

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. W., K. L., M. M. (1), H. M., E. J. przeciwko (...) SA w W. o odprawę pieniężną i zasądził od każdej z powódek powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka K. L. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 1 października 1999 roku do 29 lutego 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera, samodzielnego referenta. Powódka M. M. (1) była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 1 listopada 1989 roku do 29 lutego 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inwentaryzatora, referenta, starszego inspektora bhp, samodzielnego referenta ds. płac. Powódka A. W. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 1 czerwca 1979 roku do 31 grudnia 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku, samodzielnego referenta. Powódka H. M. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 8 października 1979 roku do 31 stycznia 2012 w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej, kierownika, kasjera. Powódka E. C. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 1 września 1986 roku do 29 lutego 2012 w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej.

W dniu 13 czerwca 2005 r. pomiędzy pozwaną (...) Spółka Akcyjna w W. a Związkiem Zawodowym (...) S.A. zawarte zostało „Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego”. Zgodnie z art. 2 omawianego porozumienia, pracownikom zapewniono gwarancję zatrudnienia, której okres został uzależniony od stażu pracy w pozwanej i wynosił odpowiednio:

- przy stażu pracy powyżej 7 lat – 68 miesięcy gwarancji,
- przy stażu pracy powyżej 5 lat – 48 miesięcy gwarancji,
- przy stażu pracy powyżej 3 lat – 36 miesięcy gwarancji,
- przy stażu pracy powyżej 1 roku – 24 miesiące gwarancji.

Okres gwarancyjny miał być liczony od dnia wejścia w życie porozumienia. W § 2 w/w art. wskazano, iż nie stanowi naruszenia powyższej gwarancji zatrudnienia rozwiązanie w tym okresie umowy o pracę z pracownikiem, któremu wypłacono odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca wskazanego powyżej okresu, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę obliczonego jako średnie wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do odszkodowania oraz współczynnika przeliczeniowego określonego w porozumieniu. W § 3 wskazano ponadto, iż powyższe odszkodowanie nie może być niższe od odprawy przysługującej pracownikowi z mocy art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników powiększonego o jednomiesięczne wynagrodzenie oraz wskazano, iż odszkodowanie to wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Art. 3 powołanego porozumienia stanowił, iż w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę po upływie okresu gwarancyjnego, pracownikowi przysługuje 4 miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ponadto prawo do takiej odprawy przysługuje przez okres ustalony analogicznie jak dla gwarancji zatrudnienia i nie przysługuje pracownikom, którzy rozwiązali umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia oraz którzy rozwiązali umowę o pracę na moc porozumienia stron.

Intencją pracodawcy przy zawieraniu powyższego Porozumienia było zwiększenie i ujednoczenie odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych. Od 2007 roku pozwana zaczęła wypłacać przedmiotowe odprawy. Żaden z odchodzących pracowników po okresie gwarancyjnym nie otrzymał oprócz odprawy wynikającej z porozumienia, odprawy wynikającej z ustawy. Wysokość przedmiotowych odpraw nie była, do 2011 roku kwestionowana ani przez związki zawodowe ani przez zwalnianych pracowników.

Uchwałą nr 273 Zarządu (...) S.A. z dnia 20 grudnia 2010 r. przyjęto Z. Programu Dobrowolnych Odejsć, natomiast w dniu 22 grudnia 2010 r. opracowano przedmiotowe zasady, które przewidywały między innymi, że pracownicy zatrudnieni w pozwanej na dzień 22 grudnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, rozwiązując umowę o pracę za porozumieniem stron w okresie przypadającym od 23 grudnia 2010 r. do 11 stycznia 2011 r., otrzymają odprawę finansową wnoszącą wynoszącą krotność jego wynagrodzenia zasadniczego brutto uzależnioną od stażu pracy w pozwanej, w ten sposób, iż:

- pracownicy zatrudnieni przed 31 grudnia 2000 r. – 6 krotność wynagrodzenia zasadniczego,
- pracownicy zatrudnieni w okresie pomiędzy 1 stycznia 2001 r. a 31 grudnia 2008 r. – 4 krotność wynagrodzenia zasadniczego,
- pracownicy zatrudnieni po 31 grudnia 2008 r. – 2 krotność wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatkowo pracownikom objętym porozumieniem z dnia 13.06.2005 r. powyższa odprawa miała zostać zwiększona o dodatkowe świadczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W rozdziale III ust. 5 wskazano również, iż rozwiązanie umowy o pracę w ramach powyższego Programu i otrzymanie przez pracownika wskazanych świadczeń, wyczerpuje wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z zatrudnieniem i rozwiązaniem stosunku pracy z wyłączeniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odpraw emerytalnych i rentowych, a także prawa do wynagrodzenia za okres od podpisania porozumienia do rozwiązania umowy o pracę.

