwierdzono w szeregu procesów przeciwko pozwanej, w której byłym pracownikom przyznawano odprawy.

Zgodnie z art. 84 kc, w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Wada taka może polegać, tak jak w sprawie, na wadliwym powzięciu aktu woli, tzn. na mylnym wyobrażeniu powódki składającej oświadczenie woli o faktycznym stanie rzeczy lub braku wyobrażenia o tym stanie, jeżeli stało się ono przyczyną sprawczą oświadczenia woli (błąd sensu stricto), gdy myślała, że przyjmuje propozycję zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym jej kompetencjom, przy jednoczesnym założeniu, że wobec odrzucenia oferty, jej stosunek pracy i tak, by się rozwiązał bez uzyskania odpraw dodatkowych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż błąd musi dotyczyć treści czynności prawnej. Chodzi tu w zasadzie o każdy składnik treści czynności prawnej (zob. Wolter, Prawo cywilne 1986, s. 327-328), a więc zarówno o jej elementy przedmiotowo istotne (essentialia negotii), jak też podmiotowo istotne (accidentalalia negotii) i nieistotne (naturalia negotii), a także o okoliczności dotyczące przedmiotu czynności prawnej (Lewaszkiewicz-Petrykowska , Wady, s. 111-114). Błąd może dotyczyć zarówno treści całej umowy, jak też jej poszczególnych postanowień, np. ceny (Rajski, Prawo o kontraktach, s. 69). Błąd musi być istotny, tzn. musi uzasadniać przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (wyr. SN z 19.7.1979 r., IV CR 227/79, OSN 1980, Nr 3, poz. 52). Tak określony błąd musi być subiektywnie istotny, tzn. stanowić przyczynę sprawczą oświadczenia woli, oraz obiektywnie istotny, tzn. taki, że żaden rozsądny człowiek, znający prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści (Wolter , Prawo cywilne 1986, s. 318; wyr. SN z 13.12.2012 r., V CSK 25/12, Legalis). Gdy oświadczenie woli jest składane innej osobie, powołanie się na błąd wymaga, aby adresat wywołał błąd, choćby bez swojej winy, aby wiedział o błędzie bądź mógł z łatwością błąd zauważyć. Zgodnie z art. 84 § 1 zd. 2 KC,

wystarczy, aby zachowanie drugiej strony było współprzyczyną błędu (wyr. SN z 12.10.2000 r., IV CKN 144/00, OSN 2001, Nr 4, poz. 60). Przesłanki z art. 84 kc zostały w sprawie spełnione. Powódka zachowała także termin z art. 88 kc.

Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby wymaga zachowania formy pisemnej i rocznego terminu zawitego, który biegnie od chwili wykrycia błędu. Zasady te dotyczą zarówno wady oświadczenia woli w postaci błędu, jak i kwalifikowanej formy błędu, czyli podstęp. Zastrzeżenie jednorocznego terminu zawitego służy zabezpieczeniu pewności obrotu. Nie może więc być mowy o liberalnym, sprzecznym z samą istotą prekluzji materialnej interpretowaniu terminu do złożenia oświadczenia woli. Bezskuteczny upływ terminu konwaliduje wadliwą czynność prawną, jako że podmiotowe prawo kształtujące uprawnionego z tą chwilą wygasa. /wyrok

Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 19 września 2014 r., I ACa 401/14/.

