

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 02 czerwca 2017 roku (data prezentaty Biura Podawczego Sądu) powódka I. R., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. (zwanego dalej w skrócie jako (...)) kwoty 50.000 zł tytułem uzupełniającej wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zwanego dalej w skrócie jako (...)) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazano, że powyższa odprawa była należna w wysokości trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy a więc, w przypadku powódki 521.398,80 zł, a nie jak wyplacono – 313.200 zł. Pozwany nie wypłacił powódce do dnia składania pozwu brakującej kwoty 208.198,80 zł (pozew, k. 2-15).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 13 czerwca 2017 roku Sąd nakazał pozwanemu (...) zapłatę na rzecz powódki powyższej kwoty (nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym k. 16).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwane Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W., reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosło o oddalenie powództwa wskazując m.in., iż zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3) (...) wysokość odprawy jest limitowana do 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata – jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat (sprzeciw, k. 21-25).

Na rozprawie w dniu 27 grudnia 2017 roku Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu (protokół rozprawy k. 121).

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

I. R. zatrudniona była w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z od dnia 1 marca 1995 roku, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku kierownika działu (świadczenie pracy w cz. C a/o, zaświadczenie k. 52).

W okresie zatrudnienia powódki u pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: (...)) z dnia 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 tego układu pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 3 do 5 lat (pkt a), w wysokości dwudziestoczworomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż dwudziestoczworokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata- jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat (pkt b), trzydziestosześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika nie większego jednak niż trzydziestosześciokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat ( (...) k. 43-44).

W dniu 27 maja 2014 roku pozwane przedsiębiorstwo zawarło z powódką porozumienie wskazując w preambule, iż mając na uwadze fakt, iż w dniu 5 maja 2014 roku pracodawca wprowadził regulamin Programu Dobrowolnych Odejść (zwane w skrócie (...)) oraz że w dniu 8 maja 2014 roku powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, strony porozumiały się w §1 ust. 2, iż umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2014 roku. W §2 ust. 1 pkt a wskazano, że pracodawca wypłaci powódce odprawę w ustawy o szczególnych zasadach (...), w §2 ust. 1 pkt b odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) w wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop (porozumienie k. 9-10).

Wzorzec porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy był załącznikiem do regulaminu (...) i był ustalony ze stroną związkową. Wzór obowiązywał wszystkich, nie było możliwości negocjacji (regulamin (...) k. 35-42, wspólne stanowisko k. 34, 85, kwotowe określenie k. 86, wspólna wiążąca interpretacja k. 31, e-mail od Naczelnego Dyrektora k. 83-84).

Pracownicy byli informowani o (...) na kilku spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, mogli na nich zadawać pytania, na które uzyskiwali odpowiedzi. Także e-mailowo pracownicy mogli zadawać pytania w Intranecie i otrzymywali odpowiedzi. Wyznaczone przez pracodawcę osoby także udzielały pracownikom informacji na temat (...). Tych informacji upoważnieni pracownicy udzielali w okresie, kiedy pracownicy podejmowali decyzję o (...). Od tych pracowników, pracownik zainteresowany (...) mógł otrzymać także papierową wersję regulaminu. Złożenie wniosku o (...) nie było wiążące dla pracodawcy, ale w ciągu 7 dni udzielał pracownikowi odpowiedzi. Regulamin (...) był dostępny dla pracowników w wersji elektronicznej i papierowej – najprawdopodobniej w formie rozwieszania w miejscach kluczowych dla przedsiębiorstwa (zeznania świadka Z. U. k. 124-127).