W 2011 r. działające przy pozwanej Związki Zawodowe zajęły stanowisko, iż pracownikom zwalnianym w tzw. okresie „pogwarancyjnym” oprócz czteromiesięcznej odprawy przewidzianej w porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 r., należy się również odprawa wynikająca z przepisu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana nie zgodziła się z powyższym stanowiskiem wskazując, iż pracownikom tym przysługuje wyłącznie odprawa wskazana w porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 r., natomiast nie przysługuje już dodatkowa odprawa pieniężna wskazana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, która została zawarta w powyższej odprawie. Nadmieniono również, iż intencją umieszczenia w art. 3 porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. było wyłącznie zapewnienie pracownikom bardziej korzystnej odprawy, niż wynika to z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z uwagi na planowaną kolejną redukcję zatrudnienia u pozwanej, w dniu 22 lutego 2011 roku wszedł w życie Regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w II kwartale 2011 r. W § 5 ust. 1 lit. a i b powyższego Regulaminu wskazano, iż pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę, a także pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, a którym przysługuje odprawa przewidziana w Porozumieniu z 13 czerwca 2005 roku, będzie przysługiwała odprawa wskazana w tym Porozumieniu, tj. 4-miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, przy czym jest już w niej zawarta odprawa wskazana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracownikom zaś, którym nie przysługuje odprawa wskazana w ww. Porozumieniu, a także pracownikom, z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę w trybie porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych (§ 5 ust. 2) będzie przysługiwała odprawa zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W dniu 23 sierpnia 2011 roku pomiędzy pozwaną (...) Spółka Akcyjna w W. a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi zawarte zostało kolejne Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w IV kwartale 2011 r. W art. 5 ust. 1 i 2 porozumienia postanowiono, że pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę, a także

pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy w ramach zwolnień grupowych, będą przysługiwały świadczenia zgodnie z przepisami prawa. Natomiast pracownikom z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę w trybie porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych będzie przysługiwała odprawa zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W dniu 21 września 2011 roku powódka A. W. otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. Powódka K. L. otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 23 listopada 2011 roku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej u pozwanego. Powódka M. M. (1) otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 23 listopada 2011 roku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej u pozwanego. Powódka H. M. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 21 września 2011 roku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. Powódka E. J. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 21 września 2011 roku. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. W oświadczeniach o wypowiedzeniu umów o pracę wskazano także, iż na podstawie § 5 ust. 1 Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. oraz na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zostanie powódce wypłacona 4-miesięczna odprawa obliczona wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w której zawarta jest odprawa wskazana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników.

(...) Spółka Akcyjna w W., w bilansach za lata 2009-2012 tworzyła rezerwy finansowe na restrukturyzację zatrudnienia w latach 2010-2013, w tym na wypłatę odpraw pieniężnych pracownikom zwalnianym w ramach procesów zwolnień grupowych. Rezerwy finansowe na wypłatę przedmiotowych odpraw przewidywały wypłatę jednego świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej w wysokości uzależnionej od stażu pracy pracownika, jednak nie wyższej niż 4-miesięczne wynagrodzenie za pracę.

Wynagrodzenie powódki A. W. liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 3.024,04 złote brutto, powódki K. L. - 2.765,86 złotych, powódki M. M. (1) - 3.256,21 złotych, powódki H. M. - 2.866,21 złotych, powódki E. J. - 3.036,21 złotych

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowód z powołanych dokumentów, których strony nie kwestionowały oraz na podstawie zeznań świadków M. M. (2) H. D. (1) oraz świadka I. P.. Zeznania świadków były jasne, spójne i logiczne, a Sąd nie znalazł żadnych powodów, dla których tym zeznaniom należałoby odmówić wiarygodności. Sąd oparł się również na zeznaniach powódek w zakresie, w jakim pokrywały się ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódek i świadka I. P. w zakresie w jakim dotyczą podstaw żądanych odpraw i ich rzeczywistej wypłaty, albowiem znajdują one podstawę jedynie w subiektywnym przekonaniu powódek i świadka o zasadności dochodzonego roszczenia. Świadek zeznał, iż intencją stron podczas zawierania Porozumienia z 13 czerwca 2005 r. nie było zastąpienie odprawy wynikającej z ustawy, odprawą wyższą przewidzianą w Porozumieniu. Jak wskazywał świadek zgodną wolą stron było przyznanie pracownikom dodatkowych uprawnień, obok tych, które wynikają z ustawy o zwolnieniach grupowych. Ponieważ zeznania świadka oparte są wyłącznie na domysłach, bowiem świadek nie uczestniczył w negocjacjach nad Porozumieniem z 13 czerwca 2005 r., nie mogą stanowić wiarygodnego dowodu w obliczu zeznań pozostałych świadków, uczestniczących w

negocjacjach nad omawianym Porozumieniem. Za trafnością takiej oceny zeznań przemawia także fakt, że do lutego 2011 r. wypłacano wielu pracownikom pozwanej odprawy w wysokości 4 miesięcznego wynagrodzenia i wówczas nikt nie kwestionował, że jest to zgodne z treścią spornego Porozumienia. Dopiero dalsze zwolnienia z przyczyn ekonomicznych po upływie okresu gwarancyjnego zainicjowały stanowisko związków zawodowych o potrzebie wypłaty wyższych odpraw, bo wzbogaconych o odprawę ustawową. Taka interpretacja była nieuzasadniona zwłaszcza w świetle sytuacji finansowej pozwanej w chwili zawierania Porozumienia, która знаła skalę problemu. Przygotowywała się do zwolnienia setek pracowników i obciążanie się dodatkowymi odprawami byłoby nie logiczne i nieuzasadnione ekonomicznie. Sąd pominął wnioski dowodowe pozwanej, w przedmiocie przesłuchania H. G., S. M., J. P., a także M. M. (3) z uwagi na ich cofnięcie w toku procesu. Sąd pominął składane do akt orzecznictwo innych sądów, z uwagi na to, że nie ma ono znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z protokołu zawierającego zeznanie świadka M. M. (3) z uwagi na zasadę bezpośredniości. Pozwany zrezygnował z zeznań tego świadka, nie mogąc one jednak zostać zastąpione zeznaniami tego świadka złożonymi w innej sprawie. Pełnomocnik powódek oponował temu wnioskowi dowodowemu, a w razie dopuszczenia dowodu z dokumentu wnosił o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka przed tutejszym Sądem. W zakresie dowodu z protokołu zawierającego zeznanie świadka G. Z. Sąd dopuścił dowód z protokołu jako dokumentu. Pełnomocnik pozwanego nie wnosił o przesłuchanie świadka przed Sądem orzekającym.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa jako niezasadne należało oddalić.