W świetle powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że powódka najwcześniej w dniu 16 grudnia 2011r mogła wykryć swój błąd. W praktyce błąd wykryła dopiero w dniu 09 stycznia 2012r, gdy skierowano ją do praktycznego wykonywania obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem. Wtedy, wiedziała już że nowa praca różnie się znacząco od poprzedniej i nie jest zgodna z jej kompetencjami. O tym, że zapewnienia pracodawcy, iż odmowa przyjęcia przez nią oferty powodowałaby utratę prawa do odpraw, dowiedziała się dopiero pod koniec zatrudnienia. Powódka złożyła więc oświadczenie o uchyleniu się od skutków porozumienia w dniu 08 listopada 2012r, więc z zachowaniem rocznego terminu. Uchyliła się więc skutecznie od treści porozumienia z dnia 15 grudnia 2011r w zakresie anulującym porozumienie z dnia 22 sierpnia 2011r. W ten sposób doszło do reaktywacji wcześniejszego porozumienia, co oznaczało, że stosunek pracy istniejący na dotychczasowych zasadach rozwiązał się na jego mocy z dniem 15 grudnia 2011r. Ponieważ od dnia 16 grudnia 2011r powódka nadal świadczyła pracę i za nią otrzymywała wynagrodzenie /takie samo jak dotychczas, ale za zupełnie inne obowiązki/ należało uznać, że doszło do nawiązania nowego stosunku pracy na skutek zgodnego działania stron umowy /powódki dającej pracę i pozwanej przyjmującej od niej pracę w zamian za wynagrodzenie/. Nie oznaczało to utraty przez powódkę prawa do spornych odpraw, ponieważ nowe zatrudnienie nie odpowiadało kwalifikacjom powódki, a odległość między miejscem jej zamieszkania i nowego zatrudnienia przekraczała 70 km, więc nie zostały spełnione warunki negatywne utraty prawa do odprawy z pkt. 9.18 porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Prawa do odpraw niw wyłączało także uzyskanie przez powódkę w październiku 2012 prawa do odprawy ustawowej, bowiem zgodnie z przepisami powoływanego porozumienia odprawy nie podlegały zaliczeniu ani nie wyłączały się nawzajem.

Na podstawie w/w porozumienia pozwany zobowiązał się wypłacić pracownikom poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2002 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 98, poz.844 ze zm.) pierwszą dodatkową odprawą, stanowiącą iloczyn wynagrodzenia w kwocie brutto i stażu pracy. Nadto pracownikom, których staż pracy na dzień 13 czerwca 2011 roku przekraczał 20 lat pozwany zobowiązał się wypłacić drugą dodatkową odprawą w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, w tej samej wysokości przysługiwała trzecia dodatkowa odprawa pracownikom, którzy byli zatrudnieni ponad 25 lat. Dodatkowe odprawy przysługiwały niezależnie od siebie.

Sąd zauważył również, że pozwany zastrzegł w przedmiotowym Porozumieniu z maja 2011r możliwość nie wypłacania dodatkowych odpraw w przypadku określonym w punkcie 9.18 porozumienia. Dodatkowe odprawy nie przysługiwały pracownikom, którzy otrzymali propozycję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w którejkolwiek ze spółek Grupy (...) SA, na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom, przy niezmienionym wynagrodzeniu zasadniczym brutto, i miejscu pracy oddalonym o nie więcej niż 20 km od dotychczasowego miejsca pracy (a odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy w wyniku zmiany będzie nie większa niż 70 km) lub odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy będzie mniejsza niż 20 km i nie przyjęli tej propozycji do dnia rozwiązania umowy o pracę lub w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę ze spółką nie nabywają prawa do żadnej z dodatkowych odpraw. Zawarte przez pozwanego ze związkami zawodowymi porozumienie dotyczące zwolnień grupowych stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp, czego szczególną konsekwencją jest możliwość występowania - właśnie na podstawie porozumienia - każdego z pracowników z indywidualnym roszczeniem o zapłatę świadczeń zagwarantowanych w