W trakcie podpisywania porozumienia, kiedy powódka zapoznawała się z jego treścią, przeczytała, że jest to średnia 36 jej wynagrodzeń. W związku z tym oczekiwała takiej kwoty przy wypłacie wynagrodzenia, a jej nie otrzymałam. Wiedziała, że mają miejsce spotkania informacyjne w sprawie (...), ale część budynków, w których odbywały się te spotkania była dla powódki niedostępna. W budynku, w którym pracowała były zaplanowane około 2 spotkania i uczestniczyła ona w części jednego ze spotkań. Przysłuchiwała się na korytarzu informacjom, które padały w sali, w związku z tym to było trudne, bo nie słyszała większości wypowiedzi. To była największa sala konferencyjna, ale było tak dużo zainteresowanych, że powódka stałam na korytarzu i nie słyszała. Uczestniczyła w części, gdzie była mowa o utrzymaniu zasad (...) po terminie składania wniosku o udział w programie. Przed podpisaniem porozumienia uzyskiwała od pracodawcy orientacyjne informacje, jakie to mogą być orientacyjnie kwoty, ale podkreślano, że są to kwoty orientacyjne. Powódka była zachęcana do odejścia. Od momentu przyścia nowego dyrektora jego służba zmierzała, aby zmniejszyć zatrudnienie i zachęcić ludzi do odejścia. Każdego dnia ukazywały się komunikaty, ile osób już złożyło wnioski o (...). Powódka odniosła wrażenie, że dyrektor jest z tego dumny i zadowolony, że udało mu się przekonać ludzi, aby tak gremialnie chcieli odejść z pracy. Odebrała treść porozumienia w ten sposób, że kwota zaproponowana stanowiła zachętę, aby odeszła. Kiedy powódka podpisywała porozumienie cieszyła się, że jest korzystniejsze niż mogła pierwotnie sądzić. Miała czas na zapoznanie z porozumieniem. Zwróciłam uwagę paniom z biura kadr – pani R. i pani R., że zapis dotyczy 36-krotnego wynagrodzenia powódki i panie potwierdziły, że jest to prawidłowy zapis. Powódka zwróciła uwagę w chwili podpisywania porozumienia, że treść jest inna niż art. 245 (...) i uzyskała potwierdzenie od pań z kadr, że zapis jest prawidłowy, a w związku z tym, że był korzystniejszy dla powódki, to nie miała ona wątpliwości, że chce to porozumienie podpisać. Nie miała w tej sprawie kontaktu z pracodawcą, ani telefonicznego, ani pisemnie, na pewno pamiętałaby, gdyby ktoś chciał skorygować treść porozumienia. Panie z kadr – pani R. i pani R. powiedziały powódce, że w porozumieniu jest poprawny zapis uzgodniony z prawnikiem (zeznania powódki, zeznanie świadka D. N.).

Wynagrodzenie powódki brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło wg strony powodowej 14.483,30 zł (zaświadczenie k. 52). Strona powodowa nie kwestionowała zaświadczenia o zarobkach (pismo k. 68-69).

**Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie** wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii. Żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań świadków: D. N. oraz Z. U. k. 124-127, którym dał wiarę, ponieważ były logiczne spójne zarówno wewnętrznie, jak i z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Zeznania świadka D. N. były nadto spójne z zeznaniem powódki.

Na rozprawie w dniu 27 grudnia 2017 roku pełnomocnik pozwanej wycofał wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków poza świadkiem Z. U. (protokół rozprawy k. 120).

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, iż podpisując porozumienie zwróciła uwagę na korzystny dla niej zapis o 36-krotności jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop i uzyskała potwierdzenia od pań z kadr, iż jest to zapis prawidłowy, skonsultowany z prawnikiem. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, iż część spotkań informacyjnych organizowanych przez pracodawcę odbywała się z budynkach dla niej nieodstępnych, a to na którym była obecna nie pozwalało jej usłyszeć szczegółów, gdyż zainteresowanie wśród pracowników było tak duże, że powódka stała na korytarzu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadków pani R. oraz pani R. jako spóźnione, gdyż okoliczności wskazane w czasie zeznań przez powódkę, które miałyby być podstawą złożenia owych wniosków, były tożsame z tymi zawartymi na stronie 7, 8 pisma strony powodowej z 9 października 2017 roku - k. 78, 79, a więc pozwały pełnomocnikowi pozwanej na złożenie takiego wniosku w październiku 2017 roku, a nie 27 grudnia 2017 roku – po przesłuchaniu powódki.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo I. R. zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka wskazywała, że zgodnie z porozumieniem powinna otrzymać 36-krotność swojego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a otrzymała kwotę mniejszą, limitowaną wysokością 36-krotności przeciętnej płacy w (...).

Na wstępie rozważań trzeba podkreślić, iż spór w przedmiotowej sprawie dotyczył wykładni treści porozumienia zawartego z powódką w dniu 27 maja 2014 roku, w stosunku do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 06 września 1999 roku.