Sąd podniósł, że bezsporna jest w sprawie okoliczność, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodów miało miejsce w warunkach zwolnień grupowych. Sporne w niniejszej sprawie było natomiast ustalenie, czy pracownikowi, z którym pozwana rozwiązała stosunek pracy po ustaniu tzw. „okresu gwarancyjnego” przysługuje oprócz odprawy wskazanej w art. 3 Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. tj. czteromiesięcznej odprawy, również odprawa wynikająca z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Analiza zebranego materiału dowodowego w świetle obowiązujących przepisów, które należało stosować w sprawie zdaniem Sądu wskazuje, że stanowisko powodów było błędne. Brak jest jakichkolwiek podstaw, aby zasądzać na ich rzecz dodatkowe odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych obok wysokiej i korzystnej dla pracowników, odprawy z Porozumienia z 13.06.2005 r.

Sąd wskazał, iż przepis art. 9 § 1 k.p. statuuje legalną definicję prawa pracy poprzez wyliczenie jego źródeł. Zgodnie z dyrektywą w nim sformułowaną przymiot ten posiadają akty ponadindywidualne, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Można wyróżnić cztery ich kategorie:

- akty normatywne rangi ustawowej, tj. kodeks pracy i inne ustawy,
- akty podustawowe o charakterze wykonawczym (np. rozporządzenia),
- porozumienia zbiorowe o charakterze ponadindywidualnym, tj. układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, a prawo do ich zawierania wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji
- akty zakładowe o charakterze ponadindywidualnym wydawane przez pracodawcę, niekiedy przy współdziałaniu podmiotów reprezentujących pracowników, tj. statuty i regulaminy.

Przepis art. 9 wprowadza hierarchię tych szczególnych źródeł prawa oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi oparty na zasadzie uprzywilejowania pracownika.

Najwyższe rangą są ustawy i rozporządzenia. Żadne szczególne źródło prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika. W drugiej kolejności obowiązują układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie, a w trzeciej – regulaminy i statuty. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu, poza wyjątkami przewidzianymi w ustawie.

Do porozumień opartych na ustawie należy przede wszystkim zaliczyć porozumienie zawierane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Według tezy 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 200) do wykładni postanowień porozumienia jako źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Źródłem prawa jest także porozumienie pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych dotyczące grupowych zwolnień.

Pierwszeństwo przed kodeksem pracy oraz przepisami innych ustaw i aktów wykonawczych mają natomiast - zgodnie z art. 9 § 2 - postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, jak również regulaminów i statutów, jeżeli dla pracowników nie są mniej korzystne niż przepisy kodeksu, tudzież innych ustaw i aktów wykonawczych. Według art. 9 § 2 postanowienia wymienionych w nim aktów stanowią więc unormowania szczególne w stosunku do kodeksu pracy, kodeks natomiast określa minimum uprawnień pracowników, które nie mogą być umniejszone postanowieniami układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów pracy i statutów. Na tym polega zasada uprzywilejowania pracowników w prawie pracy.

Zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych przysługuje odprawa pieniężna w zależności od okresu zatrudnienia - od wysokości jednomiesięcznego do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Natomiast w art. 3 Porozumienia z dnia 15 czerwca 2005 r. wskazano, iż pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w tzw. okresie "pogwarancyjnym", przysługuje czteromiesięczna odprawa. Wobec tożsamości nazwy świadczenia - odprawa pieniężna, a także tożsamej sytuacji, w której prawo do tego świadczenia przysługuje - zwolnienia grupowe, nie ma żadnych podstaw do tego, aby świadczenia te traktować jako odrębne i niezależne od siebie. W Porozumieniu mowa jest jedynie o "odprawie" bez bliższego określenia charakteru tego świadczenia, zatem należy to rozumieć jako nawiązanie do regulacji ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec pominięcia w akcie kwestii ewentualnego zbiegu prawa do tych świadczeń - braku wyraźnego wyrażenia takiej woli przez strony, zbieg taki nie może wystąpić.

W ocenie Sądu I instancji, bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż przy opisywaniu innego świadczenia przysługującego pracownikom określonego jako "odszkodowanie", wyraźnie wyłączono stosowanie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. W tym przypadku sytuacja jest o tyle inna, iż nie zachodzi kolizja norm prawa pracy, gdyż przepisy prawa pracy powszechnie obowiązującego nie przewidują takiego rozwiązania. Jest to świadczenie inne niż odprawa i brak takiego wyłączenia oznaczałoby, iż pracownik, który otrzymał odszkodowanie, posiadałby także prawo do odprawy uregulowanej w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Postanowienia w zakresie odprawy wynikające z Porozumienia są korzystniejsze dla pracowników, zatem w świetle powyższych rozważań mają pierwszeństwo przed regulacją zawartą w ustawie o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 9 k.p., Porozumienie jako źródło prawa pracy powinno być stosowane w miejsce mniej korzystnych przepisów ustawy.