zawartym porozumieniu. Stosownie, bowiem do brzmienia art. 9§1 kp do źródeł prawa pracy należą przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Pozwana odmówiła powódce wypłaty dodatkowych odpraw pieniężnych powołując się na wystąpienie przesłanek negatywnych stanowiących podstawę zwolnienia się pozwanego z obowiązku wypłat tego świadczenia, zgodnie z porozumieniem. Poza sporem pozostaje okoliczność, iż powódka rozwiązała umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 15 grudnia 2011 roku z przyczyn nie dotyczących pracownika. Taki skutek dało skuteczne uchylenie się od skutków porozumienia z dnia 15 grudnia 2011r, „anulującego” porozumienie z dnia 22 sierpnia 2011r, którego istotą było rozwiązanie stosunku pracy z dniem 15 grudnia 2011r. Brak przesłanek negatywnych z pkt. 9.18 porozumienia czynił zarzuty pozwanej bezskutecznymi.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się także do oceny, czy pozwana zasadnie odmówiła na podstawie punktu 9.18 porozumienia z dnia 26 maja 2011 roku prawa do dodatkowych odpraw. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji, iż powódka otrzymała w dniu 12 grudnia 2011 roku ofertę zatrudnienia w centrum operacji (...) na stanowisku specjalisty, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z dotychczasowym wynagrodzeniem. Nie знаła zakresu zadań, bowiem nie informował jej o tym pracodawca. Krótki czas na podjęcie decyzji skutecznie utrudniał możliwość zdobycia wiedzy na temat warunków zatrudnienia w Centrum Operacji. Zwłaszcza, że powstawały tam nowe stanowiska, które różniły się obowiązkami i pracownicy nie mieli jeszcze doświadczenia z jakim zakresem zadań wiąże się praca w nowej jednostce. W ocenie Sądu propozycja pozwanego nie stanowiła skutecznej oferty podjęcia zatrudnienia i nie wywoływała skutków związanych z odmową prawa do dodatkowych odpraw określonych w porozumieniu, w sytuacji gdyby powódka odmówiła zatrudnieniu. Także ta okoliczność stanowiła element błędu.

Zgodnie z treścią art.66§1 kc w zw. z art. 300 kp ofertą jest każde oświadczenie woli stanowiące skierowaną do innej osoby stanowczą propozycję zawarcia umowy obejmującą minimalną jej treść. Przez ofertę rozumie się oświadczenie woli zawarcia umowy, które określa co najmniej jej istotne postanowienia (essentialia negotii). Może ona zawierać także inne postanowienia (accidentalia negotii, naturalia negotii), ale musi wyrażać stanowczą wolę oferenta zawarcia umowy o definitywnie określonej treści. Adresat oferty może ją w całości przyjąć, doprowadzając w ten sposób do zawarcia umowy lub ją odrzucić. Oferta powinna być sformułowana w taki sposób, aby umowa mogła dojść do skutku bez przeprowadzania dalszych negocjacji. Pozwana zastrzegła prawo do odmowy wypłaty dodatkowych odpraw, jeżeli pracownik odmówi zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w którejkolwiek ze spółek Grupy (...) SA, na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom, przy niezmienionym wynagrodzeniu zasadniczym brutto. O ile pozwany zaproponował powódce pracę w Centrum (...) SA, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przy niezmienionym wynagrodzeniu, to jednak warunek powierzenia stanowiska odpowiadającego kwalifikacjom nie został spełniony. Pozwana proponując stanowisko pracy specjalisty nie określiła rodzaju pracy i zakresu zadań na tym stanowisku, zatem powódka nie mogła ocenić czy praca będzie odpowiadała jej kwalifikacjom. Sąd Rejonowy wskazał również, iż rodzaj pracy zgodnie z art.29§1 punkt 1 kp jest składnikiem przedmiotowo istotnym umowy o pracę i powinien być wskazany w sposób niebudzący wątpliwości, przy czym nie jest wystarczające wskazanie stanowiska pracy. Wymaganie do pracodawcy, aby przedstawił zakres obowiązków na danym stanowisku pracy należy do niezbędnych okoliczności związanych z podjęciem zatrudnienia. Pracownik powinien mieć wiedzę, przynajmniej ogólną, o zakresie zadań, aby mógł ocenić czy jest w stanie im sprostać i czy zadania te odpowiadają jego kwalifikacjom.

Powódka pracowała w Centrum (...). Wiedziała, że w Ł. nie będzie wykonywać pracy w dziale księgowości, bowiem księgowość została przeniesiona do O. i do W.. Zatem praca na stanowisku specjalisty w Centrum Operacji wiązała się z innym zakresem zadań. Powódka wyrażając zgodę na zatrudnienie na stanowisku specjalisty wyraziłyby jednoznacznie zgodę na wykonywane jakiegokolwiek pracy, bez określenia typu czynności składających się na umówioną pracę. Powódka nie miała wiedzy, czy zaproponowana praca będzie odpowiadała kwalifikacjom ale działała w zaufaniu do pracodawcy co okazało się błędem. Pozwana w toku procesu nie przedstawiła dowodów, że powódka była w stanie zapoznać się skutecznie z nowym zakresem obowiązków, zanim wyraziła zgodę na porozumienie z dnia

