

Sygn. akt VI Pa 100/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2015 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa J. J., D. P., K. S., Z. T., K. J., I. B., B. K. (1), E. I. (1)

przeciwko (...) spółce akcyjnej w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) spółkę akcyjną w W. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 lipca 2014 roku sygn. akt IX P 861/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz powodów J. J., D. P., K. S., Z. T., K. J., I. B., B. K. (1), E. I. (2) kwoty po 450 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie byli pracownicy (...) S.A. z siedzibą w W. domagali się zasądzenia od spółki na swoją rzecz określonych kwot pieniężnych z tytułu odpraw należnych w związku z rozwiązaniem łączących ich z pozwaną stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracodawcy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w każdym przypadku od dnia 1 lipca 2011r. I tak, B. K. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 6569,46 zł, K. J. - kwoty 8174,46 zł, Z. T. - kwoty 8249,46 zł, I. B. - kwoty 7349,46 zł, K. S. - kwoty 8.099,46 zł, E. I. (1) - kwoty 7799,46 zł, J. J. - kwoty 7167,45 zł, zaś D. P. - kwoty 8092,08 zł.

Pozwana spółka wnosiła o oddalenie wszystkich powództw w całości.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów całość dochodzonych przez nich kwot wraz z ustawowymi odsetkami (z tą tylko różnicą, że w przypadku obu powódek zasądził odsetki od dnia 1 sierpnia 2011r., nie zaś od dnia 1 lipca 2011r. – w tym zakresie oba

powództwa zostały oddalone) oraz z kosztami procesu, a dodatkowo nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa odpowiednio wyliczonych kosztów sądowych.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące, dokonane przez Sąd Rejonowy, ustalenia faktyczne:

B. K. (1) był zatrudniony u pozwanej (...) S.A” od dnia 1 grudnia 1995 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 21 marca 2011 r. B. K. (1) otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

K. J. był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 września 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 21 marca 2011 r. K. J. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z. T. był zatrudniony u pozwanej od 1985 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku robotnik magazynowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 22 marca 2011 r. Z. T. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

I. B. była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 września 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 22 marca 2011 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

K. S. była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 września 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku robotnika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 22 marca 2011 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

E. I. (1) była zatrudniona u pozwanej od dnia 17 października 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku robotnika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 15 kwietnia 2011 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę zakończyła się z dniem 31 lipca 2011 r.

J. J. był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 sierpnia 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 21 marca 2011 r. J. J. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

D. P. była zatrudniona u pozwanej od dnia 17 października 1996 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku robotnika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 15 kwietnia 2011 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę zakończyła się z dniem 31 lipca 2011 r.

W okresie od dnia 16 stycznia 2005 r. do dnia 25 maja 2005 r. w spółce trwały rokowania nad Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) S.A. Ich przedmiotem były także zapisy dotyczące gwarancji zatrudnienia pracowników spółki oraz świadczeń, które miały im przysługiwać w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy po upływie okresu gwarancyjnego.

W rozdziale IV ZUZP, zatytułowanym „Instrumenty stabilizacji i rozwoju Spółki w zakresie spraw pracowniczych”m w art. 30 wprowadzono zasadę, że po okresie gwarancji pracownikom zostanie wypłacona 4-miesięczna odprawa, bez wskazania, że świadczenie to wyczerpywać będzie roszczenie o odprawę z ustawy. W poszczególnych wersjach Układu przedstawiano propozycje aby zapis taki wprost w Układzie ująć.

ZUZP ostatecznie nie wszedł w życie z uwagi na sprzeciw jednego ze Związków Zawodowych.

Z uwagi na fakt, że w najbliższym czasie planowane było wejście spółki (...) na giełdę, co wywoływało wśród pracowników obawy o możliwość rozpoczęcia procesu grupowych zwolnień, w maju 2005r. jeden z działających w spółce związków zawodowych – Związek Zawodowy (...) S.A. podjął uchwałę o wszczęciu sporu zbiorowego w sprawie uznania gwarancji pracowniczych ustalonych wcześniej w negocjowanym (...) za samodzielne źródło prawa pracy. Ów spór został zakończony poprzez podpisanie w dniu 13 czerwca 2005r. „Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego”.

W punkcie I. porozumienia wskazano, że od dnia jego podpisania „pracowników (...) S.A. obowiązywać będzie pakiet instrumentów stabilizacji i rozwoju Spółki w zakresie spraw pracowniczych”. W kolejnych artykułach tego punktu (art. 1-4) określono jego treść.

Artykuł 1 zyskał treść:

§ 1

(...) S.A. jest skomercjalizowaną spółką Skarbu Państwa, która podlega procesowi prywatyzacji.

§ 2

Strony uznają, że w związku z zamierzeniami wynikającymi z faktu komercjalizacji Spółki, właściwymi instrumentami rozwoju (...) S.A. w zakresie spraw pracowniczych, tworzącymi atmosferę wzajemnego zaufania i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników zatrudnionych w (...) S.A. są następujące instytucje prawne:

1. instytucja trwałości stosunku pracy;
2. gwarancja zatrudnienia w (...) SA.;
3. gwarancja płacy.

§ 3

Celem zabezpieczenia załogi przed utratą pracy i jednocześnie zmierzając w kierunku pozwalającym na właściwy rozwój (...) S.A. strony — dla pracowników zatrudnionych w (...) S.A. minimum 12 miesięcy w dniu podpisania porozumienia — wprowadzają wskazane instrumenty prawne do porozumienia w wymiarze oznaczonym poniżej.

§ 4

1. Z dniem zawarcia porozumienia wszystkie umowy o pracę zawarte na czas określony dłuższy niż 12 miesięcy przekształcą się na wniosek pracownika w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, pracownik składa pracodawcy na piśmie, nie później niż na 1 miesiąc przed ustalonym terminem rozwiązania umowy o pracę.
3. Przekształcone w trybie ust. 1 i 2 umowy o pracę, podlegają wszystkim gwarancjom wynikającym z niniejszego porozumienia.

§ 5

Gwarancją zatrudnienia nie są objęci pracownicy:

- 1) którzy rozwiązali umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia;
- 2) którzy rozwiązali umowę o pracę na mocy porozumienia stron;
- 3) z którymi rozwiązano umowy o pracę na zasadzie art. 52 * 1 pkt 1 i 2 K.p. i prawidłowość tego rozwiązania stosunku pracy zostanie potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym;
- 4) którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia emerytalne;
- 5) którzy spełniają warunki do nabycia renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy;
- 6) których umowa lub stosunek pracy wygasł.”

Na mocy przepisu art. 2 powołanego Porozumienia pracownikom zatrudnionym minimum 12 miesięcy w dniu podpisania Porozumienia zapewniono gwarancję zatrudnienia, której okres uzależniony był od stażu pracy w Spółce (...) S.A. Wynosił on:

- a) przy stażu pracy powyżej 7 (siedmiu) lat - 68 miesięcy gwarancji,
- b) przy stażu pracy powyżej 5 (pięciu) lat - 48 miesięcy gwarancji
- c) przy stażu pracy powyżej 3 (trzech) lat - 36 miesięcy gwarancji,
- d) przy stażu pracy powyżej 1 (jednego) roku - 24 miesiące gwarancji

i liczony był od dnia wejścia w życie Porozumienia.

W myśl przepisu art. 2 § 2 Porozumienia nie stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, któremu wypłacono odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji, 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 wynoszącego:

- 0,15 - przy stażu pracy w spółce (...) S.A. 1 rok i 1 dzień do 2 lat,
- 0,30 - przy stażu pracy 2 lata i 1 dzień do 3 lat,
- 0,45 - przy stażu pracy 3 lata i 1 dzień do 4 lat,
- 0,60 - przy stażu pracy 4 lata i 1 dzień do 5 lat,
- 0,75 - przy stażu pracy 5 lat i 1 dzień do 6 lat,
- 0,90 - przy stażu pracy 6 lat i 1 dzień do 7 lat,
- 1,00 - przy stażu pracy 7 lat i 1 dzień i więcej.

Zastrzeżono nadto (art. 2 ust. 1 Porozumienia), że odszkodowanie nie może być niższe od odprawy przysługującej pracownikowi z mocy art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powiększonej o jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika.

W § 3 ust. 2 przepisu art. 2 Porozumienia zaznaczono, że odszkodowanie o którym mowa w art. 2 ust. 1 wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z przepisem art. 3 Porozumienia: „w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu gwarancyjnego, o którym mowa w art. 2 § 1 ust. 1 pracownikowi przysługuje 4-miesięczna odprawa obliczona wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Prawo do odprawy z tego tytułu przysługuje przez okres ustalony analogicznie jak dla gwarancji zatrudnienia (odpowiednio 68 miesięcy, 48 miesięcy, 36 miesięcy, 24 miesięcy). Jednakże odprawa ta nie przysługuje pracownikom zwalnianym na zasadach i w trybie określonym w art. 1 § 5”.

W punkcie I porozumienia wskazano ponadto, że „Pakiet instrumentów stabilizacji, o którym mowa w pkt. I niniejszego porozumienia, zostanie ujęty w całości, w niezmienionej treści i formie, w zakładowym układzie zbiorowym pracy, jeżeli układ taki dla Spółki zostanie zawarty w okresie trwania gwarancji, o której mowa w art. 2 § 1 ust. 1 pkt a).”

Uchwałą Zarządu (...) S.A.Nr 273 z dnia 20 grudnia 2010 roku w spółce przyjęto Zasady Programu Dobrowolnych Odejsć. Dokument ten, opracowany w dniu 22 grudnia 2010 roku, określał zasady rozwiązania stosunku pracy pomiędzy pozwaną spółką a zainteresowanymi i jednocześnie uprawnionymi pracownikami na podstawie porozumienia stron. Program Dobrowolnych Odejsć skierowany został do pracowników, którzy w dniu 22 grudnia 2010 roku byli zatrudnieni w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, a ich stosunek pracy nie został do tego dnia wypowiedziany przez pracownika lub spółkę, z wyłączeniem osób zatrudnionych w Oddziale Kawiarnie. Udział pracowników w programie był w pełni dobrowolny, a rozwiązanie stosunku pracy na jego podstawie następowało wyłącznie z inicjatywy pracownika, po złożeniu przez niego, w okresie od 23 grudnia 2010 roku do 11 stycznia 2011 roku włącznie, odpowiedniego wniosku w sprawie przystąpienia do Programu.