Sąd wskazał również, iż nielogicznym byłoby wprowadzenie do Porozumienia zapisu mniej korzystnego, dotyczącego pracowników objętych gwarancją zatrudnienia, wobec których przewidziano minimalną wysokość wypłaty odszkodowania w kwocie czteromiesięcznego wynagrodzenia w stosunku do pracowników, którzy nie byli objęci już okresem gwarancji zatrudnienia i którym miałyby przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości siedmiomiesięcznego wynagrodzenia. Wówczas pracownicy objęci okresem ochronnym traktowani byłiby korzystniej od tych, z którymi rozwiązano umowę o pracę w czasie trwania okresu gwarancyjnego. Zdaniem Sądu nie ma racjonalnego uzasadnienia, aby wobec jednych pracowników stosować mniej korzystne zasady i tym samym naruszać zasadę równości, szczególnie wobec tych, którym pozwana skróciłaby okres gwarancji zatrudnienia. Taka interpretacja byłaby bowiem sprzeczna z celem leżącym u podłoża zawarcia przedmiotowego Porozumienia. Ustanowienie prawa do dwóch odpraw byłoby nielogiczne i niezgodne z zasadami prawidłowej legislacji.

Niezależnie od powyższego, Sąd wskazał, że zaliczenie porozumienia zbiorowego do przepisów prawa pracy nie wyłącza dopuszczalności posiłkowego stosowania innych niż wykładnia językowa metod wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy. Wyjątkowo, do interpretacji można zatem posiłkowo stosować zasady wykładni oświadczeń woli stron danej czynności prawnej. Przenosząc to na grunt niniejszej sprawy, powiedzieć trzeba, że strona powodowa nie wykazała jakoby intencją stron Porozumienia z 2005 roku było zachowanie prawa do odprawy przewidzianej ustawą i porozumieniem. Sąd nie mógł oprzeć się na zeznaniach świadków, którzy nie uczestniczyli osobiście w negocjacjach przedmiotowego Porozumienia, a treść ich zeznań w przedmiocie wiedzy w powyższym zakresie wyklucza się z treścią zeznań świadków negocjujących i uczestniczących w zawarciu powyższego Porozumienia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z §11 ust.1 pkt 2 w związku z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 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 (Dz.U.2013.490 j.t.). Sąd obciążył powódki, jako strony przegrywające proces, kwotą po 900 zł na rzecz pozwanej, stanowiącą zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powodów.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj :

- art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w rażącej sprzeczności ustaleń, stanowiących podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, (co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego) polegające na:

a) niewłaściwym, dowolnym, rażąco sprzecznym ze zgromadzonym materiałem dowodowym (a także dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażanym w rozstrzyganych sporach pracowników przeciwko (...) SA na tle Porozumienia) a przez to nielogicznym uznaniu, że strona powodowa nie wykazała, że intencją stron Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (zwane dalej (...)) było zachowanie prawa do świadczeń zarówno z Porozumienia, jak i z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas gdy z dowodów powołanych przez powódkę (a także z orzecznictwa Sądu Najwyższego - wyroki : sygn. akt.II PK 70/08 i sygn. akt. II PK 283/08) wynika, że zgodnie z literalną wykładnią zapisów Porozumienia - wola stron w tym intencją pracodawcy, było wypłacanie pracownikom zwalnianym w okresie „pogwarancyjnym” dwóch świadczeń, należnych obok siebie tj, odprawy z Porozumienia oraz odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych;

b) wadliwym ustaleniu stanu faktycznego, że wola stron zawierających Porozumienie kształtowała się podczas negocjacji nad Porozumieniem zamiast prawidłowego przyjęcia, że wola stron, treść zapisów gwarancji pracowniczych oraz ich znaczenie ukształtowane zostały w trakcie negocjacji treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zwany dalej (...)) a następnie tak ukształtowana treść została przeniesiona bez zmiany treści i znaczenia do Porozumienia i wadliwym pominięciu tej kluczowej dla sprawy okoliczności.

c) wadliwym i całkowicie dowolnym, sprzecznym z zeznaniami świadków i znajdującymi się w sprawie dowodami ustaleniu stanu faktycznego, że (cyt) „intencją pracodawcy przy zawieraniu powyższego Porozumienia było zwiększenie i ujednoczenie odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych. Od 2007 r. pozwana zaczęła wypłacać przedmiotowe odprawy. Żaden z odchodzących pracowników nie otrzymał oprócz odprawy wynikającej z Porozumienia, odprawy wynikającej z ustawy. Wysokość przedmiotowych odpraw, do 2011 r. nie była kwestionowana przez związki zawodowe ani przez zwalnianych pracowników,

d) wadliwym i całkowicie dowolnym przyjęciu, że nie należy dać wiary zeznaniom świadków I. P. i dowodowi z dokumentu (protokołu rozprawy) zawierającemu zeznania świadka G. Z. ponieważ zdaniem Sądu I instancji -

zeznania tych świadków oparte są wyłącznie na domysłach ponieważ żaden z nich nie uczestniczył w negocjacjach nad Porozumieniem z 13 czerwca 2005 r., i nie mogą stanowić wiarygodnego dowodu w obliczu zeznań pozostałych świadków, uczestniczących w negocjacjach nad omawianym Porozumieniem. ” Powyższe twierdzenie Sądu jest ponadto literalnie niezgodne z treścią zeznań tych świadków i dowodem z dokumentu.