15 grudnia 2011r. Powódka czuła się zmuszona do przyjęcia propozycji pracy w sytuacji, gdy zapowiadano jej, że odpraw nie otrzyma, a traciła dotychczasowe miejsce pracy, które przestawało istnieć. Nie bez znaczenia dla oceny propozycji pracodawcy był przykładowy zakres obowiązków pracownika zatrudnionego w Centrum Operacji. Od pracownika wymagano znajomości regulacji wewnętrznych dotyczących ewidencji umów ubezpieczenia w systemach dziedzinowych, znajomości produktów ubezpieczeniowych, tak aby wykonanie zadań było możliwe. Powódka w dotychczasowej pracy nie zajmowała się produktami ubezpieczeniowymi.

Zdaniem Sądu I instancji zaproponowane stanowisko nie odpowiadało kwalifikacjom powódki, która wymagała intensywnego szkolenia. W ocenie Sądu pismo pozwanego z dnia 9 grudnia 2011 roku skierowane do powódki nie stanowiło skutecznej oferty zatrudnienia i nie wywoływałoby skutków związanych z odmową ponownego zatrudnienia. Powódka nie mogła ocenić czy rodzaj pracy będzie odpowiadał jej kwalifikacjom. Z tych też względów pismo pozwanego należało traktować jako zaproszenie do rokowań. Pozwana nie określiła istotnych elementów umowy – nie podała rodzaju pracy, zatem nie może twierdzić, iż przedstawiając propozycję zatrudnienia, zwolniła się z obowiązku zapłaty dodatkowych odpraw. Zgodnie z punktem 9.18 porozumienia zaproponowane miejsce pracy miało być oddalone od dotychczasowego nie więcej niż o 20 km, ale odległość od miejsca zamieszkania od miejsca pracy nie powinna przekraczać 70 km. Odległość między nowym miejscem pracy, a miejscem zamieszkania mierzona jest długością trasy jaką pracownik pokonuje środkami transportu, z jakich zwyczajowo korzysta (punkt 19.20 porozumienia). Powódka zamieszkuje w odległości ponad 70 km od miejsca zatrudnienia. Podjęcie przez powódkę zatrudnienia w Centrum Operacji wiązałoby się z tym, że jej miejsce zamieszkania byłoby oddalone od nowego miejsca pracy o ponad 70 km. Nie ma przy tym znaczenia, iż odległość ta zwiększyłaby się o około 500 m.. Zapisy porozumienia są w tym zakresie jasne i nie wymagają interpretacji. Zatem mogła odmówić zatrudnienia również i z tych względów, bez narażenia się na utratę prawa do dodatkowej odprawy.

Wobec powyższego, Sąd uznał powództwo za zasadne i zasądził od pozwanego na rzecz powódki dochodzoną pozewem kwotę. O odsetkach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 kp wskazując, iż pozwany zobowiązał się do wypłaty dodatkowych odpraw w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiązana się w dniu 15 grudnia 2011 roku, na skutek uchylenia się przez powódkę od oświadczenia woli z tej daty i reaktywacji porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011r. 30-dniowy termin na wypłatę świadczenia upływał więc w dniu 14 stycznia 2012 roku. Zatem odsetki od niewypłaconych w terminie dodatkowych odpraw przysługują od dnia 15 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty (art. 481 kc w zw. z art. 300). Ponadto na podstawie art.477²§1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nieprzekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. Pozwana jako przegrywająca sprawę jest zobowiązana do zwrotu powódce poniesionych przez nią kosztów procesu na które składa się koszt zastępstwa procesowego w minimalnej stawce 1800 zł. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w zw. z §6 punkt 5 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1348 ze zm.) i wynosi 1.800 złotych. Stosownie do treści §2 ust.1 i 2 ww. rozporządzenia zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Podstawę zasądzenia opłaty stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3-5 rozporządzenia. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy. Ponadto Sąd nakazał ściąganie nieuiszczonej opłaty od pozwu od strony pozwanej w kwocie 2.320zł na podstawie przywołanych w uzasadnieniu przepisów ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Od wydanego wyroku apelację złożyła strona pozwana zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Pozwany sformułował w apelacji zarzuty:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, bez jego wszechstronnego rozważenia w oparciu o zasady doświadczenia życiowego oraz