Regulacja, która stanowiła podstawę roszczenia powódki nie wynikała z uregulowań ustawowych, a została wprowadzona przez pracodawcę w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Nie ulega wątpliwości, że układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9§1 kp, co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9§2 kp). Sens zawierania układów zbiorowych pracy polega na tym, że kształtując korzystniej dla pracowników ich sytuację w zakresie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy), jednocześnie nakładają na pracodawcę pewne ciężary albo ograniczenia. Ciężary te i ograniczenia pracodawca przyjmuje na siebie dobrowolnie, nie są mu one narzucane przez państwo – ustawodawcę, organy administracji publicznej, czy sąd. Postanowienia układu zbiorowego pracy są z kolei przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 kp muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, niepubl.).

W ocenie Sądu, podlegający wykładni art. 245 (...) z 1999 roku, nie naruszał zakazów określonych w art. 9§2 kp, jego postanowienia były zatem ważne i wiążące obie strony układu oraz mogły stanowić podstawę prawną roszczeń pracowników.

Analizując treść przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a–c (...) z dnia 06 września 1999 roku, Sąd uznał, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi w różnej wysokości w zależności od zakładowego stażu pracy limitowanego do 12,24 albo 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następowała wypłata. W ocenie Sądu, interpretacja strony powodowej była właściwa, bowiem wbrew twierdzeniom strony pozwanej postanowienie porozumienia z dnia 27 maja 2014 roku nie oznacza, że odprawę należy obliczać w sposób wskazany w (...), a odwołując się do (...), porozumienia określa jedynie rodzaj świadczenia, które ma być wypłacane pracownikowi. Treść porozumienia jest bowiem następująca: pracodawca wypłaci na rzecz pracownika „odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 9 września 1999 roku w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za

urlop wypoczynkowy”. Reguły interpretacyjne określone w art. 65§2 kc znajdują zastosowanie dopiero wtedy, gdy postanowienia umowne są niejasne i pozostawiają jakiegokolwiek wątpliwości interpretacyjne. §2 ust.1 lit. b porozumienia wprost wskazuje, że powódce przysługuje odprawa z (...) w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop. Postanowienie to nie pozostawia wątpliwości interpretacyjnych więc brak jest podstaw do zastosowania reguł interpretacyjnych wskazanych w art. 65§ kc innych niż wykładnia literalna. Pozwana nie wyjaśniła w jakim celu w porozumieniu został umieszczony fragment o 36-krotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop. Ponieważ jednak taki zapis znalazł się z porozumieniem to nie jest możliwe uznanie, że nie ma on znaczenia, gdyż wówczas w ogóle nie powinno się zależeć w treści porozumienia. Nawet gdyby uznać, że §2 ust. 1 lit b porozumienia pozostawiał wątpliwości interpretacyjne i konieczne byłoby zastosowanie art. 65§2 kc to zgodnym zamiarem stron nie było badanie §2 ust. 1 lit. b porozumienia brzmienia wskazanego przez pozwanego tj. brzmienia zgodnie z którym należna powódce odprawa powinna być liczona jako 36-krotność wynagrodzenia liczonego jako przeciętne w (...). Powódka uczestniczyła jedynie w części jednego ze spotkań organizowanych przez pracodawcę. Do wiadomości e-mailowej dołączony był załącznik „kwotowe określenie w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę wysokości świadczeń przyznanych pracownikom w ramach (...). Czytamy tam, że „strony wspólnie oświadczają, że pracodawca będzie wpisywał wyliczone kwotowo wysokości poszczególnych świadczeń w przypadku kiedy umowa o pracę rozwiąże się w tym samym miesiącu co data złożenia wniosku” „zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do regulaminu pracodawca w §2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach (...) wskazuje wyliczone kwotowo wysokości świadczeń pieniężnych, jakie mają zostać wypłacone pracownikowi” „Strony wspólnie również oświadczają, że we wszystkich przypadkach kiedy nie będzie możliwości wskazania w porozumieniu konkretnych kwot świadczeń do wypłacenia, §2 ust. 1 porozumienia zostanie sporządzony wg poniższego wzoru:

1. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach (...), pracodawca wypłaci na rzecz pracownika następujące świadczenia:

b. odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 06 września 1999 roku w wysokości stanowiącej xxx krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”

W ostatnim akapicie widnieje informacja, zgodnie z którą przedstawione stanowisko stron stanowi wspólną wykładnię postanowień regulaminu (...) w (...) z dnia 30 kwietnia 2014 roku. Dokument został podpisany przez naczelnego dyrektora Przedsiębiorstwa. Pracodawca przedstawił więc pracownikom informację, zgodnie z którą w razie nieumieszczenia w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej kwoty należnych im świadczeń, zostanie im wypłacona odprawa o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) w wysokości stanowiącej określoną wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W porozumieniu zawartym z powódką z dnia 27 maja 2014 roku nie wskazano kwoty należnych jej świadczeń, a więc zgodnie z oficjalnym stanowiskiem pracodawcy powódce przysługiwała odprawa liczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Podpisując porozumienia powódka nie miała wątpliwości, że pracodawca zobowiązał się w nim do wypłaty odprawy w wysokości trzydziestosześcioletniości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przy podpisywaniu porozumienia powódce towarzyszyły dwie pracownice (...) E. R. i K. R. z kadr. Przed złożeniem podpisu powódka zapytała o poprawność dokumentu i uzyskała odpowiedź, że dokument został przygotowany przez prawników i jest poprawny. Pracodawca w każdej chwili mógł zdecydować o zawarciu porozumienia z pracownikiem na korzystniejszych warunkach niż te, które wynikały z negocjacji prowadzonych ze związkami zawodowymi. Pozwany zawarł z powódką indywidualne porozumienia o treści, na którą zgodziły się obie strony i to wyłącznie jego postanowienia są wiążące dla stron postępowania, a nie inne ustalenia poczynione podczas negocjacji w których powódka nie brała udziału. Pozwany nie podjął działań mających na celu sprostowanie złożonego oświadczenia woli lub uchylenie się od skutków tego oświadczenia. W porozumieniu strony ustaliły, że roszczenia z §2 ust. 1 porozumienia w pełni zaspokajają roszczenia powódki ze stosunku pracy i że nie będzie w przyszłości wysuwała żadnych roszczeń względem pracodawcy. Dochodzone niniejszym pozwem roszczenia stanowi jedno ze świadczeń określonych w par. 2 porozumienia a zatem powódka nie dochodzi roszczenia nie mieszczącego

się w ramach wyznaczonych porozumieniem. Nadto zgodnie z art. 84 kp pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2016 roku o sygn. akt V CSK 83/16 stwierdził, że: „Wątpliwości interpretacyjne, które nie dają się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli, powinny być rozstrzygnięte na niekorzyść strony, która zredagowała tekst je wywołujący (in dubio contra proferentem). Ryzyko nie dających się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli niejasności tekstu umowy powinna ponieść ta strona, która tekst zredagowała”.

Zaś Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 31 stycznia 2017 roku o sygn. akt I Aca 2208/15 wskazał, że: „W sytuacji, gdy okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, następuje przejście do obiektywnej fazy wykładni, w której właściwy sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli jak adresat sens oświadczenia woli winien rozumieć przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych. Na tym etapie przeważa więc ochrona zaufania odbiorcy oświadczenia woli, nad rozumieniem nadawcy, co ma sprzyjać pewności stosunków prawnych, a w konsekwencji pewności obrotu”.

W procesie faktem bezspornym było fakt, że to pozwany zredagował sporne porozumienie i przedstawił je powódce do podpisu w celu zachęcenia do odejścia z pracy, więc ewentualne wątpliwości interpretacyjne powinny zostać rozstrzygnięte na korzyść I. R..

Reasumując Sąd zważył, że pracodawca dokonując wypłaty odprawy dla powódki niesłusznie obniżył jej wysokość i na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) w zw. z §2 ust.1 pkt b porozumienia z dnia 27 maja 2014 roku w zw. z art. 9§1 kp, orzekł jak w pkt 1. wyroku, uwzględniając powództwo.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł o art. 98§1 kpc w zw. z §2 pkt 5 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 czerwca 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) (75% z 3.600=2.700).

***Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300), Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa łącznie kwotę 2.500 zł, tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona. Wysokość opłaty stanowi 5% kwoty zasądzonej na rzecz powódki od pozwanej spółki.***

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 14.483,30 zł, stanowiącej miesięczne wynagrodzenia brutto powódki, wskazane w niekwestionowanym zaświadczeniu pracodawcy.