Zasady powyższego programu przewidywały, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, którzy w ww. okresie zadeklarują wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach Programu, otrzymają odprawę finansową wynoszącą krotność wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika uzależnioną od stażu pracy w spółce według zasad określonych w pkt. 3

Program ten gwarantował pracownikom, którzy z własnej inicjatywy zdecydowali się dobrowolnie rozwiązać stosunek pracy ze spółką za porozumieniem stron, 6-miesięczną odprawę, która dodatkowo, w przypadku gdy dani pracownicy objęci byli postanowieniami Porozumienia z 2005 roku, zwiększana była o jednomiesięczne wynagrodzenie. Miał zostać zachowany ten sam mechanizm, który przewidziany był w Porozumieniu z 2005 roku.

Od 2005 roku, tj. od podpisania Porozumienia, do końca 2011 roku w pozwanej spółce przeprowadzono sześć procesów zwolnień grupowych - w 2008, 2009, 2010 roku i 3 procesy w 2011 roku.

W lutym 2011 roku Krajowa Rada Związku Zawodowego (...) S.A. z siedzibą w W. zajęła stanowisko, iż pracownikom zwalnianym w okresie „pogwarancyjnym” należy się, oprócz 4-miesięcznej odprawy przewidzianej w Porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 roku, także 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.

W związku z przewidywaną redukcją zatrudnienia, w spółce w dniu 17 lutego 2011 roku sporządzony został, a następnie w dniu 22 lutego 2011 roku wszedł w życie, Regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w I kwartale 2011 roku.

W § 5 pkt 1 lit. a tegoż Regulaminu zawarto zapis, że pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę oraz pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, a którym przysługuje odprawa przewidziana w Porozumieniu w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13

czerwca 2005 roku, będzie przysługiwała odprawa wskazana w tym Porozumieniu, tj. 4-miesięczna odprawa obliczona wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Zaznaczono, że w odprawie tej zawarta jest odprawa wskazana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników. 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 będzie przysługiwała odprawa zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (§ 5 pkt. 1 lit. b i 5 Regulaminu).

W § 5 porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w IV kwartale 2011 r. z dnia 23 sierpnia 2011 r., który wszedł w życie 26 sierpnia 2011 r. ujęto zapis, że pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę, a także pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, w ramach niniejszych zwolnień grupowych będą przysługiwały świadczenia zgodnie z przepisami prawa (ust. 1). Na mocy ust. 2, pracownikom, z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę w trybie porozumienia stron w ramach niniejszych zwolnień grupowych miała przysługiwać odprawa, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników, z zastrzeżeniem ustępu 3, który dotyczył pracowników podlegających ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz na podstawie art. 39 kp.

W wypowiedzeniach umów o pracę doręczonych powodom wskazano, że rozwiązanie umów o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zgodnie z Porozumieniem w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 roku z dnia 26 sierpnia 2011 r. i podyktowane jest pogarszającą się sytuacją finansową (...) SA. oraz wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej (...) S.A. Ponadto wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest podleganie kryteriom wskazanym w § 4 ust. 1 porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. z dnia 26 sierpnia 2011 r., tj. zajmowanie stanowiska przewidzianego do likwidacji w ramach nowego modelu zarządzania lub brak stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej. Wskazano także, że na podstawie § 5 ust. 1 pkt a Regulaminu zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 roku oraz na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku zostanie powodom 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 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że J. J. obecnie jest bez pracy. Jest zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku. Utrzymuje się z zarobków żony, otrzymuje pomoc od dorosłych dzieci. Posiada mieszkanie komunalne, nie ma zadłużenia. Dostał czteromiesięczną odprawę. D. P. obecnie pracuje w spółce (...) za wynagrodzeniem w wysokości 2000 brutto. Posiada mieszkanie komunalne własnościowe, które jest zadłużone. Dostała czteromiesięczną odprawę. I. B. jest obecnie zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na M. w (...) za wynagrodzeniem 1500 netto miesięcznie. Ma mieszkanie własnościowe, nie jest zadłużona. Ma dorosłe dzieci. Córka kończy studia i jest na jej utrzymaniu. Po zakończeniu zatrudnienia w pozwanej spółce pobierała przez trzy miesiące zasiłek chorobowy, a następnie pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez około 6 miesięcy. Dostała czteromiesięczną odprawę. K. J. jest obecnie zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej za wynagrodzeniem 1900 zł brutto. Ma mieszkanie komunalne, niezadłużone, jedno dziecko na utrzymaniu (córkę). Przez rok nie świadczył pracy z uwagi na niezdolność do pracy. Dostał odprawę czteromiesięczną. B. K. (2) obecnie jest zatrudniony w firmie kurierskiej za wynagrodzeniem 1700 zł. Nie ma nikogo na utrzymaniu. Ma mieszkanie komunalne, niezadłużone. Dostał czteromiesięczną odprawę. Z. T. jest zatrudniony od marca 2014 r. na czas określony. Ma mieszkanie z TBS, nie ma zaległości w opłatach. Nie ma nikogo na utrzymaniu. Był bezrobotny przez 2,5 roku. Dostał czteromiesięczną odprawę.

W oparciu o powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione wszystkie powództwa, wskazując jako podstawę swojego rozstrzygnięcia przepis art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, Nr

90, poz. 844 z późn. zm.). Uznał, że spór w sprawie sprowadzał się w istocie do odmiennej interpretacji zapisów Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku, a w szczególności zawartego w tymże Porozumieniu przepisu art. 3 regulującego uprawnienie pracownika, z którym pozwana (...) S.A. rozwiązała umowę o pracę w drodze wypowiedzenia do otrzymania odpłaty.

Mając to na uwadze wskazał, iż porozumienia zbiorowe, a do takich należy Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku, w myśl przepisu art. 9 § 1 k.p. zaliczane są do prawa pracy, a zatem są aktami normatywnymi. Odwołując się do treści tego przepisu, zwrócił uwagę, że definiuje on pojęcie prawa pracy w ujęciu przedmiotowym, nadając mu szerszy zakres niż pojęciu „ustawodawstwo pracy”, które obejmuje wyłącznie przepisy prawa pracy ustanowione przez kompetentne organy państwa. Wskazał, że jednocześnie wprowadza on zasadę, wedle której przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw wraz z aktami wykonawczymi gwarantują jedynie minimum uprawnień pracowniczych, których zwiększanie możliwe jest w drodze aktów wymienionych w 2 i 3. Tym samym w jego ocenie akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktami hierarchicznie wyższymi, zaś postanowienia porozumienia zbiorowego są zgodne z prawem, jeśli nie są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i przepisów wykonawczych oraz nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dalej wyjaśnił, iż przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy, decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego. Jest to konsekwencja faktu, iż porozumienie zbiorowe, tak jak inne autonomiczne źródła prawa pracy, nie jest czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego, a aktem normatywnym. Podkreślił, że nie może zasługiwać na aprobatę pogląd, iż przy interpretacji postanowień porozumień zbiorowych wola stron porozumienia i cel jego zawarcia mogą być uwzględniane jedynie wyjątkowo – gdy zawiodą pozostałe metody dokonywania wykładni aktów prawnych. Oznaczałoby to bowiem w istocie zrównanie na gruncie wykładni aktów normatywnych pochodzących od prawodawcy państwowego (ustaw i aktów wykonawczych) z autonomicznymi źródłami prawa pracy wymienionymi w art. 9 § 2 i 3 k.p., co byłoby nieuzasadnione chociażby z uwagi na fakt, że inny jest tryb powzięcia tychże aktów (o wiele bardziej złożony i rozbudowany jeśli chodzi o akty normatywne pochodzące od prawodawcy państwowego, w szczególności ustawy) i mogłoby prowadzić w rezultacie do skutków niekorzystnych zwłaszcza dla pracowników. Przykładowo przywołał sytuację, w której dochodzi do zmiany pracodawcy, który wszak może w sposób odmienny interpretować postanowienia porozumień zbiorowych, układów zbiorowych, czy innych aktów wchodzących w zakres autonomicznych źródeł prawa pracy, aniżeli wcześniej rozumiały je dotychczasowe jego strony. Dlatego też szczególnego znaczenia nabiera właśnie rozumienie treści owych aktów zgodnie z wolą ich stron oraz celem zawarcia. Zwrócił uwagę, że takie też stanowisko zajmuje ustawodawca, który w przepisach kodeksu pracy dotyczących układów zbiorowych pracy zawarł art. 241⁶ stanowiący, iż treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony i uznał ten przepis za istotną wskazówkę interpretacyjną, również jeśli chodzi o wykładnię porozumień zbiorowych, nakazującą uwzględnianie nie tylko literalnej treści porozumienia, ale również rozumienia treści tego aktu przez jego strony, a zatem pośrednio także i ich woli oraz samego celu jego zawarcia. Zważywszy bowiem na fakt, że stosownie do treści art. 9 § 2 i 3 k.p. stosunek między zakładowym układem zbiorowym z jednej strony a porozumieniem zbiorowym jest równorzędny, za zasadne uznano – przywołując orzeczenia Sądu Najwyższego - aby przy interpretacji postanowień takiego porozumienia stosować reguły wykładni właściwe dla najbardziej podobnego źródła prawa pracy, czyli dla układu zbiorowego pracy. Sąd Rejonowy wskazał także, że postanowienia aktów normatywnych hierarchicznie niższego rzędu, jak np. porozumienia zbiorowego czy układu zbiorowego pracy, przyznające pracownikom korzystniejsze świadczenia tego samego rodzaju (w wyższej wysokości), co przewidziane w aktach prawnych prawa powszechnie obowiązującego (ustawach, rozporządzeniach), mają pierwszeństwo przed odpowiednimi postanowieniami tych ostatnich aktów i niejako „zastępują” je automatycznie. Nie ma zatem potrzeby zamieszczania w takim przypadku w akcie normatywnym niższego rzędu specjalnej normy kolizyjnej, stanowiącej że świadczenie przewidziane w tym akcie wyczerpuje w pełni tożsame świadczenie np. z ustawy bądź rozporządzenia. W konsekwencji, w sytuacji tożsamych sfer podlegających regulacji prawnej (tożsamość sytuacji faktycznych i prawnych podlegających regulacji oraz zakresu podmiotowego regulacji) i identycznych nazw przyjętych instytucji, dla łącznego ich stosowania (odpłaty wynikającej z Porozumienia obok odpłaty wynikającej z ustawy)

koniecznym byłoby wyraźne zaznaczenie, że przepisy o odprawie ujęte w Porozumieniu nie wyłączają stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Na gruncie niniejszej sprawy sąd I instancji za istotne uznał okoliczności i cel zawarcia Porozumienia z 13 czerwca 2005 roku, zakres jego regulacji i przewidziane w nim przesłanki wypłaty odpraw dla pracowników, z którymi rozwiązanie stosunku pracy następowało w okresie pogwarancyjnym, a także relacje zawartych w tymże porozumieniu regulacji prawnych w analizowanym zakresie do ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uwzględnił również w tym zakresie treść wydanego przez pracodawcę w późniejszym okresie (...) S.A. w II kwartale 2011 roku oraz zawartego w dniu 23 sierpnia 2011 roku z działającymi w spółce organizacjami związkowymi Porozumienia w Sprawie Zwolnień Grupowych w IV kwartale 2011 roku.