poprzez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że:

a) pozwany odmówił wypłaty odpraw na podstawie p. 9.18 Porozumienia z dnia 26 maja 2011 roku, podczas gdy podstawą odmowy wypłaty był fakt kontynuowania zatrudnienia w pozwanej spółce,

b) powódka rozwiązała umowę o pracę w dniu 15 grudnia 2011 roku a następnie nawiązała nową umowę w dniu 16 grudnia 2011 roku podczas gdy stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w dniu 31 października 2012 roku.

2. naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż powódka pozostawała w błędzie co do treści czynności prawnej gdyż myślała, że przyjmuje pracę na stanowisku odpowiadającym jej kompetencjom i dopiero w dniu 09 stycznia 2012 roku zorientowała się, że praca nie odpowiada jej kompetencjom.

3. naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 9 kp i p. 9.4 – 9.6 Porozumienia z dnia 26 maja 2011 roku poprzez przyjęcie, iż powódce należna jest odprawa dodatkowa,

b) art. 9 kp oraz p. 9.17 porozumienia z dnia 26 maja 2011 roku poprzez przyjęcie, iż doszło w nim do przejawu nierównego traktowania w zatrudnieniu powódki,

c) art. 84 kc w zw. z art. 300 kp poprzez przyjęcie, że powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych złożonego w dniu 16 grudnia 2011 roku oświadczenia woli poprzez gdy błąd co do braku jej kompetencji na nowym stanowisku pracy nie wypełnia znamion błędy istotnego zarówno z punktu widzenia subiektywnego jak i obiektywnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, iż istniały podstawy do uchylenia się przez powódkę od oświadczenia woli złożonego w dniu 15 grudnia 2011 roku a w konsekwencji nie ma podstaw do uznania, iż nabyła ona prawo do odpraw dodatkowych.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej jest bezzasadna i podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Sąd I instancji dokonał ustalenia prawidłowego stanu faktycznego, wszechstronnej oceny materiału dowodowego wyprowadzając z niej wnioski zgodne z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz oparł swe orzeczenie na prawidłowej ocenie prawnej analizowanego stanu faktycznego. W konsekwencji brak podstaw do ewentualnej zmiany czy też uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie ustalenia faktyczne i rozważania prawne przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbędnym ponowne ich powoływanie w ramach niniejszego uzasadnienia.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych wskazać należy, iż nie mogą one odnieść żadnego skutku wobec prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. W szczególności zwrócić należy uwagę, iż Sąd I instancji w sposób szczegółowy i wszechstronny dokonał analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ocena ta ma wszelkie aspekty swobodności w rozumieniu art. 233§1 kpc stąd jej powielanie w tym miejscu uznać należy za niecelowe. Brak przy tym w apelacji uzasadnionych argumentów wskazujących na naruszenie przez sąd zasad logicznego rozumowania, zasad doświadczenia życiowego przy ustaleniu stanu faktycznego w oparciu o zebrane w sprawie dowody. Tylko zaś zarzuty wyraźnie wskazujące na konkretne uchybienia Sądu I instancji w ocenę materiału dowodowego jako całości, ze wskazaniem konkretnych uchybień sądu polegających na uchybieniu zasadom racjonalności i wszechstronności mogą stanowić uzasadnioną podstawę apelacyjną. Podkreślić należy, że ocena materiału dowodowego zachowuje walor swobodności nawet w sytuacji gdyby z materiału dowodowego dało się

wysnuć wnioski odmienne o ile wywód przeprowadzony przez sąd I instancji ma charakter logicznie poprawny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Poglądy te są zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach z dnia 20.01.2010r II UK 154/09 niepubl., 16.12.2005r III CK 314/05 niepubl., 20.01.2005r I UK 137/04 niepubl., 07.01.2005r IV CK 377/04 niepubl.).