II. Naruszenie prawa materialnego, poprzez:

a) Niewłaściwe zastosowanie art. 9 kp w związku z art. 65 § 2 kc w zw. z art.300 kp, polegające na wadliwym uznaniu że niniejszej sprawie ma miejsce tożsamość nazwy świadczenia „odprawa” w Porozumieniu i w Ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy a także tożsamość sytuacji, w której prawo do tego świadczenia przysługuje - zwolnienia grupowe. W związku z czym - zdaniem Sądu I instancji cyt. ...” nie ma żadnych podstaw do tego, aby świadczenia te traktować jako odrębne i niezależne od siebie. „

b) Naruszenie art.65 § 2 kc w zw. z art.300 kp, poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli stron i przez to wadliwe przyjęcie, że faktyczną wolą stron Porozumienia było zapewnienie pracownikom w okresie „pogwarancyjnym” jednej odprawy, (wyższej czteromiesięcznej), niż to wynikało z ustawy o zwolnieniach grupowych, podczas, gdy przy prawidłowym zastosowaniu tego przepisu, Sąd winien ustalić, że wolą stron Porozumienia, w tym intencją pracodawcy, było wypłacenie pracownikom zwalnianym w okresie „pogwarancyjnym” dwóch świadczeń, należnych obok siebie, tj odprawy z Porozumienia oraz odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych.

c) Naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.nr 90 poz.844) oraz art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zawartego pomiędzy (...) SA a Związkiem Zawodowym (...) SA, polegające na przyjęciu, że uprawnienie do odprawy określonej w art.3 Porozumienia tj odprawy „pogwarancyjnej” i wypłata tej odprawy wyłącza powoda do żądania wypłaty odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003r. szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o

- o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek kwot dochodzonych pozwem - wraz z ustawowymi odsetkami (jak w pozwie) oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych.
- o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

ewentualnie,

- uchylenie wyroku Sądu i instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na brak rozpoznania sprawy poprzez pozostawienie części materiału dowodowego bez oceny z uwzględnieniem rozliczenia kosztów postępowania za obydwie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej poprzedzającej wydanie wyroku strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe, z tym że pełnomocnik powodów z ostrożności procesowej w przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia wniósł o nieobciążanie apelującego kosztami procesu.

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 za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Objęty zarzutami apelacji przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest, wbrew twierdzeniom apelacji, prawidłowa. Zarzuty podniesione przez skarżącego w tym zakresie stanowią wyłącznie polemikę z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd i jako takie zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji wyłącznie własny pogląd na sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że intencją stron Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego było zachowanie prawa do odprawy zarówno z Porozumienia, jak i z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników, i wypłacanie pracownikom zwalnianym w okresie „pogwarancyjnym” dwóch świadczeń, należnych obok siebie tj, odprawy z Porozumienia oraz odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wbrew wywiadowi zawartemu w apelacji na powyższe nie wskazuje ani literalne brzmienie porozumienia ani dowody zgromadzone w postępowaniu.

Zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nie przyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10, stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględniać dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687).

Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, zgodnie z którym „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr.

SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.).

Tym samym, we współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 kc rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 kc (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada clara non sunt interpretanda rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 kc) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczającego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 kc nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy - porozumienia. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art. 247 kpc. Art. 65 kc dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr: 1084604). Sformułowanie art. 65 § 2 kc wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895).

W ocenie Sądu II instancji na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie – dowodów z zeznań świadków oraz dokumentów, nie sposób przyjąć, że początkowo strony sporu dokonywały wykładni porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku, zgodnie z którą ich intencją było zagwarantowanie pracownikom w okresie pogwarancyjnym zarówno prawa do świadczeń z samego Porozumienia, jak i z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wbrew twierdzeniom apelacji wniosków takich nie sposób wyprowadzić z zeznań I. P. i protokołu rozprawy zawierającego zeznania G. Z.. Zgodzić należy się ze skarżącym, iż twierdzenie Sądu Rejonowego, iż zeznania tych świadków oparte są wyłącznie na domysłach nie jest do końca uprawnione. Niemniej jednak nie zmienia to faktu, że nie mogły one stanowić podstawy ustaleń w sprawie. Podkreślenia wymaga, iż G. Z. brał udział w negocjacjach (...) a nie przedmiotowego porozumienia okoliczności te nie mogą być natomiast utożsamiane. Nawet jeśli przyjąć, iż (...) stanowił swoistą podstawę porozumienia, nie zmienia to faktu, iż jego postanowienia nie zostały w prosty sposób przejęte do jego treści, co zdaje się sugerować apelujący. To, że coś ustalono w ramach negocjacji do (...) nie oznacza, że to samo przyjęto w ramach porozumienia nawet jeśli zapis tych aktów były podobne. Porozumienie stanowiło odrębny od (...) akt wewnątrzzakładowy, negocjacje nad którym podjęto wobec fiaska wprowadzenia (...). Z tych też względów zapisy te nie mogą być bezwarunkowo interpretowane w ten sam sposób a wola stron towarzysząca zawarciu (...) nie może służyć interpretacji woli stron zaprezentowanej w ramach negocjacji nad porozumieniem. Z zawartego porozumienia nie wynika zaś, iż miało ono służyć realizacji wybranych przez strony postanowień (...). Z tych też względów zeznania G. Z. dotyczące woli stron w ramach negocjacji nad (...) zwarte w załączonym do sprawy protokole rozprawy, są całkowicie nieprzydatne dla ustalenia wspólnego ich zamiaru w zakresie negocjacji treści porozumienia, w których nie uczestniczył.

Wyznacznikiem w tym przedmiocie nie mogą być również zeznania I. P.. Co prawda ona wbrew zapatrywaniom sądu uczestniczyła w negocjacjach dotyczących samego porozumienia. Jednakże jak podała /k. 439v - 440 / szczegółów dotyczących podpisania porozumienia (opinii prawnika związków co do wysokości odpraw, co do których związek miał mieć pełne zaufanie, projektów przy tworzeniu porozumienia) nie pamięta. W ocenie Sądu zaś zasada, na którą się powołała wynikała z zanegowania treści porozumienia przez związki zawodowe. Tym samym i wskazane zeznania nie były w sprawie miarodajne.

Z zeznań świadków strony pozwanej H. D. /k.463 i nagranie ze sprawy VII Po 109/15 i M. M. /k. 471 i nagranie ze sprawy VII Po 201/15/ wynika natomiast kategorycznie, że intencją pracodawcy w okresie pogwarancyjnym była wypłata wyłącznie 4 miesięcznej odprawy. Twierdzenie apelacji, iż powyższe, z uwagi na brak wyraźnego wskazania przez świadków, że intencją pracodawcy było zwiększenie i ujednoczenie odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych nie mogą być wyznacznikiem co do wielkości i charakteru przysługujących pracownikom odpraw, wydaje się zatem zbyt daleko idące.

Wbrew zapatrywaniom apelacji brak też podstaw do uznania, iż zgodną wolę stron co do przyznania pracownikom odprawy zarówno z porozumienia jak i przepisów ustawy miał potwierdzać fakt ich wypłaty w latach 2005-2010 roku oraz stosowne zestawienia w tym przedmiocie, których Sąd pomimo wniosku strony powodowej w tej materii, od pozwanej się nie domagał. Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż powyższe wbrew sugestiom skarżącego nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Znamiennym jest, iż na rozprawie apelacyjnej sam pełnomocnik strony powodowej wskazywał, iż w pozwanej do 2009 roku nie było zwolnień dotyczących tzw. okresu pogwarancyjnego. Tym samym zestawienie wypłaty odpraw za ten okres pozostaje bez wpływu na niniejsze orzeczenie. Zasady wypłaty odpraw we wskazanym okresie - okresie gwarancyjnym - nie są bowiem tożsamymi z zasadami dotyczącymi przypadku rozpatrywanego. Zestawienie zawarte w aktach sprawy dotyczące okresu 2010 - 2013 wskazuje natomiast, iż odprawa w wysokości 7 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę w tym okresie nie była odchodzącym pracownikom wypłacana. Istotnym jest również, iż strona powodowa choć nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia wniosków istotnych dla rozstrzygnięcia nie przedstawiła żadnego dowodu - chociażby z zeznań świadków - na okoliczność, iż pozwana faktycznie realizowała zobowiązanie wypłaty odprawy w 7 miesięcznej a nie tylko 4 miesięcznej wysokości. Powołani przez nią świadkowie wskazywali wyłącznie, iż słyszeli o wypłacie takiego świadczenia. Żaden z nich faktu jego wypłaty jednoznacznie jednak nie potwierdził. W procesie nie zeznawała żadna osoba, która odprawę w tej wysokości by otrzymała. W zgromadzonej dokumentacji brak też jest dowodów wypłat na ten fakt wskazujących. Z tych też względów twierdzenia apelacji co do zgodnej woli stron w tym przedmiocie i ich faktycznej realizacji uznać należy za gołosłowne.

W ocenie Sądu II instancji nie można również zgodzić się ze skarżącym, że w niniejszej sprawie nie ma miejsca tożsamość nazwy świadczenia „odprawa” w Porozumieniu i w Ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy a także tożsamość sytuacji, w której prawo do tego świadczenia przysługuje - zwolnienia grupowe. W związku z czym wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji istniały podstawy do tego, aby świadczenia te traktować jako odrębne i niezależne od siebie. Tym samym wypłata odprawy z porozumienia nie wyłącza prawa powoda do żądania wypłaty odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy i w tym zakresie ustalenia i wnioski wywiedzione przez Sąd Rejonowy uznaje za w pełni prawidłowe. W szczególności nie sposób zaakceptować argumentacji wskazującej na brak tożsamego charakteru odprawy z porozumienia oraz odprawy zagwarantowanej ustawą.

Mając powyższe na uwadze: po pierwsze, podnieść należy, iż charakteru świadczenia nazwanego w porozumieniu odprawą nie przesądza podstawa zawarcia wskazanego porozumienia – co zdaje się sugerować skarżący powołując się na treść wyroku Sądu Najwyższego - sygn. akt. II PK 70/08 i sygn. akt. II PK 283/08. Bez względu bowiem na to co stanowiło podstawę zawarcia porozumienia z 2005 r. - czy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czy ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - decydującą dla stwierdzenia czy odprawa zawarta w porozumieniu zawiera niejako świadczenie zagwarantowane w art. 8 ust. 1 drugiego z wymienionych wyżej aktów prawnych - jest istota wprowadzenia tej instytucji, nie zaś jej formalna podstawa. Rozstrzygające jest zatem skąd odprawa się wywodzi tj. z jakiego powodu jest przyznawana i kogo de facto dotyczy.