Odnosząc się do treści kolejnych przepisów ustawy z 13 marca 2003 roku, sąd I instancji wskazał, że ustawa ta ma na celu z jednej strony zabezpieczenie interesu ekonomicznego pracowników, zaś z drugiej, zagwarantowanie, że zwolnienia takie będą przeprowadzane według przejrzystej procedury. Przewidziana w art. 8 tejże ustawy odprawa (co do której ustawodawca posługuje się nazwą: „odprawa pieniężna”) stanowi więc dla pracowników, którzy tracą pracę bez jakiegokolwiek własnej winy („z przyczyn niedotyczących pracownika”) dodatkowe źródło dochodu, umożliwiające im przystosowanie się do zmienionej sytuacji. Odprawa ta przysługuje przy tym wszystkim pracownikom zwalnianym w tym trybie, bez żadnych wyłączeń, podyktowanych chociażby posiadaniem przez pracownika innego źródła dochodu, np. prawa do emerytury.

W ocenie Sądu Rejonowego, aby można było mówić o tym, że odprawa przewidziana przepisami spornego Porozumienia jest tą samą odprawą, o której mowa w przepisach ustawy z 13 marca 2003r., a więc że przepisy owego Porozumienia stanowią w tym zakresie *lex specialis*, należałoby ustalić bez cienia wątpliwości, że zakres – zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy obu regulacji jest identyczny. Tymczasem, na co wskazano w pierwszym rzędzie, przedmiotowe Porozumienie w Sprawie Zakończenia Sporu Zbiorowego z 13 czerwca 2005 roku, nie było porozumieniem o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003r., ani żadnym innym porozumieniem regulującym zasady dokonywania zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Zostało ono zawarte wyłącznie w oparciu o przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991r., nr 55, poz. 236 z późn. zm.). Już sama ta okoliczność świadczy więc zdaniem sądu I instancji o tym, że sfera, której dotyczy porozumienie z 13 czerwca 2005r. różni się od sfery regulowanej przepisami ustawy z 13 marca 2003r. W tym zakresie przywołano przepis art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wskazując iż spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych i wyprowadzając z tego wniosek, że nie jest dopuszczalne wszczęcie takiego sporu w innym zakresie, a co za tym idzie – także zawarcie w owym innym zakresie porozumienia, które – z mocy szczególnego unormowania – musiałoby być traktowane jako źródło prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 Kodeksu pracy. Podkreślono zarazem, że w myśl przepisu art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań uwzględnionych w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni (ust. 1). Nadto, w zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem (ust. 2). Takie określenie ma przy tym charakter wiążący i niedopuszczalne jest zawieranie porozumień, wykraczających poza zakres wskazany w zgłoszeniu.

W tym kontekście za istotne uznał Sąd Rejonowy zeznania świadka J. P. (1), będącej w pierwszej połowie 2005r. członkinią zarządu Związku Zawodowego (...) S.A., który to właśnie związek wdał się w spór zbiorowy z pracodawcą. Wskazano, iż świadek ta zeznawała bowiem m.in. na okoliczność przyczyn wszczęcia owego sporu, wyraźnie wskazując iż dotyczył on wprowadzenia w spółce szeregu gwarancji socjalnych dla pracowników, o treści identycznej z tymi, jakie ustalono wcześniej, w trakcie negocjacji tekstu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zeznania tej świadek uznano przy tym za w pełni wiarygodne, jako znajdujące potwierdzenie już chociażby w treści punktu I Porozumienia, a nadto w jego artykule 1 2 oraz w jego punkcie II. Z zamieszczonych tam regulacji wynika bowiem jasno, że zamiarem spierających się stron było uregulowanie w porozumieniu kwestii związanych z „bezpieczeństwem socjalnym”

pracowników — jednakże tylko ich części, a mianowicie tych, którzy byli w momencie podpisania porozumienia zatrudnieni w spółce od co najmniej 12 miesięcy - poprzez wprowadzenie trzech rodzajów instytucji prawnych: instytucji trwałości stosunku pracy, gwarancja zatrudnienia w (...) S.A. oraz gwarancji płacy. Możliwość zastosowania jednej z trzech instytucji, a mianowicie gwarancji zatrudnienia, została przy tym dodatkowo ograniczona do jeszcze węższego grona pracowników — stosowne wyłączenia zostały wprowadzone w części I w artykule 1 § 5 Porozumienia. Oprócz tego na wiarygodność zeznań tej świadek wskazuje zdaniem sądu I instancji fakt, że — co było w sprawie niesporne - bezpośrednio przed zawarciem przedmiotowego Porozumienia w spółce (...) był negocjowany przez związki zawodowe oraz przedstawiciele pracodawcy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który miał określać: 1) warunki pracy, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, 2) zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń związanych z pracą, 3) instrumenty prawne sprzyjające realizacji programu stabilizacji i rozwoju spółki w zakresie spraw pracowniczych, 4) wzajemne zobowiązania stron układu w zakresie stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przestrzegania jego postanowień. Ponieważ jedna z reprezentatywnych organizacji związkowych nie wyraziła zgody na podpisanie układu, ostatecznie nie doszło do jego zawarcia, konsekwencją czego był fakt, że wynegocjowane w nim gwarancje pracownicze nie mogły wejść w życie. W tej sytuacji, mając na względzie to, że w owym czasie rozpoczynał się proces prywatyzacji i komercjalizacji (...) S.A., co mogło wywoływać obawy wśród załogi co do dalszych zasad i warunków, na jakich pracownicy będą zatrudniani w spółce, za logiczne uznano podjęcie przez przedstawiciele pracowników działań zmierzających do zapewnienia chociażby części załogi takich instrumentów stabilizujących jej zatrudnienie, na których wprowadzenie pracodawca wyraził już zgodę, negocjując ZUZP i będąc gotowym do jego podpisania. Za w pełni wiarygodne sąd uznał więc twierdzenia świadka J. P. (znajdujące także poparcie w zeznaniach świadka G. Z.), że wszczęcie sporu zbiorowego było ściśle związane z niepodpisaniem ZUZP, a zamiarem związku zawodowego, w skład zarządu którego wchodziła świadek P. (a więc niewątpliwie mająca wiedzę na temat jego ówczesnych intencji) było doprowadzenie do choćby częściowego „uratowania” jego postanowień. Zeznania te uznano za tym bardziej wiarygodne, jeśli zwrócić uwagę na treść punktu II, w którym przewidziano, iż „Pakiet instrumentów stabilizacji, o którym mowa w pkt I niniejszego porozumienia, zostanie ujęty w całości, w niezmienionej treści i formie, w zakładowym układzie zbiorowym pracy, jeżeli układ taki dla Spółki zostanie zawarty w okresie trwania gwarancji, o której mowa w art. 2 1 ust. 1 pkt a)” Mając na uwadze okoliczność, że wcześniejsze negocjacje treści ZUZP trwały kilka miesięcy, a spór zbiorowy zakończył się ledwie po kilku tygodniach, podpisaniem spornego Porozumienia, za nielogicznym uznał sąd I instancji uznanie, że postanowienia Porozumienia były w owym czasie negocjowane od początku i w całkowitym oderwaniu od wcześniejszych negocjacji treści ZUZP. Wskazał, że nieracjonalne byłoby też postępowanie pracodawcy, który z jednej strony miał — zdaniem strony pozwanej — nie przywiązywać wagi do postanowień Porozumienia, zaś z drugiej zgadzać się na włączenie jego postanowień w całości i niezmienionej treści do ewentualnego przyszłego ZUZP, o ile taki uda się wynegocjować. Za jedyne sensowne wytłumaczenie takiego postępowania obu stron Porozumienia uznał sąd I instancji to, że treści Porozumienia nie negocjowano od nowa, gdyż wolą jego stron było nadanie rangi normatywnej ustaleniom dokonany wcześniej, w czasie negocjowania treści ZUZP. Skoro więc na podstawie złożonych do akt — i niezakwestionowanych przez pozwaną — dowodów z dokumentów, ale także i zeznań świadków, sąd ustalił, że w ostatecznym tekście ZUZP znalazł się zapis art. 30, przewidujący dla pracowników, z którymi zostanie rozwiązana umowa o pracę po upływie okresu gwarancyjnego 4-miesięczną odprawę, bez wskazania, że świadczenie to będzie wyczerpywać roszczenie o odprawę z ustawy z 13 marca 2003r., mimo że we wcześniejszych, negocjowanych wersjach ZUZP przedstawiano propozycje, aby zapis taki zamieścić, sąd uznał, iż oznacza to, że ostateczną wolą stron było niedokonywanie takiego wyłączenia. W powyższej sytuacji identycznie należało więc jego zdaniem interpretować także tożsamo brzmiące postanowienie zawartego w opisanych wyżej okolicznościach Porozumienia.