Przedstawiane w apelacji argumenty dotyczące odmiennej oceny materiału dowodowego stanowią zdaniem Sądu Okręgowego wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i nie mogą zostać uwzględnione. Należy również zauważyć, iż rozważanie przyczyn odmowy ze strony pracodawcy uwzględnienia wniosku powódki o wypłatę odpraw dodatkowych (pierwsze z uzasadnień zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 233 kpc) nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem Sąd I instancji analizował prawo powódki do przedmiotowych świadczeń a nie przyczynę odmowy uwzględnienia roszczenia powódki. Zasadność żądania powódki nie jest przecież uwarunkowane przyczyną odmowy spełnienia świadczenia przez pracodawcę lecz oceną czy prawo do odpraw jej przysługuje. Słusznie również Sąd Rejonowy doszedł do wniosku w realiach niniejszej sprawy, iż w istocie powódka złożyła skuteczne oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15 grudnia 2011 roku. Skutki prawne tej sytuacji były zatem takie, jak gdyby powódka nigdy nie wyraziła zgody na „anulowanie” porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011 roku zmierzającego do ustania zatrudnienia i nabycia prawa do odpraw dodatkowych a samo porozumienie z dnia 15 grudnia 2011 roku usunięte pod względem wszelkich skutków z obrotu prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.2014r II PK 269/13 niepubl. i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.06.2006r OSNP nr 13-14 z 2007 poz. 189). Oznacza to również, iż w chwili wyrokowania powódkę należało uznać za pracownika objętego przepisami Porozumienia o zwolnieniach grupowych uprawnionego do otrzymania odpraw dodatkowych zgodnie z powoływanymi w zarzutach apelacyjnych punktami 9.4 – 9.6 (k: 37-38 akt). Powyższa prawna interpretacja zaistniałego ciągu wydarzeń wynika również jednoznacznie z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku i znajduje pełną aprobatę Sądu Okręgowego. W konsekwencji powyższych okoliczności przyjąć należy, że Sąd Rejonowy słusznie ustalił, iż podjęcie przez powódkę zatrudnienia w pozwanej spółce od dnia 16 grudnia 2011 roku stanowiło faktycznie zawarcie nowej umowy o pracę z tym, iż w sprawie nie znajdzie zastosowania przepis p. 9.17 Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych.

Przypomnieć jedynie należy, iż zgodnie z powyższym unormowaniem „pracownicy, którzy w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę z pozwaną spółką w ramach zwolnień grupowych zawrą nową umowę o pracę na czas nieokreślony z którąkolwiek ze spółek z grupy (...) nie nabywają prawa do żadnej z dodatkowych odpraw” (k: 40 akt). Zdaniem Sądu Okręgowego w takiej sytuacji nie można wprawdzie zgodzić się z poglądem, iż taki zapis stanowi przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu powódki jak również, iż jest to przepis nieważny z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Zauważyć bowiem należy, iż porozumienie, w ramach którego znajduje się powyższy przepis stanowi niewątpliwie źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp. Samoistne i automatyczne powołanie się zatem na to, iż przepis ten jest nieważny z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego nie znajduje oparcia w materiale dowodowym. Dodatkowo wskazać należy, iż wykładania powyższego zapisu prowadzi do wniosku, iż „zawarcie nowej umowy przez pracownika” z pewnością dotyczy sytuacji świadomego rozwiązania umowy o pracę i zawarcia nowej umowy na podstawie zgodnych oświadczeń woli obu stron stosunku pracy w tym pracownika. Nie ulega zatem wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy a następnie zawarcie nowej umowy przez pracownika musi być działaniem w pełni celowym, świadomym i ukierunkowanym na oba te zdarzenia, co przecież nie miało miejsca w niniejszym stanie faktycznym. W dacie podjęcia zatrudnienia przez powódkę a więc 16 grudnia 2011 roku strony nie zawarły nowej umowy o pracę wymaganej do zastosowania normy punktu 9.17, lecz kontynuowały stosunek pracy wobec uchylenia porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011 roku o jego rozwiązaniu w ramach zwolnień grupowych. Sytuacja związana z potencjalnie „nową umową o pracę” wskazywana w uzasadnieniu Sądu Rejonowego miała miejsce dopiero na skutek uchylenia się przez powódkę od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15 grudnia 2011 roku na skutek oświadczenia z dnia 08 listopada 2012 roku. Tym samym w sprawie nie ma żadnych podstaw do uznania, iż strony zawarły nową umowę o pracę, która pozbawiałaby M. P. prawa do odpraw dodatkowych na podstawie powoływanego przez apelanta punktu 9.17 Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych.