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, iż odprawa w okresie pogwarancyjnym miała rekompensować pracownikom utratę pracy i konsekwencje z tym związane - wynika to pośrednio z treści art. 3 w zw. z art. 2 § 3 porozumienia. Jednocześnie odprawa była wyłączona w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, bez wypowiedzenia oraz za porozumieniem stron. (art. 1 § 5). Tym samym skoro funkcją odprawy z porozumienia była przede wszystkim kompensata utraty stanowiska pracy, wobec wypowiedzenia umowy o pracę w okresie pogwarancyjnym przez pracodawcę, uznać należy iż niejako pełniła ona funkcje zbieżną z odprawą, o której mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wbrew zapatrywaniom wyrażonym przez skarżącego, stanowisko SN wyrażone w sprawie sygn. akt. II PK 70/08 i sygn. akt. II PK 283/08, nie może być w tej materii jednoznacznym wyznacznikiem, gdyż co zauważa sam skarżący, dotyczyło ono wzajemnych relacji odprawy z art. 8 wspomnianej ustawy i odszkodowania, o którym mowa w art. 2 § 2 ust. 1 i 2 porozumienia, nie zaś odprawy przysługującej w okresie pogwarancyjnym z art. 3. To zaś, że Sąd Najwyższy stwierdza, że „odszkodowanie w okresie gwarancyjnym, o którym mowa w art. 2 § 2 ust. 1 i 2 porozumienia ma samodzielny i odrębny byt w tym znaczeniu, że odsyłając do unormowań ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, odnosi się tylko do ustalenia wysokości odszkodowania, kwestię zaś zbiegu uprawnień do świadczeń reguluje w ten sposób, że ogranicza ich realizację do wypłaty świadczenia korzystniejszego jakim jest odszkodowanie”, nie sprawia jednak, iż zasady te mogą znaleźć odniesienie w prosty sposób do odprawy w okresie pogwarancyjnym, która jest zgoła innym roszczeniem. To, że art. 1 § 2 Porozumienia gwarantuje bezpieczeństwo socjalne wprowadzając instytucje zarówno odszkodowania jak i odprawy, nie wyklucza uznania iż, że sporna odprawa z porozumienia dotyczy sytuacji takiej samej jak z ustawy. Stworzenie gwarancji w tym przedmiocie, w ocenie Sądu Okręgowego, winno być traktowane tożsamo. Jak wynika bowiem z treści samego porozumienia wprowadzenie odprawy dotyczy okresu już pogwarancyjnego, kiedy to pracodawca pomimo upływu okresu, w którym istniała gwarancja pracy będzie musiał rozwiązać stosunek pracy. Tym samym analogicznie jak w ustawie rozwiązanie stosunku pracy będzie wiązało się nie tyle z naruszeniem samej gwarancji lecz rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn uznanych przez pracodawcę za ważne już po ustaniu okresu gwarancji.

Przy czym bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje okoliczność, iż w świetle art. 2 § 5 porozumienia krąg osób objętych gwarancją wypłaty odprawy jest inny niż w ustawie bowiem dotyczy ona także przypadków wypowiedzenia nie tylko z przyczyn nie dotyczących pracownika a nie obejmuje osób zatrudnionych na rok przed wejściem w życie porozumienia, zwalnianych na mocy porozumienia stron, tych co osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia emerytalne, spełniają uprawnienia do renty itd. Bezwzględnie bowiem pracodawca zawierając porozumienie i gwarantując odprawy na wypadek zwolnień grupowych czy indywidualnych ma prawo wprowadzić wskazany przywilej w zakresie szerszym niż wynikający bezpośrednio z ustawy. Tym samym nawet brak zastrzeżenia, iż zwolnienie ma dotyczyć zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników nie wpływa na charakter instytucji odprawy i nie sprawia, iż jest ona świadczeniem rodzajowo innym niż przewidziany w ustawie, gdyż wiąże się bezwzględnie z utratą zatrudnienia to zaś jest podstawowe ryzyko chronione w ustawie. To zaś, że w porozumieniu występują ograniczenia w wypłacie świadczeń, które nie mają miejsca w ustawie, gdyż ta ma charakter powszechny i dotyczy każdego przypadku zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika, sprawia jedynie, iż odprawę w wyższej wysokości dostaną osoby wyłącznie wymienione w porozumieniu a w wysokości określonej w ustawie wszystkie te podmioty określone w ustawie. Będzie to jednak nadal ta sama odprawa należna na wypadek utraty zatrudnienia.

W ocenie Sądu II instancji braku tożsamości charakteru odpraw nie przesądza też fakt rezygnacji stron porozumienia z zapisu, iż fakt wypłaty 4 miesięcznej odprawy będzie wyczerpywać roszczenie o odprawę z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. mimo, że tożsamy zapis zawarto w przypadku odszkodowania, o którym mowa w art. 2 § 2 ust. 1 i 2 porozumienia, nadto zawarcie takiego zapisu proponowano we wcześniej negocjowanych wersjach (...). Mając to na uwadze wskazać należy, iż fakt rezygnacji ze wskazanego wyłączenia (że wypłata odprawy z porozumienia wyczerpuje roszczenia z ustawy) sam w sobie nie sprawia, iż należne są obie odprawy. Rezygnacja ta równie dobrze może bowiem wskazywać, iż strony opowiedziały się za bardziej świadomą redakcją przepisu. Skoro bowiem instytucja odprawy jest powszechnie znana i uregulowana w ustawie to nie ma potrzeby zawierania tego zapisu, gdyż oczywistym jest w tych okolicznościach, że należy się świadczenie korzystniejsze. Ponadto zasady prawidłowej legislacji wymagają by w przypadku posłużenia się jednym terminem znanym z przepisów powszechnie obowiązujących zastrzec, że świadczenie, o którym mowa, ma charakter odrębny rozpatrywany niezależnie od tych zapisów. W niniejszej sprawie takiego obostrzenia zabrakło. Nie sposób więc pojęciu odprawa nadawać innego znaczenia.

Ponadto to, że strony porozumienia w art. 3 posłużyły się pojęciem odprawy zaś dokonując wyłączenia w art. 2 § 3 pkt 2 wyraźnie odwołały się do niebudzącego najmniejszych wątpliwości pojęcia „odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników” nie czyni twierdzeń apelacji uzasadnionymi. Bezwzględnie bowiem tak jak w przypadku ustawy, również co do innych źródeł prawa należy przyjmować, że skoro w jednym akcie prawnym użyto wskazanego pojęcia w jednym miejscu w sposób dookreślony. a w drugim nie, nie można bez wyraźnego oznaczenia nadawać mu znaczenia odmiennego. Skoro więc raz w porozumieniu wskazano pojęcie odprawa i określono je w powiązaniu z konkretnym aktem prawnym, brak było potrzeby takiego dookreślania przy każdym następnym użyciu tego pojęcia. Tym samym za każdym razem użycia pojęcia „odprawa” należało, wbrew zapatrywaniom apelacji, wiązać je z konkretną instytucją powołaną wcześniej.

Dodatkowo z faktu wprowadzenia w § 3 art. 2 zastrzeżenia, iż odszkodowanie o którym mowa w art. 2 § 3 ust. 1 wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie sposób wywieść wniosku, iż brak jego wprowadzenia w przypadku odprawy oznacza, że analogicznie należą się dwa świadczenia tego rodzaju z ustawy i porozumienia. Mając to na uwadze wskazać należy, iż odprawy to te same instytucje więc czynienie takiej wzmianki celem zaliczenia jednego świadczenia korzystniejszego na poczet tożsamości drugiego nie jest konieczne. Tymczasem odszkodowanie i odprawa to świadczenia innego rodzaju tym samym wyłączenie odprawy ustawowej celem wypłaty jednego świadczenia o innym charakterze było bezwzględnie wymagane. Posłużenie się więc tego rodzaju sposobem legislacji nie może wpływać na uznanie roszczeń powódek za uzasadnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego, również wprowadzenie w regulaminie zwolnień grupowych, z dnia 22 lutego 2011 r. i kolejnych regulaminach tego rodzaju wyraźnego zapisu, iż pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o

pracę, a także pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, a którym przysługuje odprawa przewidziana w Porozumieniu z 13 czerwca 2005 roku, będzie przysługiwała odprawa wskazana w tym Porozumieniu, tj. 4-miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, przy jednoczesnym zastrzeżeniu, że jest już w niej zawarta odprawa wskazana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie może posłużyć do stwierdzenia, iż pracodawca tym zapisem wycofał się z wcześniejszych ustaleń dotyczących wypłaty dodatkowo należnej odprawy, bowiem inny był zakres i przedmiot regulacji tego porozumienia.

Podkreślenia wymaga, iż w dniu 7 lutego 2011 r. związki zawodowe wyraziły swoje katagoryczne stanowisko co do konieczności wypłaty dwóch odpraw w okresie pogwarancyjnym. W komunikatach z dnia 8 i 14 lutego 2011 r. pozwany pracodawca wyraźnie sprzeciwił się takiej interpretacji przepisów porozumienia /k. 109 i 110/. W wyniku zaś odmiennego stanowiska przedstawicieli związków i pracodawcy w tym przedmiocie we wskazywanych regulaminach zwolnień grupowych zawarto jednoznaczny zapis dotyczący odpraw. Dokonanie takiego zabiegu w żadnym zaś razie nie uprawnia do stwierdzenia, że pozwany tym samym wycofał się z poprzednio zawartego porozumienia i faktycznie przyjętych na siebie zobowiązań z niego wynikających.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie jest trafny. W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, że uprawnienie do odprawy określonej w art.3 Porozumienia tj odprawy „pogwarancyjnej„ wyłącza prawo powoda do żądania wypłaty odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem wolą stron Porozumienia, w tym intencją pracodawcy, nie było wypłacenie pracownikom zwalnianym w okresie „pogwarancyjnym” dwóch świadczeń, należnych obok siebie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 kpc uznając, iż rozbieżne orzecznictwo dotyczące spornej materii oraz skomplikowany charakter sprawy związany z koniecznością szczegółowej interpretacji przepisów prawa, w tym zarówno norm powszechnie obowiązujących jak i aktów wewnętrzzakładowych stanowiły przypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w ramach tego przepisu, usprawiedliwiający subiektywne przekonanie powódek o konieczności i słuszności dochodzenia swych praw w postępowaniu drugoinstancyjnym.