

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od pozwanego (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz R. M. kwotę 6.675,00 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 13 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 334,00 zł z tytułu nieuiszczonej opłaty od pozwu;
4. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 4.450,00 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka R. M. od 1 marca 1996r. zatrudniona była w (...) S.A. Oddziale Operacyjnym w Ł., na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kontrolera dyspozycji. Następnie od dnia 1 lipca 2003 r. do 31 października 2014 r. kontynuowała zatrudnienie w (...) Bank (...) S.A od 25 kwietnia 2011 r. na stanowisku specjalisty w Zespole Administracji i (...) w (...) i (...).

Z dniem 31 października 2014 r. nastąpiło połączenie (...) Bank (...) S.A. i pozwanego (...) S.A., w następstwie czego pozwany stał się z mocy prawa pracodawcą powódki.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.450 zł.

W dniu 22 lipca 2014 roku pomiędzy dotychczasowym pracodawcą powódki (...) Bank (...) S.A., „bankiem przejmowanym” a przyszłym wówczas pracodawcą (...) Bankiem (...) S.A., z siedzibą w W., „bankiem przejmującym” oraz Komisją Międzyzakładową (...) Bank (...) S.A., zawarto porozumienie zapewniające stosowanie w odniesieniu do przejmowanych pracowników (...) Bank (...) SA zasad przyjętych przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w pozwanym (...) Banku (...) SA .

Zasady te uregulowane zostały w Porozumieniu z dnia 24 grudnia 2013 r. zawartym pomiędzy (...) Bankiem (...) Spółką Akcyjną, a zakładowymi organizacjami związków zawodowych, działającymi w imieniu pracowników Banku: Krajowym Związkiem Zawodowym (...) SA, Komisją Zakładową (...) SA. Dotyczyły reguł doboru do tych zwolnień, zasad przyznawania świadczeń oraz obowiązków pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych wobec pracowników objętych zwolnieniami w 2014 roku.

Na mocy porozumienia z 22 lipca 2014 r. w okresie 12 miesięcy od dnia przejścia przez (...) Bank (...) SA. w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy (...) Bank (...) S.A., przejęci pracownicy Banku przejmowanego objęci w Banku przejmującym zwolnieniami z przyczyn niedotyczących pracowników, zamiast pakietów świadczeń określonych w Porozumieniu z dnia 24 grudnia 2013 r. obowiązującym u pozwanego mogli, na swój wniosek, wybrać pakiet „odprawa”, w ramach którego otrzymaliby odprawę wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zwiększoną do wysokości a) półtoramiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach krócej niż 2 lata, b) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach od 2 do 8 lat, c) czteroipółmiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach ponad 8 lat; gdzie podstawę wyliczenia odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie pracownika, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Pracownik, mógł dokonać wyboru pakietu odprawa” przy rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, zarówno za porozumieniem stron jak i za wypowiedzeniem dokonany przez Bank przejmujący.

Porozumienie zawierało zapis, iż wniosek o przyznanie pakietu odprawa” pracownicy składają w wersji elektronicznej do właściwej komórki obsługi kadrowej w Centrum (...) ( (...)) w terminie do 7 dni kalendarzowych od: 1) zawarcia porozumienia stron lub otrzymania wypowiedzenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub 2) złożenia pracodawcy (tj. osobie reprezentującej Bank przejmujący) oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym.

W dniu 24 listopada 2014 r. strona pozwana zwróciła się do powódki z pismem zatytułowanym Porozumienie stron (oferta pracy) z propozycją nowych warunków umowy o pracę tj. objęcia stanowiska administratora w centrum administracji. Pismo zawierało również oświadczenie, iż rozwiązanie umowy o pracę uprawnia pracownika do wyboru pakietu wynikającego z Porozumienia (...) ze wskazanymi zastrzeżeniami ograniczenia lub utraty uprawnień do świadczeń dodatkowych, lub pakietu Odprawa”, o którym mowa w 2 ust. 1 Porozumienia (...). Wybór pakietu Odprawa” skutkuje zachowaniem prawa do świadczeń wynikających z tego pakietu, pomimo odrzucenia oferty pracy.

Pismem z dnia 12 listopada 2014 r. powódka odmówiła zaproponowanych warunków.

W dniu 15 grudnia 2014 r. pozwany doręczył powódce datowane na dzień 10 grudnia 2014r. oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W pouczeniu zawartym w w/w piśmie pozwany wskazał między innymi, że rozwiązanie umowy o pracę uprawnia powódkę do wyboru pakietu „odprawa”, o którym mowa w 2 ust.1 Porozumienia zawartego w dniu 22 lipca 2014r. pomiędzy (...) Bank (...) S.A., (...) Bank (...) S.A. i Komisją Międzyzakładową (...) Bank (...) S.A. oraz że oświadczenie o wyborze w/w pakietu należy złożyć pracodawcy w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia.

Powódka nie złożyła oświadczenia o wyborze pakietu „odprawa” w terminie 7 dni.

W w/w okresie od 21 października 2014r. była chora i czekała na miejsce w szpitalu W dniu 8 kwietnia 2015 r. w związku z wypłatą odprawy pieniężnej w wysokości 3 krotności wynagrodzenia powódka zwróciła się do pozwanej o dokonanie zapłaty dodatkowej kwoty 6.675 zł z tytułu odprawy pieniężnej , stanowiącej różnicę między kwotą odprawy (20.025 zł brutto ) należną w ramach pakietu „odprawa”, o którym mowa w 2 ust. 1 Porozumienia zawartego w dniu 22 lipca 2014r. pomiędzy (...) S.A., (...) Bank (...) S.A. i Komisją Międzyzakładową (...) pracowników (...) Bank (...) S.A., a wypłaconą odprawą (13.350 zł brutto). W odpowiedzi strona pozwana wskazała powódce, że w jej ocenie odprawa związana z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika została wypłacona w prawidłowej wysokości, bowiem nie złożyła ona wniosku o przyznanie pakietu odprawa, mimo wyraźnego pouczenia w tej sprawie, zawartego przez Bank w wypowiedzeniu umowy o pracę w określonym terminie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, i powództwo jest zasadne.

Na wstępie, powołując się na stanowisko judykatury Sąd podniósł że porozumienia zbiorowe, a zwłaszcza tzw. „pakiety socjalne” czy „umowy społeczne” mogą być swoistymi źródłami prawa pracy, których dotyczy art. 9 Kodeksu pracy lub mieć charakter wyłącznie obligacyjny. Zgodnie zaś z art. 9 § 1 Kodeksu pracy, ilekroć mowa jest w nim o prawie pracy, rozumie się przez to 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. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2).

W niniejszej sprawie wykładnia celowościowa porozumienia zawartego w dniu 22 lipca 2014 roku pomiędzy dotychczasowym pracodawcą powódki (...) Bank (...) S.A., „a przyszłym (...) Bankiem (...) S.A., oraz Komisją Międzyzakładową (...) Bank (...) S.A. przewidującego uprawnienia do wyboru pakietu „odprawa” w związku z rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazuje, iż miało ono charakter

źródła prawa pracy, którego regulacje nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązujące.

W akcie stanowiącym źródło roszczenia powódki tj. w Porozumieniu z dnia 22 lipca 2014r. jest mowa jedynie o tym, iż pracownik powinien w terminie 7 dni złożyć wniosek o przyznanie pakietu „odprawa”. Wymóg ten nie jest określony jako warunek zapłaty spornego świadczenia.

W rezultacie zatem przepis ten nie może być rozumiany inaczej niż jako stricte materialno – techniczny. Niezachowanie przez pracownika 7 – dniowego terminu, zdaniem Sądu, może mieć jedynie ten skutek, iż pozwany będzie zwolniony od odpowiedzialności odsetkowej za opóźnienie w zapłacie należności głównej za okres poprzedzający złożenie przez pracownika oświadczenia zawierającego żądanie spełnienia świadczenia w wyższej wysokości. Zatem Porozumienie jakie w dniu 22 lipca 2014 roku dotychczasowy pracodawca powódki, jako bank przejmowany, zawarł z bankiem przejmującym oraz organizacją związkową jako porozumienie zbiorowe ocenić należy jako źródło prawa pracy, którego postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy, które ustanawiają 3 – letni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, w tym roszczeń o zapłatę wszelkiego typu odpraw. Termin ten nie może być skracany, ani przedłużany przez czynność prawną, tj. postanowienia w/w porozumienia. Odmienna interpretacja stałaby w sprzeczności z powszechnie obowiązującym przepisem art. 291 § 1 i 3 kp i prowadziłoby w istocie do ustanowienia wbrew przepisom ustawy nowego terminu przedawnienia. Mając powyższe na uwadze Sąd wskazał, iż niezachowanie przez powódkę tego terminu, nie mogło pozbawić jej prawa do świadczenia w wyższej wysokości przewidzianej Porozumieniem a roszczenie o zapłatę kwoty 6.675 zł tytułem wyrównania między wysokością odprawy przewidzianą w pakiecie „odprawa” ( 4,5 x 4.450 zł 20.025 zł ) a wysokością odprawy wypłaconej przez pozwanego (3 x 4.450 = 13.350 zł) okazała się w pełni zasadna.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki, jako strony przegrywającej na rzecz powódki. Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 900 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, Sąd nadał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego

1. art. 9 § 1 kp przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że Porozumienie z dn. 22 lipca 2014 roku stanowi źródło prawa pracy, podczas gdy przedmiotowe Porozumienie ma charakter wyłącznie obligacyjny i winno zostać uznane za umowę o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w

rozumieniu art. 393 Kodeksu cywilnego,

2. art. 9 § 2 ustawy Kodeks pracy przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że postanowienia Porozumienia z dn. 22 lipca 2014 roku są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące, podczas gdy postanowienia te są korzystniejsze dla pracownika,

3. art. 66 w zw. z art. 393 Kodeksu cywilnego poprzez niezastosowanie i błędne przyjęcie, że w Porozumieniu z dn. 22 lipca 2014 r. nie została zawarta oferta pracodawcy skierowana do pracownika, w której został oznaczony termin na przyjęcie oferty i tym samym skorzystanie z wyższego niż przewidziana przez ustawę świadczenia.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę skarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Ponadto o zmianę rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania za I instancję oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za instancję odwoławczą.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w 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 uchylecia.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze stroną skarżącą, że Porozumienie z dn. 22 lipca 2014 roku nie stanowi źródła prawa pracy i ma charakter wyłącznie obligacyjny - art. 393 Kodeksu cywilnego, nadto zawiera wyłącznie postanowienia bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy iż zgodnie z art. 9 § 1 kp. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to 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.

Podkreślenia wymaga iż stwierdzenie, co stanowi porozumienie zbiorowe oparte na ustawie, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nastrocza wielu wątpliwości interpretacyjnych. Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące porozumień zbiorowych jest rozbieżne. Zasadniczo zmierza ono do dania ochrony roszczeniom pracowników, wywodzonym z tych porozumień (zwanym w praktyce w różny sposób, np. porozumieniami socjalnymi lub paktami uprawnień pracowniczych). Rozbieżności poglądów wynikają głównie z różnego rozumienia wymogu, aby porozumienie miało umocowanie w ustawie, a także z faktu, że porozumienia te są zawierane ze związkami zawodowymi przez podmioty, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3 (chodzi tu np. o przyszłego nabywcę prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, nabywcę większościowego pakietu udziałów lub akcji przedsiębiorstwa czy organ stojący ponad pracodawcami - dyrektora generalnego (...)). Wyroki Sądu Najwyższego uznające roszczenia pracowników z tych porozumień (por. uchwałę z 23 maja 2001 r., III ZP 25/2000, LexisNexis nr 350957, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134, oraz wyroki: z 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99, LexisNexis nr 347685, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 788; z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, LexisNexis nr 348864, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 219; z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/2004, LexisNexis nr 368543, OSNP 2005, nr 4, poz. 55; z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/2004, LexisNexis nr 377647, OSNP 2006, nr 1-2, poz. 8) traktują je bądź jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9, bądź jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Przepis ten umożliwia osobie trzeciej, a więc nie będącej stroną umowy, czyli w tym wypadku pracownikowi, dochodzenie roszczeń bezpośrednio od dłużnika (czyli pracodawcy lub innego podmiotu, który zawarł umowę ze związkami zawodowymi, przyznającą pracownikom pewne uprawnienia). Może ono odnosić się także do pracowników zatrudnionych w przyszłości (por. wyrok SN z dnia 9 maja 2014 r., I PK 286/13, niepubl.).

Przedstawiono także pogląd, że porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte przez związki zawodowe z inwestorem strategicznym nie jest źródłem prawa pracy, ani umową o oświadczenie na rzecz osoby trzeciej, ale można

rozważać możliwość jego kwalifikacji jako umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyrok SN z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 37). Oznacza to stosowanie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu II instancji przesłanka oparcia normatywnego porozumienia zbiorowego na ustawie powinna być rozumiana jak najszerzej. Ze względów ustrojowych niewłaściwe jest w szczególności utożsamienie oparcia na ustawie z koniecznością istnienia przepisu ustawowego przewidującego zawarcie porozumienia zbiorowego w sprawie określonej w tym przepisie, tak samo jak to jest w odniesieniu do wydania rozporządzenia wykonawczego przez organ państwa (art. 92 Konstytucji). W stosunku do organów państwa takie wymaganie jest uzasadnione, gdyż mogą one działać tylko w granicach prawa (art. 7 Konstytucji). Natomiast ustrojowe reguły działania pracodawców i związków zawodowych oparte są na zasadzie wolności. Pracodawcom służy wolność działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji), a związkom zawodowym – wolność działania (art. 12 Konstytucji). Ponadto obie strony korzystają ze swobody prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji). (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r. II PK 288/11 LEX nr 1254680, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 września 2013 r. III APa 10/13 LEX nr 1363235)

Zdaniem Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy Porozumienie z dn. 22 lipca 2014 roku stanowi źródło prawa pracy i znajduje swoje oparcie na ustawie. Porozumienie zostało zawarte w obliczu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – art. 23<sup>1</sup> kp. i znajdowało zastosowanie w przypadku przeprowadzenia w banku przejmującym zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników w odniesieniu do pracowników Banku przejmowanego (§ 1 porozumienia). Tymczasem niewątpliwie źródłem prawa jest porozumienie pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych dotyczące przeprowadzania zwolnień w tym trybie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r. I PK 60/11 LEX nr 1230248).

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż wskazane porozumienie nie stanowi źródła prawa pracy, gdyż zostało zawarte przez podmiot nie będący pracodawcą. Podkreślenia wymaga, iż pakt gwarancji pracowniczych, zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego, wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę (Wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 55). Na gruncie rozpoznawanej sprawy – co już podnoszono sporne porozumienie zostało zawarte pomiędzy pracodawcą, przyszłym pracodawcą, a przedstawicielstwem związków zawodowych. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie uznać należy za nieuprawnione.

Nie można też zgodzić się z apelującym, iż wobec przyznania świadczeń wyższych niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, pakiet należało określać jako korzystny dla pracownika, co wyłączało stosowanie mechanizmu art. 9 § 2 ustawy Kodeks pracy. Bezwzględnie bowiem korzystność bądź nie wprowadzenia porozumień socjalnych należy oceniać w stosunku do każdego z jego indywidualnych zapisów pakietu nie zaś całościowo. Wprowadzenie zaś terminu, którego przekroczenie miałyby wyłączać możliwość skorzystania z przyznanych uprawnień, w odniesieniu do przepisów powszechnie obowiązujących, zwłaszcza tych dotyczących przedawnienia, oceniać należy negatywnie.

Brak też podstaw do uznania, jakoby na gruncie rozpoznawanej sprawy zastrzeżenie możliwości wyboru pakietu „odprawa” w terminie 7 dni od rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn go nie dotyczących wiązało się – co sugeruje skarżący - z rezygnacją z dodatkowego uprawnienia przewidzianego dla pracownika w przypadku uchybienia temu terminowi.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż na mocy § 2 porozumienia z 22 lipca 2014 r. w okresie 12 miesięcy od dnia przejścia przez (...) Bank (...) SA. w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy (...) Bank (...) S.A., przejści pracownicy Banku przejmowanego objęci w Banku przejmującym zwolnieniami z przyczyn nie dotyczących pracowników, zamiast pakietów świadczeń określonych w Porozumieniu z dnia 24 grudnia 2013 r. obowiązującym u pozwanego mogli na swój wniosek wybrać pakiet „odprawa”, w ramach którego otrzymaliby odprawę wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących

pracowników zwiększoną do wysokości a) półrocznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach krócej niż 2 lata, b) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach od 2 do 8 lat, c) czteroipółmiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Bankach ponad 8 lat; gdzie podstawę wyliczenia odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie pracownika, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Porozumienie zawierało zapis, iż wniosek o przyznanie pakietu odprawa” pracownicy składają w wersji elektronicznej do właściwej komórki obsługi kadrowej w Centrum (...) ( (...)) w terminie do 7 dni kalendarzowych od: 1) zawarcia porozumienia stron lub otrzymania wypowiedzenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub 2) złożenia pracodawcy (tj. osobie reprezentującej Bank przejmujący) oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym.

Wobec powyższego w ocenie Sądu II instancji w istocie możliwość skorzystania z pakietu odprawa zależała od wyboru i wniosku pracownika, jeśli rozwiązano z nim stosunek pracy w okresie 12 miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracowników. Niemniej jednak brak podstaw do uznania, iż uchybienie terminu w złożeniu wniosku potwierdzającego ten wybór powodowało wygaśnięcie wskazanych uprawnień. W świetle literalnego brzmienia postanowienia, uchybienie wskazanemu terminowi nie było w żaden sposób usankcjonowane. Tym samym jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy termin ten miał charakter stricte techniczny. Wyprowadzanie więc z faktu jego niedochowania niekorzystnych skutków procesowych dla powódki, nie znajduje uzasadnienia.

Reasumując przepis § 2 Porozumienia nie stanowił jedynie oferty możliwości wyboru pakietu „odprawa” zamiast pakietów określonych w Porozumieniu banku (...) SA, lecz jako przepis prawa pracy stwarzał gwarancję skorzystania z tych uprawnień, jeśli taka była deklarowana wola pracownika. Porozumienie zwalnianym pracownikom w okresie 12 miesięcy od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę dawało prawo wyboru w tym zakresie. Powódka spełniająca wskazane wymogi, z tego prawa skorzystała. Z tych też względów zgłoszone w niniejszym procesie roszczenia uznać należało za uzasadnione.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).