Niezależnie od powyższych rozważań, w ocenie Sądu Okręgowego powoływanie się strony pozwanej na unormowanie wynikające z punktu 9.17 porozumienia może zostać również uznane za naruszające normy współżycia społecznego (art. 8 kp). W ramach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, iż powódka została wprowadzona w błąd co do treści czynności prawnej objętej porozumieniem z dnia 15 grudnia 2011 roku i skutecznie uchyliła się od skutków swojego oświadczenia. Spowodowało to oczywiście utratę mocy obowiązującej co do treści wskazanego porozumienia. Tym samym moc prawną zachowało porozumienie z dnia 22 sierpnia 2011 roku wskazujące, iż umowa o pracę między stronami rozwiąże się z dniem 15 grudnia 2011 roku. Oczywiście skutek ten pozostaje w teoretycznej sprzeczności z czynnościami dokonanymi w relacjach pracownik - pracodawca, a więc świadczeniem pracy przez powódkę po dniu 16 grudnia 2011 roku. Sytuacja ta została jednak wywołana w całości przez stronę pozwaną, która wiedziała o błędzie po stronie powódki. Wskazać bowiem należy, iż zgodnie z literalną treścią porozumienia z dnia 15 grudnia 2011 roku zmianie w treści stosunku pracy miało ulegać wyłącznie miejsce świadczenia pracy, co było całkowicie niezgodne z rzeczywistością w szczególności stanowiskiem pracy powierzonym M. P. (2). Tymczasem bezspornym jest, iż po dniu 16 grudnia 2011 roku zmianie uległo więcej elementów stosunku pracy niż samo miejsce wykonywania pracy, w tym przede wszystkim stanowisko pracy powódki. Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego, co do uznania za wiarygodnych zeznań powódki, że gdyby posiadała wiedzę, iż zmianie ulegnie jej stanowisko i charakter pracy to nigdy nie zgodziłaby się na zawarcie porozumienia z dnia 15 grudnia 2011 roku. Uzasadnia to w pełni twierdzenie, iż błąd powódki miał charakter istotny i był błędem co do treści czynności prawnej jaką było zawarcie porozumienia z dnia 15 grudnia 2011 roku. Tym samym uznać należy, iż powódka uchyłając się od skutków prawnych zawarcia spornego porozumienia nie potwierdziła również chęci zawarcia nowej umowy o pracę z pozwanym, zaś umowa, która była faktycznie wykonywana została zawarta przez czynności konkludentne w postaci dopuszczenia M. P. (2) do pracy w pozwanej spółce. Trudno w takich realiach uznać, aby powódka świadomie zawarła z pozwanym nową umowę o pracę, która wyłączałaby na podstawie punktu 9.17 Porozumienia o zwolnieniach grupowych jej prawo do odpraw dodatkowych regulowanych tym aktem prawnym. Powoływanie się zatem przez pracodawcę na wskazany zapis w niniejszej sprawie prowadziłoby do naruszenia zasad współżycia społecznego, pokrzywdzenie pracownika, który nie obejmował swą wolą zawarcia nowej umowy o pracę (w rozumieniu punktu 9.17 porozumienia) a tym samym takie działanie nie może korzystać z ochrony na podstawie art. 8 kp.