Z podanych powyżej przyczyn Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanej jakoby odprawa 4-miesięczna przewidziana w art. 3 ww. Porozumienia z 13 czerwca 2005 roku była tym samym świadczeniem, o którym stanowi przepis art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w konsekwencji aby przyznanie pracownikom prawa do odprawy z porozumienia pozbawiało ich prawa do uzyskania odprawy „ustawowej”. Wskazał, że do tych samych rezultatów prowadzi również i sama wykładnia logiczno-językowa treści powyższych przepisów Porozumienia. Zestawienie pojęć, jakimi strony porozumienia posłużyły się do określenia świadczeń przysługujących pracownikom, z którymi

rozwiązano stosunek pracy w okresie gwarancyjnym oraz pogwarancyjnym, tj. odpowiednio „odszkodowanie” oraz „odprawa”, także wskazuje, że kryje się pod nimi różna treść normatywna. Biorąc pod uwagę pozostałą treść art. 2 ww. Porozumienia, w którym mowa jest o okresie gwarancyjnym, w tym m.in., że pracownikom o którym mowa w art. 1 § 3, zapewnia się gwarancję zatrudnienia, której okres uzależniony jest od stażu pracy w (...) S.A., sąd wskazał, że odszkodowanie to stanowiło świadczenie mające na celu naprawienie szkody w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy, przed upływem gwarantowanego okresu zatrudnienia, a skoro tak to nie było świadczeniem tożsamym w swym znaczeniu i funkcji z odprawą. W konsekwencji nie stanowiło ono zatem zabezpieczenia dla pracowników zwalnianych w okresie gwarancyjnym w razie zwolnień grupowych, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji zauważył też, że strony porozumienia w jego spornym art. 3 posłużyły się pojęciem „odprawy”, podczas gdy dokonując wyłączenia w art. 2 § 3 pkt 2 wyraźnie odwołały się do niebudzącego najmniejszych wątpliwości interpretacyjnych pojęcia „odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników”. W tym zakresie sąd wskazał, że podobnie jak w przypadku ustawodawcy, tak i w przypadku twórców innego rodzaju źródeł prawa należy zakładać, że jeśli w jednym akcie prawnym posługują się określonymi pojęciami, to za każdym razem rozumieją je dokładnie tak samo (kryje się pod nimi identyczna treść). Jeśli więc w obrębie jednego aktu prawnego występują jakieś różnice terminologiczne, musi to świadczyć także o różnicach znaczeniowych.

Dalej wskazano, że jeśli przyjąć by za właściwą interpretację pozwanej spółki, że zarówno „odszkodowanie” z art. 2 ww. Porozumienia, jak i „odprawa” z art. 3 ww. Porozumienia były świadczeniami mającymi przysługiwać pracownikom na wypadek zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, to uwzględniając jednocześnie fakt, że ta ostatnia ustawa ma charakter bezwzględnie obowiązujący i brak jest podstaw normatywnych do pozbawienia pracownika prawa do uzyskania odprawy w razie zaistnienia określonych w niej przesłanek, trzeba byłoby stwierdzić że strony Porozumienia de facto „zrównały” odszkodowanie z art. 2 ww. Porozumienia z 13 czerwca 2005 roku z odprawą o jakiej stanowi art. 8 ww. odprawy. Skoro zaś tak, to przepis art. 8 ww. ustawy podlegałby tutaj wyłączeniu jako mniej korzystny dla pracowników na rzecz przepisu korzystniejszego, tj. art. 2 § 2 ww. Porozumienia przewidującego tożsame świadczenie w wyższej wysokości. Jeśli jednak strony jednoznacznie i wprost wyłączyły w treści art. 2 § 3 ust. 2 Porozumienia możliwość dodatkowego uzyskania przez pracownika prawa do ustawowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie dokonały takiego wyłączenia w art. 3 ww. Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku, jednoznacznie wskazuje to zdaniem Sądu Rejonowego na ich zamiar, polegający na tym, iż prawo pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy w okresie pogwarancyjnym, do uzyskania odprawy z art. 8 ww. ustawy nie zostało wyłączone, a zatem takiemu pracownikowi miała przysługiwać zarówno odprawa z ustawy, jak i z Porozumienia. Za niemającą znaczenia uznano przywoływaną przez pracodawcę okoliczność, iż skutek takiego unormowania wysokość kwot wypłaconych niektórym pracownikom zwolnionym w okresie pogwarancyjnym mogła przewyższać sumy należne osobom, które zostały zwolnione wcześniej. Wskazano, iż w dacie zawierania Porozumienia liczba osób, które mogą zostać objęte takimi korzystnymi regulacjami była bowiem łatwa do policzenia (był to zamknięty krąg osób, o najdłuższym stażu pracy), a pracownicy ci mogli być znani pracodawcy z nazwiska. Uznano, że niewątpliwie więc w takiej sytuacji – wążąc na szali chęć wynegocjowania jak korzystniejszych dla siebie warunków przy panującym wśród załogi poruszeniu, mogącym zakończyć się akcją strajkową i konieczność zgodzenia się na wypłatę wyższych kwot (w wysokości policzalnej i możliwej do określenia z góry), ale uzyskania w ten sposób spokoju społecznego, niezbędnego do jak najlepszego przeprowadzenia procesu prywatyzacji – pracodawca mógł w pełni świadomie zgodzić się za zamieszczenie w Porozumieniu tego rodzaju zapisu, pozornie naruszającego zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Wyjaśniono także, że za uwzględnieniem powództw przemawiało także i to, że sfery, jakie regulowane są przepisami ustawy z 13 marca 2003r. oraz których dotyczyło przedmiotowe Porozumienie z 13 czerwca 2005 roku nie są identyczne. Zdaniem sądu Porozumienie nie reguluje kwestii związanych ze zwolnieniami grupowymi czy indywidualnymi, dokonywanymi na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z żadnego z jego postanowień nie wynika też, aby miało mieć ono zastosowanie w sytuacjach faktycznych tożsamych do tych, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, niejako pochłaniając (konsumując) regulacje ustawowe. Ustawa dotyczy bowiem sytuacji, w których pracodawca już podjął decyzję o redukcji zatrudnienia, a jej rolą jest wyłącznie określenie ogólnych zasad postępowania w takich przypadkach, w tym wprowadzenie dodatkowych świadczeń dla pracowników (wszystkich objętych procesem zwolnień, bez żadnych wyjątków). Omawiane Porozumienie zostało natomiast zawarte w celu zapobieżenia wdrożeniu przez pracodawcę procesu zwolnień pracowników w pewnej ich grupie (osób zatrudnionych na rok przed wejściem w życie Porozumienia) poprzez wprowadzenie dodatkowych elementów stabilizujących ich stosunki pracy. Wynika to wprost z przywoływanych już przepisów Porozumienia, odwołujących się do takich pojęć jak „atmosfera wzajemnego zaufania i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników (punkt I artykułu 1 2) oraz wprowadzających trzy grupy instytucji prawnych (trwałości stosunku pracy, gwarancji zatrudnienia i gwarancji płacy). W żadnym miejscu porozumienia nie ma mowy o określaniu zasad przeprowadzania przez pracodawcę ewentualnych zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, czy to grupowych, czy indywidualnych.

Dalej sąd I instancji wyjaśnił, że gdyby sporne porozumienie zostało zawarte w okolicznościach i w trybie określonym w ustawie o zwolnieniach grupowych, w związku z zamiarem przeprowadzenia przez pracodawcę zwolnień grupowych, to ewentualne wątpliwości terminologiczne (jak np. posługiwanie się pojęciem „odprawy” zamiast „odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”), czy interpretacyjne (wynikające z niedokonania wyłączenia prawa do odprawy ustawowej) można byłoby interpretować tak, jak czynił to pozwany w niniejszej sprawie. Sfera regulacji w przypadku obu aktów normatywnych w pełni by się bowiem wówczas pokrywała. Taka sytuacja nie zaistniała w przypadku porozumienia z 13 czerwca 2005r., zawartego w związku z prowadzeniem sporu zbiorowego w celu wprowadzenia gwarancji zatrudnienia, nie zaś w związku z ustalaniem zasad dokonywania zwolnień pracowników.

Dalej Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w dniu 17 lutego 2011 roku został przez pracodawcę wydany (jednostronnie) Regulamin Zwolnień Grupowych „(...)” w II Kwartale 2011 roku, a w dniu 23 sierpnia 2011 roku zawarte zostało Porozumienie w Sprawie Zwolnień Grupowych w IV Kwartale 2011 roku. Wskazał, iż w obu tych aktach wprost stwierdzono, że przeprowadzane w roku 2011 zwolnienia będą miały charakter zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W obu też jako ustawową podstawę ich wydania wskazano art. 3 powoływanej ustawy, a zatem to one, a nie porozumienie o jakim mowa w przepisie art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych były właściwymi aktami regulującymi kwestię zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Zwrócono uwagę na fakt, że pracodawca w ww. Regulaminie z 17 lutego 2011 roku w 5 wprost uregulował kwestię praw pracowników zwalnianych w ramach zwolnień grupowych do odprawy, przy czym w odniesieniu do pracowników, którym wypowiedziano umowy o pracę, a także pracowników, których umowy o pracę miały się rozwiązać wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, a którym przysługiwała odprawa przewidziana w Porozumieniu w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku, pracodawca zastrzegł, że będzie im przysługiwała odprawa wskazana w tym Porozumieniu, tj. 4-miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Jednocześnie, w dalszej części tego przepisu pracodawca zaznaczył, że w odprawie tej zawarta jest odprawa wskazana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji wskazał również, że co prawda, Regulamin z 17 lutego 2011 roku nie miał zastosowania do powodów, niemniej jednak fakt jego wydania i poddania w nim regulacji m.in. szczegółowych zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia oraz przysługujących im w razie zwolnienia świadczeń, a także fakt wyraźnego rozróżnienia przez pracodawcę w 1 pkt. 1 a) Regulaminu odprawy z ww. Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku oraz z ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, w tym zwłaszcza wyraźne wyłączenie w tym przepisie prawa do odprawy ustawowej, jednoznacznie wskazują, że inny był zakres i przedmiot regulacji ww. Porozumienia z 13 czerwca 2005 roku oraz że przewidziane w nim świadczenia dla pracowników zwalnianych w tzw. okresie gwarancyjnym i pogwarancyjnym nie są świadczeniami tożsamymi z odprawą dla pracowników zwalnianych w ramach zwolnień grupowych. Zarazem za bezskuteczne uznano dokonane przez pracodawcę — mocą jednostronnego aktu prawnego — wyłączenie prawa pracowników objętych Porozumieniem

z 13 czerwca 2005r. do dwóch odpraw — ustawowej i z Porozumienia z 2005 roku, a to z uwagi na hierarchię źródeł prawa pracy, zgodnie z którą postanowienia aktu niższego rzędu (a wydany jednostronnie przez pracodawcę regulamin jest aktem niższego rzędu niż wynegocjowane wspólnie z pracownikami porozumienie) nie mogą zmieniać na niekorzyść pracowników postanowień aktów wyższego rzędu (art. 9 § 3 Kodeksu pracy).

Sąd Rejonowy wskazał też, iż strony Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 13 czerwca 2005r. nie zastrzegły w żadnym z jego przepisów, aby dla przyznania przewidzianych w nich świadczeń, rozwiązanie stosunku pracy musiało nastąpić z przyczyn niezależnych od pracownika. Inaczej został również ukształtowany zakres podmiotowy pracowników, jeśli chodzi o ich sytuację i formę rozwiązania umowy o pracę, aniżeli pracowników których dotyczy ww. ustawa z 2003 roku. Zwrócił uwagę, że z treści art. 3 w zw. z art. 1 § 3 Porozumienia wynika, że przewidziana w nim 4-miesięczna odprawa przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym w (...) S.A. w momencie wejścia w życie porozumienia od co najmniej 12 miesięcy, po upływie okresu gwarancyjnego, o którym mowa w art. 2 1 ust. 1, niezależnie od tego jaka była przyczyna rozwiązania tejże umowy. Z kręgu osób uprawnionych do uzyskania odprawy zostali jednakże wyłączeni pracownicy zwalniani na zasadach i w trybie określonym w art. 1 § 5 Porozumienia, podczas gdy prawo do odprawy ustawowej ma charakter powszechny.

W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na wszystkie wyżej przedstawione okoliczności i argumenty, prawo powodów do uzyskania odprawy z tytułu zwolnień grupowych, o jakiej mowa w art. 8 ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, niezależnie od odprawy jaka przysługiwała im na gruncie omawianego Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku, nie mogło budzić wątpliwości.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że dokumenty przedłożone wzajemnie przez strony niniejszego postępowania w zasadniczej części uznał za obiektywny materiał dowodowy, w pełni wiarygodny, którego autentyczność i treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zaznaczył zarazem, iż prywatne opinie prawne opracowane na zlecenie stron, jeszcze przed wszczęciem postępowania uznano za wyjaśnienia stanowiska stron oraz, że jako wiarygodne i wzajemnie uzupełniające się oceniono zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, poza świadkiem J. W., która nie posiadała wiedzy o przedmiotowym Porozumieniu. Ponadto wskazano, iż sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie świadków H. G. i S. M., przyjmując, iż okoliczności, na które świadkowie ci zostali powołani zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W konsekwencji powództwa uwzględniono, biorąc pod uwagę staż pracy powodów i treść porozumienia, o czym orzeczono wobec poszczególnych powodów w punktach I, V, IX, XIII, XVII, XXI, XXVI, XXX wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 lipca 2011 r. czyli od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy. W odniesieniu do powódek E. I. (1) i D. P. umowa rozwiązała się z dniem 31 lipca 2011 r., co skutkowało przyznaniem im odsetek od dnia 1 sierpnia 2011 r., a nie jak wnosili w pozwach, od dnia 1 lipca 2011 r. W pozostałym zakresie, czyli co do żądania E. I. (1) i D. P. zasądzenia na ich rzecz ustawowych odsetek za lipiec 2011 roku, powództwa zostały oddalone (punkty XXII i XXXI sentencji).

Pozwana spółka wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części uwzględniającej powództwa powodów oraz w części orzekającej o kosztach postępowania (tj. w zakresie punktów I-XXI, XXIII-XXX oraz XXXII-XXXIV sentencji).

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 KPC zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Sprzecznosc istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy a mianowicie art. 233 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, niezgodny z zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że:

a) intencją stron Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku obowiązującego u pozwanej (dalej zwanego „Porozumieniem”) było zachowanie prawa do świadczeń zarówno z Porozumienia, jaki

ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwanej „Ustawą”),

b) ustaleniu, że wola stron zawierających Porozumienie kształtowała się podczas negocjacji nad Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (dalej zwany „ZUZP”), podczas gdy treść zapisów gwarancji pracowniczych oraz ich znaczenia ukształtowane zostały w trakcie negocjacji nad treścią Porozumienia,

c) przyjęciu przez sąd I instancji na podstawie zeznań świadków M. M. (1) i M. M. (2), iż zapisy dotyczące gwarancji były przedmiotem negocjacji przy kształtowaniu treści ZUZP, podczas gdy z zeznań ww. świadków wynika, że znaczenie przepisów dotyczących odprawy zostało ostatecznie ukształtowane w trakcie negocjacji nad Porozumieniem,

d) błędnym przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że wiedza świadków G. Z. i J. P. (1) ma kluczowe znaczenie w sprawie, pomimo że nie brali oni udziału w negocjacjach nad treścią Porozumienia.

2. Naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) artykułu 3 Porozumienia w związku z art. 9 § 1 2 Kodeksu pracy oraz w związku z art. 8 Ustawy poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że świadczenie pieniężne w postaci odprawy uregulowane w artykule 3 Porozumienia wynoszące czterokrotność wynagrodzenia obliczanego według zasad jak ekwiwalent za urlop, tj. w sposób tożsamy jak świadczenie wynikające z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługujące pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę po upływie okresu gwarancji zatrudnienia nie zastępuje odprawy wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach, a stanowi osobne i dodatkowe świadczenie dla zwalnianych pracowników, w sytuacji w której wykładania językowo logiczna oraz wykładania systemowa artykułu 3 Porozumienia wprost wykazują, iż odprawa uregulowana w artykule 3 Porozumienia zastępuje odprawę z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

b) artykułu 3 Porozumienia w związku z artykułem 2 ust. 3 Porozumienia poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że użyte w art. 2 ust. 3 Porozumienia pojęcie „odprawa pieniężna” nie jest tożsame z pojęciem „odprawy” użytym w artykule 3 Porozumienia, w sytuacji w której brak przymiotnika „pieniężna” nie może stanowić podstawy do określenia charakteru prawnego świadczenia wskazanego w artykule 3 Porozumienia, w szczególności iż zarówno wykładnia językowa logiczna, jak i wykładnia systemowa treści Porozumienia wskazują, że w artykule 3 Porozumienia chodzi również o tożsamą odprawę jak w artykule 2 ust. 3 Porozumienia.

c) artykułu 3 Porozumienia w związku z artykułem 9 § 2 Kodeksu pracy oraz art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o sporach zbiorowych (Dz. U. z 1991 Nr 55, poz. 236 z późn. zm.) poprzez ich błędną wykładnię oraz nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że Porozumienie jako źródło prawa pracy kończące spór zbiorowy nie mogło modyfikować zapisów ustawy o zwolnieniach grupowych z tego względu, iż zawarte zostało w odrębnym reżimie prawnym jaki konstytuuje ustawa o sporach zbiorowych, w sytuacji w której zgodnie z przyjętymi przez orzecznictwo i doktrynę zasadami wykładni źródeł prawa pracy i regułami kolizyjnymi mającymi zastosowanie do tychże źródeł, postanowienia wewnętrznych źródeł prawa pracy zastępują postanowienia kodeksu i innych ustaw jeżeli zawierają postanowienia korzystniejsze dla pracowników niż akty wyższego rzędu.

d) artykułu 241⁶ Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię oraz zastosowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie miała miejsce wspólna wykładnia zapisów Porozumienia przez jego strony, w sytuacji w której ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wprost wynika, że strony Porozumienia odmiennie interpretują jego zapisy i nie można było przyjąć, iż niniejszy artykuł może mieć zastosowanie w przedmiotowym stanie faktycznym.

e) artykułu 65 § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, poprzez jego zastosowanie i w konsekwencji błędną wykładnię woli stron Porozumienia w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wprost wynika, iż wolą pracodawcy nigdy nie było wprowadzenie dodatkowego świadczenia w postaci dodatkowej odprawy wynikającej z Porozumienia obok a nie zamiast odprawy wynikającej z art. 8 Ustawy.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie w całości powództw wszystkich powodów oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji, w zakresie zarzutu naruszenia przepisów postępowania wskazano, iż dokonując ustaleń faktycznych mających stanowić podstawę wydania wyroku, sąd I instancji niesłusznie, w sposób niezgodny z zasadami logicznego myślenia i doświadczeniem życiowym przyjął, iż intencją stron Porozumienia było zachowanie prawa do świadczeń zarówno z Porozumienia, jak i z Ustawy. Nieuzasadnione w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było również to, że wola stron zawierających Porozumienie kształtowała się podczas negocjacji nad ZUZP. Zarzucono, iż sąd I instancji całkowicie pominął przy tym szereg udowodnionych przez pozwaną okoliczności, które wskazywały na to, że było dokładnie odwrotnie. W tym zakresie wskazano, że pozwana dowiodła tego, że ZUZP oraz Porozumienie były negocjowane oddzielnie, gdyż najpierw, na początku roku 2005 negocjowany był ZUZP, a dopiero potem, kiedy okazało się, że nie może wejść w życie ZUZP, rozpoczęto negocjacje nad Porozumieniem. Nie można więc w ocenie skarżącej wywodzić, że to, co zostało ustalone podczas rokowań nad ZUZP dotyczyło negocjacji Porozumienia, gdyż przeczą temu zasady logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Zwrócono też uwagę, że zespoły negocjacyjne ZUZP i Porozumienia różniły się osobowo, wobec czego nie można wywodzić, że osoby, które brały udział w negocjowaniu ZUZP wiedziały, jaka była wola i zgodny zamiar zespołu negocjacyjnego pracującego nad Porozumieniem.

Przyznano zarazem, że w pierwotnym projekcie ZUZP z początku roku 2005 istniał oddzielny rozdział zatytułowany: „Instrumenty stabilizacji i rozwoju spółki w zakresie spraw pracowniczych”, a w § 3 zatytułowanym: „Gwarancja zatrudnienia” w ust. 5 zawarto zapis: „Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 3 i 4 powyżej i odprawa, o której mowa w ust. 7 poniżej wyczerpuje uprawnienia (prawo) pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Zarzucono jednak sądowi I instancji, że pominął fakt, iż o ile w pierwotnym dokumencie ZUZP oba świadczenia były uregulowane w jednym miejscu tego aktu, w jednym rozdziale i ustępie, to w wersji z 25 maja 2005 roku nastąpiło już wyraźnie rozdzielenie obu świadczeń. Wskazano, że nie była to tylko prosta zmiana jednostek redakcyjnych, a rozdzielenie tych dwóch świadczeń wskazuje na ewidentne i świadome działanie negocjujących stron. Podkreślono, że odszkodowanie wypłacane pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę w czasie trwania okresu ochronnego zostało uregulowane w art. 28 § 2 i 3, podczas gdy odprawa pieniężna w art. 30. Zdaniem pozwanej, okoliczność ta stanowi bez wątpienia wyraz woli obu stron negocjowanego dokumentu, aby nastąpiło rozdzielenie tych dwóch świadczeń. Odszkodowanie było nowym świadczeniem, które nie miało i nie ma swojego odpowiednika w żadnej ustawie. Natomiast odprawa pieniężna była uregulowana w Ustawie. Zatem zasady logiki nakazywały, aby w przypadku odszkodowania uregulować tę kwestię jak najlepiej, aby w przyszłości nie powstały wątpliwości co do interpretacji, w tym wprowadzić wyłączenie co do stosowania Ustawy.

Apelujący zwrócił też uwagę, iż przy badaniu zgodnego zamiaru i woli stron należy pamiętać o niezmiernie istotnej okoliczności, jaką jest przyznanie pracownikom pozwanej bardzo korzystnego, zdecydowanie lepszego, aniżeli uregulowania w Ustawie katalogu uprawnień. Należy rozpatrywać całość postanowień dotyczących uprawnień pracowników. W tym zakresie wskazano, iż związkom zawodowym chodziło przede wszystkim o utrzymanie dla pracowników jak najdłuższego okresu ochronnego, który kształtował się od 24 nawet do 68 miesięcy (przeszło pięć lat). W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w okresie gwarancji pracownikom miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do końca okresu i średniego miesięcznego wynagrodzenia. Z kolei jeżeli chodzi o odprawę pieniężną po okresie gwarancji podczas negocjacji ustalono, że ma ona być korzystniejsza od tej w Ustawie i ustalono ją na wysokość czteromiesięcznego wynagrodzenia. W przypadku odprawy zbędne było wyłączenie stosowania zapisów Ustawy, ponieważ i ZUZP oraz Porozumienie były korzystniejsze od Ustawy.

Dalej zarzucono, iż oceny zeznań świadków M. M. (2) i M. M. (1) sąd I instancji dokonał w sposób nieszczeronny, bowiem w oderwaniu od pozostałych dowodów, z którymi zeznania te były spójne. Zdaniem pozwanej zarówno z zeznań świadków, jak i zgromadzonych w sprawie dokumentów jednoznacznie wynika, że kwestią priorytetową w negocjacjach nad Porozumieniem, było wypracowanie jak najkorzystniejszych warunków dla pracowników w tzw.

okresie gwarancyjnym. Okoliczność, że kwestia odprawy w okresie pogwarancyjnym nie była priorytetem w trakcie negocjacji nad Porozumieniem nie oznacza bowiem, że kwestia nie w ogóle była poruszana. Zdaniem pozwanej materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu przed sądem I Instancji potwierdza, że odprawa zarówno z Porozumienia, jak i z ZUZP była dla pracowników korzystniejsza od odprawy wynikającej z Ustawy. Dlatego strony nie brały pod uwagę możliwości przyznania pracownikom w okresie pogwarancyjnym dodatkowej odprawy z Ustawy. Podkreślono również, że fakt, iż M. M. (1) podczas negocjacji treści ZUZP i Porozumienia występowała jedynie w roli sekretarza/protokolanta, nie może negatywnie wpływać na ocenę wartości dowodowej jej zeznań. Istotne znaczenie ma tutaj bowiem nie jej rola, ale informacje, do których miała dostęp oraz bezpośredni udział w posiedzeniach i obserwacje ich przebiegu. Zasady logicznego rozumowania nakazują zatem zdaniem skarżącej uznać, iż M. M. (1) jest wiarygodnym źródłem informacji na temat rzeczywistych intencji stron Porozumienia. Ponadto nie można dyskwalifikować roli świadka M. M. (1) w negocjowaniu Porozumienia oraz ZUZP, ponieważ w tamtym czasie była ona zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty i zajmowała się relacjami z partnerem społecznym, a więc związkami zawodowymi. Oznacza to, że tematyka sporów zbiorowych była jej bardzo dobrze znana. Podobnie zdaniem skarżącej należało oceniać zeznania M. M. (2), który uczestniczył w kluczowych momentach negocjacji zarówno ZUZP jak i Porozumienia jako przedstawiciel zarządu pozwanej. Oczywistym jest zatem według apelującej to, że miał pełną wiedzę na temat intencji i świadomości stron negocjujących porozumienie, gdyż odmienny wniosek byłby sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania.

Dalej, odnosząc się do dokonanej przez sąd oceny dowodów, apelująca wskazała, że świadkowie G. Z. i J. P. (1) sami wskazali, że nie brali udziału w negocjowaniu porozumienia, a okolicznością bezsporną było to, że ZIJZP ostatecznie nie wszedł w życie. Jej zdaniem, wobec takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy nie był uprawniony do tego by przyjąć, że ww. świadkowie mogli mieć bezpośrednią wiedzę o przebiegu negocjacji nad porozumieniem. W konsekwencji należało jej zdaniem uznać, że dokonana przez nich ocena charakteru zapisu dotyczącego odprawy, a przede wszystkim zamiarów stron podpisujących porozumienie, stanowi jedynie ich subiektywną, niczym nie podpartą opinię, która w żadnym przypadku nie może być rozpatrywana jako kluczowa dla interpretacji postanowień porozumienia. Pozorne podobieństwo niektórych postanowień Porozumienia i ZUZP nie może zaś przesądzać o tym, że intencje stron przy tworzeniu obu dokumentów były tożsame.

W zakresie zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, apelująca przywołała treść przepisu art. 9 k.p., zwracając uwagę, iż do katalogu pozaustawowych „źródeł prawa” pracy, szczegółowo uregulowanych w odrębnych postanowieniach ustaw należy m.in. zaliczyć porozumienia zbiorowe występujące jako instytucja tzw. zbiorowego prawa pracy w art. 9 i 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz art. 3 ustawy. Zwrócono też uwagę, że przepis art. 9 k.p. nie tylko wskazał akty normatywne wchodzące w skład prawa pracy, ale wprowadził również mechanizm prawny, wedle którego kształtowane są relacje, jakie zachodzą między przepisami prawa pracy, stanowionymi przez kompetentne organy państwa, a postanowieniami zbiorowego prawa pracy. Wprowadził zasadę, wedle której przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw wraz z aktami wykonawczymi gwarantują minimum uprawnień pracowniczych. Zwiększanie tych uprawnień możliwe jest w drodze aktów wymienionych w 2 i 3 komentowanego artykułu. W tym zakresie apelująca odwołała się do poglądów orzecznictwa.

Odnosząc to do realiów tej sprawy, przypomniano, że u pozwanej w dniu 13 czerwca 2005 roku weszło w życie porozumienie, które bez wątpienia jest bardziej korzystne dla pracowników pozwanej, aniżeli przepisy kodeksu pracy i w przypadku zwolnień grupowych postanowienia w nim określone mają zastosowania, jako normatywne źródło prawa pracy. Wskazano, że w związku z zawisłym sporem rzeczą sądu I instancji było dokonanie interpretacji postanowień porozumienia, ponieważ na tym tle doszło do rozbieżności między stronami w zakresie stosowania jego zapisów co do wypłaty na rzecz zwalnianych pracowników odprawy pieniężnej. W przedmiotowej sprawie interpretacji podlegały zapisy art. 3 porozumienia, w świetle których po ustaniu gwarancji zatrudnienia uregulowanej w art. 2 porozumienia pracownikowi miała przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak przy ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy. Sporną między stronami była zaś kwestia odniesienia tego uregulowania do treści art. 8 ustawy i rozstrzygnięcia, czy powodom przysługuje jedynie odprawa wynikająca z porozumienia, czy także objęta zapisem art. 8 ustawy.

Zdaniem pozwanej sąd I instancji dokonał w tym zakresie nieprawidłowego rozstrzygnięcia, uznając że świadczenie pieniężne w postaci odprawy uregulowane w artykule 3 porozumienia wynoszące czterokrotność wynagrodzenia obliczanego według zasad jak ekwiwalent za urlop, tj. w sposób tożsamy jak świadczenie wynikające z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługujące pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę po upływie okresu gwarancji zatrudnienia nie zastępuje odprawy wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach, a stanowi osobne i dodatkowe świadczenie dla zwalnianych pracowników. Podstawą takiego wniosku musiało być również uznanie, że pojęcie „odprawa pieniężna” nie jest tożsame z pojęciem „odprawy” użytym w artykule 3 porozumienia. Zarzucono, iż sąd I instancji nie uwzględnił następujących okoliczności:

- tego, że odprawa pieniężna z porozumienia jest korzystniejsza dla zwalnianych pracowników, aniżeli postanowienia dotyczące odpraw pieniężnych przewidziane w ustawie. Porozumienie przewiduje odprawę pieniężną w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia w każdym przypadku, zaś odprawa z ustawy w najlepszym wariantcie została określona na wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia dla oceny interpretacji porozumienia pozostaje zdaniem pozwanej fakt, że art. 3 porozumienia stanowi tak naprawdę modyfikację wysokości odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy, podwyższa tę odprawę o wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia. W ocenie skarżącej ustanowienie prawa do dwóch odpraw, przysługujących z tego samego tytułu byłoby nielogiczne i niezgodne z zasadami prawidłowej legislacji, ponieważ najprostszą i oczywistą formą zwiększenia wartości ustawowej odprawy jest modyfikacja jej wysokości w akcie wewnętrznym, tak jak to uczyniła pozwana;

- tego, że postanowienia porozumienia nie przewidują wprost, aby zwalniani pracownicy oprócz odprawy z porozumienia mogli otrzymać odprawę pieniężną z ustawy. Nie ma przy tym większego znaczenia zdaniem apelującej to, że w treści porozumienia nie wyłączono wprost prawa pracownika do łącznego otrzymania odpraw pieniężnych w sytuacji, kiedy rozwiązano z nim umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie pozwanej nie może budzić żadnych wątpliwości, że zarówno w ustawie, jak i w porozumieniu chodzi o to samo świadczenie w przypadku rozwiązywania umów o pracę w procesie zwolnień grupowych po okresie gwarancji. Przesądza o tym jej zdaniem zastosowanie terminu „odprawa”, który na gruncie prawa pracy występuje wyłącznie w kontekście tzw. zwolnień grupowych. W ocenie pozwanej użycie w porozumieniu sformułowania „odprawa”, zaś w ustawie „odprawa pieniężna” nie wpływa jeszcze na negatywną ocenę w zakresie tożsamości tych świadczeń. Nie może być wątpliwości, co do tego, że w porozumieniu również chodzi o odprawę pieniężną, na co wskazuje chociażby zastosowanie do sposobu obliczenia jej wysokości tego samego miernika, a mianowicie wskazania, że należy brać pod uwagę zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Brak przymiotnika „pieniężna” nie dyskwalifikuje określenia charakteru prawnego świadczenia. Z uwagi na tożsamość pojęć użytych w porozumieniu i w ustawie za oczywisty skarżąca uznała wniosek, że gdyby chciała oprócz odprawy określonej w porozumieniu wypłacać zwalnianym pracownikom odprawę wynikającą z ustawy, wprowadziłaby zapis wprost mówiący o tym, że oprócz odprawy przysługującej zwalnianym pracownikom na podstawie porozumienia wypłacona będzie także dodatkowa odprawa z ustawy. Musiałoby, w ocenie pozwanej, nastąpić wyraźne wyrażenie woli pracodawcy, chociażby z uwagi na fakt, że wiąże się to z zaplanowaniem przez pracodawcę funduszy przeznaczonych na wypłatę świadczeń z tego tytułu, a przy ilości do tej pory zwalnianych pracowników są to bardzo wysokie koszty. Zatem w interesie obu stron było dokładne uregulowanie kwestii związanej z wysokością wypłacanych świadczeń.

Przeciwną (od tej dokonanej przez sąd I instancji) interpretację zapisu art. 3 porozumienia w ocenie pozwanej wspiera także odmienna regulacja dotycząca kwestii zbiegu prawa do odszkodowania określona w art. 2 porozumienia. Podkreślono, że przewidziane w porozumieniu należności: odszkodowanie (art. 2 ust. 1) i odprawa pieniężna posiadają odmienny charakter, co pozwala twierdzić, że celem art. 3 porozumienia było ustanowienie ostatecznej wysokości odprawy, a nie dodatkowego świadczenia, przysługującego obok odprawy ustawowej. Strony porozumienia wyraźnie wskazały w art. 2 3 ust. 1 porozumienia, że w przypadku realizacji prawa do odszkodowania zostaje wyłączone prawo do odprawy z ustawy. Wobec powyższego należy podnieść, że w tym przypadku świadczenia posiadają inną nazwę i mają odmienny charakter prawny. Porozumienie w przypadku odszkodowania wprowadza nowe, odmiennie świadczenie pracownicze, zatem wymagało to wyraźnego wyłączenia w porozumieniu.

Wreszcie zauważono, że zaprezentowana przez sąd I instancji interpretacja postanowień porozumienia prowadziła do wniosku, że pozwana wbrew zasadom logicznego myślenia zawarła w nim zapisy stawiające w gorszej sytuacji pracowników objętych gwarancją zatrudnienia – art. 2 § 3 Porozumienia, wobec których przewidziano minimalną wysokość wypłaty odszkodowania w kwocie czteromiesięcznego wynagrodzenia w stosunku do pracowników, którzy nie byłoby objęci już okresem gwarancji zatrudnienia i którym według stanowiska sądu I instancji przysługiwałaby odprawa pieniężna w wysokości siedmiomiesięcznego wynagrodzenia. Przy takiej interpretacji pracownicy, którzy objęci byłoby okresem ochronnym, traktowani byłoby korzystniej od tych, z którymi rozwiązano by umowy w czasie trwania okresu gwarancyjnego, a zauważyć należy, że okresy gwarancyjne zostały określone przez pozwaną na długie terminy. Zatem pracownicy zwalniani po upływie okresu gwarancyjnego nie dość, że skorzystaliby z okresu ochronnego, to w dodatku otrzymaliby odprawę większą i to prawie dwukrotnie, aniżeli zwolnieni wcześniej. Pozwanej opłacałoby się z pracownikami takimi jak powodowie rozwiązywać umowy o pracę w czasie trwania okresu ochronnego, np. na miesiąc przed jego upływem i wypłacać wówczas odszkodowanie w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia, a nie czekać do upływu okresu gwarancyjnego i wypłacać siedmiomiesięczną odprawę pieniężną. W tym miejscu podkreślono, że nie ma racjonalnego uzasadnienia, aby wobec jednych pracowników stosować mniej korzystne zasady i tym samym naruszać zasadę równości, zwłaszcza wobec tych, którym pozwana skróciłaby okres gwarancji zatrudnienia.

Zarzucono również, że sąd I instancji błędnie uznał, że porozumienie nie było porozumieniem, o którym mowa w art. 3 ustawy ani żadnym innym porozumieniem regulującym zasady dokonywania zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Pozwana ponownie podkreśliła, iż stosownie do treści art. 9 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych opartych na ustawie nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy kodeksu pracy. Ponadto art. 9 k.p. nie tylko wskazał akty normatywne wchodzące w skład prawa pracy, ale wprowadził również mechanizm prawny, wedle którego kształtowane są relacje, jakie zachodzą między przepisami prawa pracy, stanowionymi przez kompetentne organy państwa, a postanowieniami zbiorowego prawa pracy. Wprowadza zasadę, wedle której przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw wraz z aktami wykonawczymi gwarantują minimum uprawnień pracowniczych. Zwiększanie tych uprawnień możliwe jest w drodze aktów wymienionych w 2 i 3 komentowanego artykułu. Oznacza to, że przed przepisami Kodeksu pracy i innymi ustawami oraz aktami wykonawczymi pierwszeństwo mają postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych jak również regulaminów i statutów jeżeli nie są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu, innych ustaw i aktów wykonawczych. Sąd Najwyższy uznał, że akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktami hierarchicznie wyższymi.

Zdaniem pozwanej nie ulega wątpliwości, iż porozumienie, pomimo iż hierarchicznie niższe od ustawy, zawiera korzystniejsze dla pracowników zapisy dotyczące świadczeń przysługujących w razie rozwiązania stosunków pracy w ramach tzw. zwolnień grupowych. W jej ocenie nie można się jednak zgodzić z argumentacją jakoby strony porozumienia kończącego spór zbiorowy nie mogły w nim uregulować kwestii odprawy przysługującej w przypadku zwolnień grupowych. Przyznano przy tym, iż celem nadrzędnym stron porozumienia było maksymalne odsunięcie w czasie procesów zwolnień grupowych, zwracając zarazem uwagę na inną bardzo ważną okoliczność, wskazaną już w art. 1 porozumienia, tj. że strony zawierając porozumienie, a wcześniej także negocjując ZUZP miały świadomość zamierzonej komercjalizacji pozwanej spółki. Podkreślono, iż procesy prywatyzacji i komercjalizacji w przeważającej większości wiążą się z koniecznością przeprowadzenia zwolnień grupowych, w większym czy mniejszym rozmiarze, czego negocjujące strony miały tego świadomość. W ocenie pozwanej zbyt pochopne i za daleko idące jest założenie jakoby pozwana za cenę uspokojenia nastrojów załogi i zakończenia sporu zbiorowego zgodziła się na przyznanie „z góry wiadomej liczbie pracowników” po okresie gwarancyjnym prawa do odprawy w wysokości siedmiomiesięcznego wynagrodzenia. Wskazano w tym zakresie, że budżet u pozwanej jest starannie planowany. Każdy proces zwolnień grupowych przewidywał rozwiązanie umów o pracę z kilkuset pracownikami, zatem koszty przeprowadzanej restrukturyzacji są bardzo wysokie i pozwana musiała liczyć się z ich wysokością. Zatem dla pozwanej niezmiernie istotne było ustalenie po prostu wysokości odprawy pieniężnej, jaka miałaby przysługiwać po

okresie gwarancji. Zarząd pozwanej podczas negocjacji otrzymał informację, że jest to wysokość czteromiesięcznego wynagrodzenia i na taką kwotę wyraził zgodę.

Pozwana wskazała też, że chociaż stabilizacja zatrudnienia pracowników była dla negocjujących stron kwestią podstawową, to art. 3 porozumienia wprost odnosi się do sytuacji mogącej nastąpić po okresie gwarancyjnym, tj. właśnie do potencjalnych procesów zwolnień grupowych. Skoro zatem strony porozumienia w art. 3 przewidziały możliwość przeprowadzenia zwolnień grupowych, w ocenie pozwanej nie można twierdzić, iż nie mogły uregulować jego treścią kwestii odprawy pieniężnej, zwłaszcza iż odprawa przewidziana w art. 3 porozumienia stanowiła bezsprzecznie świadczenie korzystniejsze, niż odprawa wynikająca z art. 8 ustawy i jako takie zawierała w sobie odprawę przewidzianą w ustawie.

Dalej pozwana wskazała, że do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy; wykładni porozumień zbiorowych należy zatem dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy (a więc m.in. art. 241⁶ k.p.). Stosowanie w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy następuje jednak na zasadach analogii. Wobec powyższego, poniżej przedstawione rozważania dot. układów zbiorowych pracy odnieść należy także do porozumienia. Zwrócono więc w tym kontekście uwagę, że brak jest jakichkolwiek informacji, aby strony kiedykolwiek wyjaśniały w trybie art. 261⁶ k.p. treść art. 3 porozumienia. Jeżeli zaś strony układu zbiorowego pracy uprzednio nie dokonały wykładni zapisów zawartych w układzie, a ich obecne stanowisko co do rozumienia treści tych zapisów jest sprzeczne ze sobą, to sąd jest uprawniony do ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego celu, woli i zamiaru stron które zawarły taki układ.

Strona pozwana zwróciła więc uwagę, że od roku 2005, kiedy podpisano porozumienie, przeprowadzono kilka etapów zwolnień grupowych i wcześniej już były wypłacane odprawy pieniężne byłym pracownikom w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia po upływie okresu gwarancji, przy czym żaden z pracowników, jak i przedstawiciele związków zawodowych co do takiej procedury nie zgłosili żadnych zastrzeżeń. Zastrzeżenia zostały zgłoszone dopiero z końcem roku 2010 roku, po wyczerpaniu przez związki zawodowe wszystkich możliwości zakwestionowania procedur związanych ze zwolnieniami grupowymi, kiedy to przedstawiły one swoje stanowisko co do interpretacji postanowień Porozumienia. Mając to na względzie pozwana wskazała, iż wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej. Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie powinno także pomijać woli i zamiaru stron układu a także praktyki dotychczasowego stosowania jego spornych postanowień. Skoro więc strony sporu różniły się w ocenie zasadniczego dla rozstrzygnięcia problemu, a mianowicie co do tego, czy odprawa przewidziana w porozumieniu przysługująca pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę, zastępuje odprawę wynikającą z art. 8 ustawy, czy też stanowi odrębne i dodatkowe świadczenie dla zwalnianych pracowników, to brak było zdaniem pozwanej podstaw do - chociażby pomocniczego - zastosowania art. 241⁶ k.p. Wskazano zarazem, że w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego. Nie wyłącza to oczywiście możliwości interpretowania przepisów takiego aktu za pomocą innych niż językowa metod wykładni. Można wręcz powiedzieć, że przy takim źródle prawa uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia (podobnie jak przy umowie - art. 65 2 k.c.) powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Następuje to w ramach wykładni odwołującej się do woli (racjonalnego) prawodawcy, która nie może jednak pozostawać w sprzeczności z wykładnią językowo-logiczną porozumienia zbiorowego i prowadzić do ustalenia normy prawnej niezgodnej z treścią interpretowanych postanowień takiego aktu.

W przekonaniu pozwanej, oceniając treść art. 3 porozumienia sąd I instancji powinien w pierwszej kolejności dokonać wykładni językowo-logicznej. Jednocześnie treść art. 3 porozumienia nie można być interpretowana w oderwaniu

od całości, bez uwzględnienia zapisów dotyczących także odszkodowania otrzymywanego przez pracowników w razie rozwiązania umowy o pracę w okresie gwarancyjnym. Przemawia za tym w jej ocenie wykładnia systemowa i funkcjonalna. Skoro już jednak sąd I instancji odwołał się do wykładni oświadczeń woli stron, to powinien to zrobić w sposób należyty Tymczasem skutkiem błędów w ustaleniach faktycznych było naruszenie art. 65 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, poprzez błędną wykładnię woli stron porozumienia polegające na przyjęciu, że wola pozwanej było wprowadzenie dodatkowego świadczenia w postaci dodatkowej odprawy wynikającej z porozumienia obok, a nie zamiast odprawy wynikającej z art. 8 ustawy. W przekonaniu pozwanej spółki stanowisko sądu I instancji jest całkowicie nieuzasadnione i nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym. Brak jest bowiem jakichkolwiek przesłanek, by uznać, iż wola stron negocjujących treść porozumienia była inna, niż to wynika z podpisanego dokumentu. Powodowie w żaden sposób nie wykazali, że wola i intencją stron porozumienia była wypłata pracownikom w okresie pogwarancyjnym zarówno odprawy z porozumienia, jak i odprawy z ustawy. Z drugiej strony zaś to zeznania świadków bezpośrednio uczestniczących w negocjowaniu porozumienia kończącego spór zbiorowy potwierdziły, że odprawa wynikająca z porozumienia miała w istocie zastąpić tę, o której mowa w art. 8 ustawy.

Pełnomocnik powodów w złożonej odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił w niej stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Należy zresztą w tym miejscu podkreślić, iż Sąd Rejonowy w uzasadnieniu omawianego wyroku w zasadzie poprzestał na przepisaniu całości (nie licząc zmiany kilku przymiotników) uzasadnienia wyroku wydanego przez Sąd Okręgowy (w składzie zresztą niemal identycznym z tym, w jakim rozpoznawał niniejszą sprawę) w analogicznej sprawie, tj. w sprawie o sygn. akt VI Pa 111/13. Zdaniem Sądu Okręgowego nie ujawniły się aktualnie żadne okoliczności, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany tego wcześniej już wyrażonego poglądu; także apelacja pozwanej nie zawiera żadnych nowych, nieznanych dotychczas argumentów. Na marginesie tylko można zwrócić uwagę, że w sprawie VI Pa 111/13 strona pozwana nie zdecydowała się na złożenie skargi kasacyjnej (mimo że w tej akurat sprawie taka możliwość formalnie istniała z uwagi na wysokość zasądzonych w niej na rzecz niektórych pracowników kwot). Nasuwającym się w tej sytuacji wnioskiem jest ten, iż pozwana nie uczyniła tego, gdyż uznała, że nie ma do tego podstaw.

Odnosząc się więc w tej sytuacji zwięźle do zarzutów apelacji, trzeba wskazać, iż pierwszy z nich, dotyczący naruszenia przepisów prawa procesowego, okazał się chybiony. Należy zresztą w tym miejscu zauważyć, iż pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c., podczas gdy artykuł ten złożony jest z dwóch przepisów. Nie jest rzeczą Sądu Okręgowego domniemywanie, który z nich został zdaniem pozwanej naruszony, choć z treści zamieszczonych w apelacji zarzutów można wnioskować, że chodzi prawdopodobnie o przepis art. 233 § 1 k.p.c. Przeprowadzona w tym zakresie kontrola instancyjna wykazała, że ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia znajdują oparcie w treści przywołanych dowodów, co do których nie zachodziły podstawy do uznania ich za niewiarygodne. Kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (por. postan. SN z 10.01.2002 r. sygn. II CKN 572/99, Lex nr 53136). Stwierdzić także należy, iż jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z 27.09.2002 r. sygn. II CKN 817/00, Lex nr 56906). Apelacja tak wymaganych zarzutów nie przedstawia i nie wykazuje, aby ocena dowodów oraz oparte na niej wnioski były dotknięte powyższymi uchybieniami. Apelujący podkreślił wyłącznie wybrane okoliczności, zapominając o potrzebie wszechstronnego rozważania materiału dowodowego. Analiza tego materiału pozwoliła zaś sądowi I instancji na prawidłową kontestację, iż brak jest podstaw do stwierdzenia iż wypłacone powodowi świadczenia wyczerpują ich roszczenia wynikające z przepisów ustawy z 13 marca 2003r. Jednocześnie Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia wskazał, jakie przesłanki prowadzą do powyższego rozumowania. Sąd Okręgowy w pełni podzielił argumentację sądu I instancji w tym zakresie, uznając że okoliczności, na które powoływał się pełnomocnik pozwanej (np. określone zapisy w obowiązujących u pracodawcy dokumentach wewnętrznych) nie dają do podstaw do wyprowadzenia odmiennych wniosków, aniżeli uczynił to Sąd Rejonowy. Sąd omawiany zarzut musi być uznany za nieuzasadniony. Sąd II instancji nie widzi przy tym potrzeby powielania argumentacji, którą już raz przytoczył w innej sprawie, a którą w tej sprawie dosłownie zacytował już Sąd Rejonowy. Na marginesie jednak należy zwrócić uwagę, że zeznania osób, na które powołuje się pozwana, a więc M. M. (2) i M. M. (1), złożone w niniejszej sprawie są dla niej jeszcze mniej korzystne, aniżeli zeznania złożone w innych sprawach (w tym w sprawie toczącej się przed Sądem Okręgowym pod sygnaturą akt VI Pa 111/13, które to akta są dołączone do akt niniejszej sprawy). Świadek M. M. (1) zeznała bowiem m.in. „co do istoty gwarancje w porozumieniu są takie jak w układzie, ale są jakieś drobne zmiany” oraz, że „odprawa po ustaniu gwarancji była tak odległa, że nikt się na niej nie koncentrował”. Wyjaśniła także, że członkiem zespołu negocjacyjnego z ramienia pracodawcy była m.in. prawniczka, E. Ł. (vide: k. 1028-1029 akt). Z kolei M. M. (2) wprawdzie przyznał, że „dyskusja dotyczyła 4 miesięcznej odprawy”, jednak zarazem wskazał, iż „nie wiem czy odprawa z porozumienia miała zastąpić odprawę z ustawy, bo nie znam tej drugiej.” Zeznania o takiej treści w żaden nie sposób nie mogą więc doprowadzić do podważenia wniosków wyciągniętych przez sąd I instancji z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Odnosząc się natomiast do zarzutów związanych z naruszeniem prawa materialnego, należy wskazać, iż wszystkie abstrahując od poczynionego przez Sąd Rejonowy ustalenia, iż sporne porozumienie było porozumieniem, o jakim mowa w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a więc regulowało całkiem inną sferę praw i obowiązków pracowniczych niż sfera regulowana przepisami ustawy z 13 marca 2003r. Sąd I instancji wskazał także na to, że różni są także adresaci obu tych aktów prawnych (do czego apelujący się nie odniósł), co tym bardziej nie pozwala traktować obu tych aktów w kategoriach „korzystny” – „mniej korzystny”. Sąd Okręgowy nie uważa także, aby Sąd Rejonowy zastosował niewłaściwe metody wykładni. Wbrew twierdzeniom apelującej, sąd nie posłużył się bowiem wprost przepisem art. 241⁶ Kodeksu pracy; zwrócił natomiast uwagę, że przy dokonywaniu wykładni tego rodzaju aktu prawnego nie można pomijać woli stron, który ten akt tworzyły, starając się następnie tę wolę odtworzyć nie tylko na podstawie zeznań świadków, ale i przede wszystkim biorąc pod uwagę cały kontekst. W tym zaś kontekście (obszernie i wystarczająco wyjaśnionym w uzasadnieniu Sądu Rejonowego) wykładnia językowo-

logiczna oraz systemowa przepisów porozumienia prowadzą do wniosku, że „odprawa”, o jakiej mowa w porozumieniu nie jest „odprawą pieniężną” z ustawy z 13 marca 2003 roku. Odnosząc się do konkretnego twierdzenia apelacji trzeba zresztą podkreślić, iż nie jest prawdą, jakoby pojęcie „odprawy” na gruncie prawa pracy występowało tylko w kontekście odprawy, o jakiej mowa w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003r. Przeciwnie, sam tylko Kodeks pracy wyróżnia kilka rodzajów odpraw, w tym odprawę rentową/emerytalną (art. 92¹, odprawę pośmiertną (art. 93 Kodeksu pracy) czy odprawę przysługującą pracownikowi zatrudnionemu na podstawie wyboru (art. 75 k.p.). Brak jest więc jakichkolwiek podstaw, dla których należałoby uznać, że strony spornego porozumienia nie mogłyby powołać do życia kolejnego rodzaju „odprawy”, przysługującej jednak tylko wąskiemu kręgowi osób, w przypadku zaistnienia ściśle określonych warunków. Podobnie zresztą brak jest podstaw, by twierdzić – jak uczyniono to w apelacji - że art. 3 porozumienia „wprost odnosi się do sytuacji mogącej nastąpić po okresie gwarancyjnym, tj. właśnie do potencjalnych procesów zwolnień grupowych”, wyprowadzając z tego błędnego twierdzenia dalej idący (i jeszcze bardziej błędny wniosek), że „strony porozumienia w art. 3 przewidziały możliwość przeprowadzenia zwolnień grupowych”. Treść spornego artykułu nie daje bowiem żadnych podstaw do wyciągania takich wniosków, co szczegółowo wyjaśnił już Sąd Rejonowy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy - na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji.

W punkcie II. wyroku orzeczono o kosztach procesu, na które złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika powódek, będącego radcą prawnym, w stawce minimalnej przewidzianej przepisami § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 169, poz. 1349 ze zm.).