

Sygn. akt IV P 279/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2012 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<u>SSR Agnieszka Czyczerska</u>
Protokolant:	Magdalena Weryńska

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2012 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa I. N., M. R. i K. P.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o odprawę pieniężną

I. o d d a l a powództwo powódki I. N.,

II. o d d a l a powództwo powódki M. R.,

III. o d d a l a powództwo powoda K. P.,

IV. zasądza od powódki I. N. na rzecz strony pozwanej kwotę 900zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

V. zasądza od powódki M. R. na rzecz strony pozwanej kwotę 900zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

VI. zasądza od powoda K. P. na rzecz strony pozwanej kwotę 900zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

UZASADNIENIE

Powódka M. R. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. pozew o zapłatę kwoty 7.649,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.10.2011r. tytułem odprawy wynikającej z Ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powódka I. N. zażądała zapłaty kwoty 8.051,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.07.2011r., powód K. P. zażądał zapłaty kwoty 9.863,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.10.2011r.

W uzasadnieniu żądań powodowie podali, że byli pracownikami strony pozwanej, z którymi rozwiązano stosunki pracy w ramach zwolnień grupowych związanych z likwidacją regionalnej działalności strony pozwanej. Przebieg zwolnień grupowych miał odbywać się zgodnie z właściwymi przepisami, Porozumieniem z 13.06.2005r. zawartym

pomiędzy Związkiem Zawodowym (...) S.A., a stroną pozwaną w sprawie zakończenia sporu zbiorowego oraz Porozumieniem z 27 maja 2011r. zawartym pomiędzy zakładami związkami zawodowymi, a stroną pozwaną. Zgodnie z treścią oświadczeń o rozwiązaniu z powodami umów o pracę powodom została wypłacona 4 miesięczna odprawa, która zdaniem strony pozwanej zawiera w sobie odprawę, o której mowa w art. 8 Ustawy o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem powodów ta odprawa, wypłacona na podstawie par. 5 Porozumienia z 27 maja 2011r i art. 3 Porozumienia z 13 czerwca 2005r. jest świadczeniem odrębnym w stosunku do odprawy wynikającej z Ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powodowie wskazali, że wyłączenie prawa do tej odprawy przewidziane jest jedynie w sytuacji opisanej w art. 2 par. 3 ust. 2 Porozumienia z 13.06.2005r. Obejmuje ona osoby, z którymi pracodawca rozwiązał umowy o pracę w okresie gwarancyjnym i z tego tytułu otrzymały odszkodowanie obliczone zgodnie ze wzorem podanym w art. 2 par. 2 Porozumienia. Związki Zawodowe, jako strony porozumienia wskazywały, że ich wolą było zapewnienie wieloletnim zwalnianym pracownikom dodatkowej odprawy, która pozwoliłaby im na utrzymanie w okresie poszukiwania zatrudnienia.

Strona pozwana (...) S.A. w W. nie uznała powództw i wniosła o ich oddalenie.

W odpowiedzi na pozew wskazała, że w dniu 13 czerwca zostało przez stronę pozwaną zawarte z przedstawicielami związków zawodowych porozumienie. W jego art. 2 par. 2 przyznano odszkodowanie dla pracowników objętych gwarancją zatrudnienia, a z którymi rozwiązano stosunek pracy. Zawarto w tym paragrafie zapis, że odszkodowanie to wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Pod koniec 2010r. wprowadzono u strony pozwanej Program Dobrowolnych Odejść, który poprzedzał kolejne zwolnienia grupowe. Pracownik, który zadeklarował chęć rozwiązania stosunku pracy otrzymywał odprawę uzależnioną od stażu pracy. Wprowadzenie (...) miało usprawnić przeprowadzenie procesu zwolnień grupowych. Dodatkowo, mocą Uchwały Zarządu z 17.02.2011r. przyjęto Regulamin Zwolnień Grupowych. Związki zawodowe działające u strony pozwanej, na początku 2010r., zaczęły zgłaszać zastrzeżenia co do zapisów Porozumienia i przedstawiały stanowisko, że do zwalnianych pracowników mają dodatkowo zastosowanie przepisy Ustawy o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Strona pozwana stała zaś na stanowisku, że pracownikom, którzy posiadają prawo do odprawy przewidzianej w art. 3 Porozumienia, nie przysługuje odprawa z art. 8 Ustawy. W okresie od 01.07.2007r. do 31.03. 2011r. 108 zwolnionym pracownikom wypłacono odprawy z Porozumienia i tym okresie ani pracownicy, ani związki zawodowe nie zgłaszały zastrzeżeń w tym zakresie. Od marca 2011r., po zakwestionowaniu przez związki zawodowe zapisu Porozumienia I, byli pracownicy zaczęli składać pozwy o zapłatę przeciwko stronie pozwanej. W jednej ze spraw Sąd we Wrocławiu wydał orzeczenie oddalające powództwo, które jest prawomocne. Strona pozwana wskazała, że Porozumienie z dnia 13 czerwca 2005r. jest bardziej korzystne dla pracowników pozwanej, aniżeli przepisy kodeksu pracy i w przypadku zwolnień grupowych mają one zastosowanie, jako normatywne źródło prawa pracy. Z kolei w dniu 27 maja 2011r. podpisano Porozumienie II, które odsyła do Porozumienia I. Zdaniem strony pozwanej, stanowisko reprezentowane przez powodów naruszałoby zasady równości wobec tych, którym pozwana skróciłaby okres gwarancji zatrudnienia. Ustanowienie prawa do dwóch odpraw, przysługujących z tego samego tytułu byłoby nielogiczne i niezgodne z zasadami prawidłowej legislacji. Dodatkowo strona pozwana przed rozpoczęciem zwolnień grupowych w lutym 2011r. wprowadziła (...), który zachęcał pracowników do dobrowolnych odejść z odprawą w wysokości 7-miesięcznego wynagrodzenia, co wskazuje, że treść Porozumienia miała sens wskazywany przez stronę pozwaną, inaczej pracownicy sami zgłaszający się do odejścia nie mieliby lepszych korzyści niż ci którzy się do zwolnienia nie zgłosili.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. r. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 20 czerwca 1981r. do 30 września 2011r.

Powódka I. N. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 13 marca 1976r. do 30 czerwca 2011r.

Powód K. P. była zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 12 lipca 1982r. do 30 września 2011r.

Umowy o pracę powodów rozwiązały się na skutek wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną w związku z likwidacją stanowisk pracy powodów na skutek zmiany struktury organizacyjnej strony pozwanej. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodami wskazano, że na podstawie par. 5 ust. 1 Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych z 27.05.2011r. oraz na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego zostanie im wypłacona 4 miesięczna odprawa, a w odprawie tej zawarta jest odprawa wskazana w art. 8 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powodowie otrzymali odprawy w wysokości 4 miesięcznych wynagrodzeń liczonych jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Okoliczności bezsporne

Ze zmianą struktury organizacyjnej strony pozwanej i likwidacją jej regionalnej działalności od 2005r. przebiegały u niej zwolnienia grupowe.

Od września 2004 do maja 2005r. działające u strony pozwanej związki zawodowe negocjowały z pracodawcą (...). W projekcie (...) było zawarte ograniczenie, że w przypadku przysługiwania odprawy w wysokości 4 miesięcznego wynagrodzenia, nie będzie przysługiwała odprawa z Ustawy o zwolnieniach grupowych. Do zawarcia Układu nie doszło, albowiem nie został on podpisany przez ZZ (...). Pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi rozpoczął się spór zbiorowy, który zakończył się podpisaniem w dniu 13 czerwca 2005r. Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego.

W art. 2 Porozumienia zapewniono okres gwarancji zatrudnienia dla pracowników, którego długość zależała od stażu pracy. Wskazano jednocześnie, że nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w okresie gwarancyjnym, któremu wypłacono odszkodowanie obliczone według wskazanego wzoru. Zapisano jednocześnie, że takie wypłacone odszkodowanie wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

W art. 3 Porozumienia zapisano, że w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu gwarancyjnego, pracownikowi przysługuje 4 miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie przysługiwała pracownikom zwalnianym w trybie art. 1 par. 5. (przykładowo, którzy rozwiązali umowę o pracę za wypowiedzeniem, za porozumieniem stron, którzy osiągnęli wiek emerytalny itp.).

Pod koniec 2010r. wprowadzono u strony pozwanej Program Dobrowolnych Odejść, który poprzedzał kolejne zwolnienia grupowe. Pracownik, który zadeklarował chęć rozwiązania stosunku pracy otrzymywał odprawę uzależnioną od stażu pracy. Pracownikom zatrudnionym w Spółce przed 31 grudnia 2000r. przyznano odprawę w wysokości 6 – krotności wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo, pracownikom objętym Porozumieniem z dnia 13.06.2005r. odprawę zwiększono o dodatkowe świadczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Wprowadzenie (...) miało usprawnić przeprowadzenie procesu zwolnień grupowych.

Dodatkowo, mocą Uchwały Zarządu z 17.02.2011r. przyjęto Regulamin Zwolnień Grupowych.

Według par. 5 Regulaminu, pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę będą przysługiwać odprawy wskazane w Porozumieniu z 13 czerwca 2005r. W odprawie tej zawarta jest odprawa z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. Pracownikom, którym nie przysługuje odprawa z Porozumienia, będzie przysługiwać odprawa z art. 8 Ustawy.

W dniu 27.05.2011r. strona pozwana i działające u strony pozwanej organizacje związkowe zawarły porozumienie. W par. 5 Porozumienia zawarto zapis, że pracownikom, którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę, będą przysługiwały świadczenia zgodnie z przepisami prawa.

Związek Zawodowy (...) S.A. pismem z dnia 7 lutego 2011r. wyraził stanowisko, że w razie rozwiązania umowy o pracę pracownikom będzie przysługiwała zarówno odprawa przewidziana w art. 8 ust. 1 Ustawy, jak i odprawa określona w art. 3 Porozumienia.

Strona pozwana w odpowiedzi na powyższy komunikat, zaprzeczyła, aby w oparciu o treść Porozumienia z 13 czerwca 2005r., pracownikom przysługiwały dwie odprawy.

Strona pozwana odmówiła powodom dobrowolnej wypłaty odprawy, której domagali się na podstawie art. 8 Ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powodów, k. 90-93

Kserokopia Porozumienia z dnia 13.06.2005r., k. 94-97

Kserokopia Porozumienia z dnia 27.05.2011r., k. 98-106

Regulamin zwolnień grupowych, k. 107-115

Zasady (...), k. 116-119

Komunikat Krajowej Rady (...), k. 17

Pismo z 14.02.2011r., k. 121

Kserokopia projektu (...), k. 160-190

Zeznania świadków:

- H. G., k. 368

- L. M., k. 369-370

-S. M., k. 371

- M. M. (2), k. 374-375

-częściowo zeznania świadka J. P., k. 439-430

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

W przeważającej części w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny pomiędzy stronami był bezsporny. Istotą sporu było natomiast ustalenie, czy w oparciu o przepisy prawa i porozumienia zawarte przez stronę pozwaną ze związkami zawodowymi, powodom przysługują sporne roszczenia. Powodowie wywodzili do nich prawo z art. 8 Ustawy z dnia 13.03.2003r. o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(zwana dalej ustawą).

Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. 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.

Według § 2. 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.

W rozpoznawanej sprawie Porozumienia z 13.06.2005r. oraz z 27.05.2011r. stanowią źródło wzajemnych praw i obowiązków stron sporu, czego strony w sporze nie kwestionowały. Powodowie otrzymali od strony pozwanej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących na podstawie art. 3 Porozumienia. Jednocześnie stali na stanowisku, iż obok wypłaconej odprawy należy im się odprawa z art. 8 Ustawy.

Dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu, niezbędna była zatem interpretacja treści Porozumienia z czerwca 2005r., w szczególności jego art. 3.

Odnosnie interpretacji postanowień zawartych w tym porozumieniu, zdaniem Sądu przez analogię ma zastosowanie stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 23.07.2009r. (II PK 37/09), zgodnie z którym wykładni porozumień zbiorowych zaliczonych do prawa pracy (art. 9 par. 1 KP), jako aktów normatywnych, a nie czynności prawnych, należy dokonywać według zasad interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Uzasadnienie wyroku SN oddaje istotę problemu interpretacji postanowień porozumień zbiorowych, wskazując, że powinna ona opierać się przede wszystkim na wykładni literalnej. Dopiero jeśli strona sporu nadawałaby takim postanowieniom inne znaczenie, niż wynikałoby ono z literalnego brzmienia przepisu powinna wykazać, iż wolą partnerów społecznych, którzy zawarli porozumienie, było nadanie spornemu przepisowi znaczenia innego od literalnego brzmienia.

Wykładnia literalna przedmiotowego Porozumienia, uwzględniając wszystkie zapisy w niej zawarte prowadzi, w ocenie Sądu, do wyłączenia prawa dla pracowników do dodatkowej odprawy z art. 8 Ustawy. Wynika to z analizy całości tego aktu.

Po pierwsze nie budzi wątpliwości Sądu, iż odprawa przewidziana w Porozumieniu jest korzystniejsza dla pracowników, niż wynikająca z Ustawy, z uwagi na jej wyższą wartość. Ponadto reguluje ona tożsamą kwestię w zakresie gratyfikacji finansowej dla zwalnianych pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, posługując się identycznym pojęciem ustawowym. W takich okolicznościach nie rodzi prawa do dodatkowej odprawy fakt niezawarcia zapisu o wyłączeniu do niej prawa w treści Porozumienia. Taki zapis był natomiast uzasadniony w przypadku uregulowań dotyczących prawa do odszkodowania przysługującego przy rozwiązaniu umowy w okresie gwarancyjnym, albowiem Porozumienie posługuje się w tym zakresie pojęciem innym, niż ustawowe.

Co istotne z analizy treści całego Porozumienia wynika, iż pracownicy zwalniani w okresie gwarancyjnym mieli z tego tytułu otrzymywać gratyfikację finansową w postaci odszkodowania, które zależne było od stażu pracy, i którego wysokość odpowiadała co najmniej czteromiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Wprowadzone okresy gwarancyjne były jednym z najistotniejszych punktów negocjacji, na co wskazywała biorąca udział w negocjacjach świadek M. M. (3). W takiej sytuacji, interpretacja zapisów postanowienia zaproponowana przez powodów skutkowałaby tym, iż pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy w okresie gwarancyjnym, odnieśliby mniejsze korzyści finansowe, niż pracownicy zwalniani po tym okresie. Ponadto przeciwko interpretacji przedstawionej przez powodów przemawia wprowadzony pod koniec 2010r. u strony pozwanej Program Dobrowolnych Odejsć. Pracownikom zatrudnionym u strony pozwanej przed 2010r., którzy dobrowolnie zgłosili się do odejścia, przysługiwała odprawa w wysokości 6 – miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W takiej sytuacji argumentacja powodów jest nielogiczna, albowiem gdyby hipotetycznie skorzystali z (...), otrzymaliby 6 miesięczną odprawę, a nie korzystając z tego Programu, otrzymaliby łącznie odprawę w wysokości 7 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W tym kontekście (...) nie przynosiłby żadnych korzyści dla pracowników, którzy sami zgłosili się do odejścia.

Istotne jest, że dla oceny uprawnień pracowników do świadczeń regulowanych Porozumieniem z czerwca 2005r., znaczenie ma treść tegoż Porozumienia, albowiem zostało ono podpisane przez strony sporu zbiorowego i obowiązywało. Dla oceny roszczeń powodów nie mają natomiast znaczenia zapisy projektu (...), który nie wszedł w życie i który był odmiennie zredagowany i usystematyzowany niż omawiane Porozumienie.

Dodatkowo, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków nie prowadzi, zdaniem Sądu, do odmiennych ustaleń, niż dokonane na podstawie wykładni literalnej treści Porozumienia. Nie dowodzi, aby

wolą jego stron było nadanie zapisom Porozumienia innego sensu, niż wynika z literalnego brzmienia. W istocie najbardziej miarodajne są zeznania świadków M. M. (3) oraz M. M. (2), albowiem osoby te brały udział w negocjacjach, które doprowadziły do zawarcia omawianego Porozumienia. Z jednoznacznych zeznań świadka M. M. (3) wynika, iż podczas negocjacji nie było mowy, że pracownikom będą przysługiwały dodatkowe odprawy z Ustawy o zwolnieniach grupowych. Ponadto, jak to wskazywał ten świadek, pierwsze 4 – miesięczne odprawy wypłacano pracownikom od 2008r., a wątpliwości w spornej w tym sporze kwestii związku zawodowe zaczęły zgłaszać od 2011r. Nie przeczą tym zeznaniom zeznania świadków H. G., L. M., S. M., B. S. oraz J. W., albowiem świadkowie ci nie brali udziału w negocjacjach, nie pamiętali intencji stron i związanych z tym szczegółów. Świadek S. M. prawo do dodatkowej odprawy opierał zaś w istocie na braku zapisu w Porozumieniu o wykluczeniu do niej prawa. Co do zeznań świadka J. P., to należy zwrócić uwagę, iż świadek ta nie brała udziału w negocjacjach dotyczących Porozumienia, na którym powodowie opierają swoje roszczenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, iż powodom nie przysługuje uprawnienie do żądania odprawy w oparciu o art. 8 Ustawy o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, albowiem otrzymali oni już z tytułu rozwiązania z nimi umów o pracę z tej właśnie przyczyny odprawy w korzystniejszej wysokości, na podstawie art. 3 Porozumienia z 13.06.2005r. Taka ocena skutkowałą oddaleniem powództw.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w stosunku do wszystkich powodów znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. oraz par. 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.