Jak już zaznaczono powyżej Sąd I instancji w żaden sposób nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów dokonując jej w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego z uwzględnieniem wszystkich okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy. W kontekście tak prezentowanego zarzutu apelacyjnego pozwanego nie ma podstaw do uznania, iż zaproponowane powódce stanowisko pracy odpowiadało jej kompetencjom i kwalifikacjom zawodowym. Kwestia ta łączy się również z zarzutem naruszenia prawa materialnego związanym z bezpodstawnym uznaniem, że powódka uchyliła się skutecznie od błędnie złożonego oświadczenia woli. W ocenie Sądu Okręgowego, w ślad za prawidłową oceną Sądu Rejonowego, uznać należy, że materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdza, iż zaproponowane stanowisko specjalisty nie odpowiadało kompetencjom i kwalifikacjom powódki. W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż porozumienie z dnia 15 grudnia 2011 roku jako jedyną zmianę w dotychczasowych warunkach pracy wskazywało miejsce świadczenia pracy (k: 49 akt). Z literalnego brzmienia porozumienia nie można zatem wyprowadzić wniosku, aby dotychczasowe stanowisko pracy powódki (kasjera) miało ulec zmianie. Porozumienie to było zresztą niezgodne z wcześniejszą ofertą z dnia 09 grudnia 2011 roku gdzie jako proponowane stanowisko pracy wskazano jednak specjalistę (k: 47). W takich okolicznościach należy uznać za wiarygodne twierdzenia powódki, iż została wprowadzona w błąd co do stanowiska pracy jakie miała zajmować zaś błąd swój wykryła dopiero po faktycznym podjęciu pracy z nowym zakresem obowiązków. Pozwany nie wykazał w toku procesu, aby powódka miała jednoznaczną wiedzę już w dniu składania oświadczenia woli z dnia 15 grudnia 2011 roku, jakie będzie zajmowała stanowisko w nowej strukturze organizacyjnej pozwanej spółki (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Odnosząc się do kwalifikacji powódki jako pracownika i możliwości dostosowania się do nowych wymogów co do obowiązków pracowniczych podkreślić należy, iż sformułowanie „kwalifikacje, kompetencje” jest wieloznaczne na gruncie prawa pracy. Oznacza ono nie tylko poziom wykształcenia danego pracownika, ale również nakazuje odwoływać się do jego praktycznych umiejętności, doświadczenia zawodowego i stażu pracy na określonych stanowiskach pracy. Powszechnie wiadomym jest, iż osoby młode, z dużym wykształceniem łatwiej dostosowują się

do zmian pod względem wykonywanych obowiązków natomiast w przypadku osób starszych, które niejednokrotnie całe życie zawodowe poświęciły na wykonywanie stałych i niezmiennych czynności wszelkie zmiany mogą powodować trudności adaptacyjne a tym samym prawidłowy tok wykonywanych obowiązków.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, powódka rzeczywiście miała duże kwalifikacje zawodowe jednakże do wykonywania pracy kasjerki. Przemawia za tym jej dotychczasowa kariera zawodowa, doświadczenie a w konsekwencji umiejętności. Strona pozwana nie wykazała jednak w żaden sposób, poza lakonicznymi i opartym na domniemaniach zeznaniami świadków S. i K., nie pracujących zresztą bezpośrednio z powódką, iż zaproponowane jej stanowisko związane z merytoryczną i finansową obsługą polis ubezpieczeniowych było zgodne z jej kompetencjami. Tym samym przyjąć należy, iż powódka składając oświadczenie z dnia 15 grudnia 2011 roku działała pod wpływem błędu o charakterze istotnym, albowiem z jej niepodważonych zeznań wynika jednoznacznie, że gdyby nie działała pod wpływem błędu nie zgodziłaby się na zawarcie powyższego porozumienia a w konsekwencji rozwiązania poprzedniego porozumienia z dnia 22 sierpnia 2011 roku (art. 84§2 kc w zw. z art. 300 kp). Zdaniem sądu błąd powódki dotyczył zatem treści czynności prawnej a nie ewentualnej sfery motywacyjnej działania powódki i jako taki jest w całości objęty dyspozycją art. 84§1 kc (vide analogicznie Sądu Apelacyjnego w Białymstoku w wyroku z dnia 21.01.2013r I ACa 833/12 niepubl., Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.06.2009r I PK 17/09 niepubl.). W związku z powyższym w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia prawa materialnego w postaci art. 84 kc w zw. z art. 300 kp należy uznać za chybione i pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

Reasumując powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy zaś wniesiona apelacja jako pozbawiona podstaw prawnych podlega oddaleniu w całości w oparciu o art. 385 kpc.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §6 p. 5 w zw. z §11 ust. 1 p. 2 w zw. z §12 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 490 z 2013) zasądając na rzecz powódki kwotę 900zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodnicząca: Sędziowie: