

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. powód Z. K. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 16 482,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwana spółka wręczyła mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując, że następuje ono 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 regulaminem zwolnień grupowych (...) S.A. odpowiednio IV kwartale 2011 r. z dnia 26 sierpnia 2011 r. W wypowiedzeniu o pracę pozwana zawiadomiła Z. K., że zostanie mu wypłacona 4 miesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. Z. K. nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, że odprawa przysługująca mu na mocy art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zawiera w sobie odprawę wskazaną w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z czego wywodzi swoje roszczenia. Wskazał, bowiem, że z literalnego brzmienia treści porozumienia w sprawie zakończonego zakończenia sporu zbiorowego, w żaden sposób nie wynika, że odprawa przewidziana w tym porozumieniu zawiera odprawę wskazaną w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników a wręcz przeciwnie - że jest to odprawa dodatkowa przysługująca niezależnie od odprawy ustawowej.

W sprawie wydano nakaz zapłaty zgodny z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że w czasie prowadzenia negocjacji w przedmiocie podjęcia Porozumienia oraz w dacie jego podpisania zgodnym zamiarem stron oraz celem w zakresie przysługującej pracownikom odprawy w oparciu § 5 art. 3 Porozumienia była wypłata odprawy pieniężnej w wysokości określonej w tymże uregulowaniu Porozumienia (4-miesięczna obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy a nie wypłata odprawy pieniężnej na podstawie Porozumienia oraz ustawy). Pozwana podnosiła także, że Porozumienie z dnia 13 czerwca 2005 r. w aspekcie odpraw dla pracowników przewiduje postanowienia bardziej korzystne dla pracowników niż przewidziane w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników a zgodnie z zasadami prawa pracy akt korzystniejszy dla pracownika stosuje się zamiast mniej korzystnego a nie równoległe z nim. Ponadto wykładnia językowa zapisów porozumienia wskazuje jednoznacznie, że odprawa uregulowana w §5 art. 3 konsumuje odprawę przysługującą na podstawie ustawy. Dodatkowo pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z. K. był zatrudniony u pozwanej (...) S.A. od dnia 2 maja 1983 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku kierownika działu Dnia 20 września 2011 r. Z. K. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niesporne

W okresie od dnia 16 stycznia 2005 r. do dnia 25 maja 2005 r. trwały rokowania nad Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) SA. 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 (...) zatytułowanym „Instrumenty stabilizacji i rozwoju Spółki w zakresie spraw pracowniczych” 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.

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

Fakty znane z urzędu, a ponadto dowody:

- dokumentacja z rokowań oraz projekt (...) w aktach IXP 70/12 i (...) 861/11 oraz k. 22
- protokół zeznań świadka G. Z. (1) – k. 572-573 akt IXP 70/12
- protokół zeznań J. P. (1) – k. 655-657 akt IXP 70/12
- protokół zeznań świadka M. M. (1) – k. 861-863 akt IXP 70/12

Z uwagi na fakt, że roku 2005 w spółce (...) nie doszło do podpisania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a w najbliższym czasie planowane było wejście tej 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 (...) i (...) 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”.

Fakty znane z urzędu, a ponadto dowody:

- protokół zeznań świadka J. P. (1) – k. 655-657 akt IXP 70/12
- protokół zeznań świadka G. Z. (1) – k. 572-573 akt IXP 70/12
- protokół zeznań świadka H. D. (1) k. 233-234

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 przekształcają 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 staży 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 staży 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§3 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§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 II. 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).”

Fakty znane z urzędu, a ponadto dowody:

- porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. w aktach IXP 861/11, IXP70/12
- protokół zeznań świadka M. M. (1) k. 861-863 akt IXP 70/12

Uchwałą Zarządu (...) S.A. Nr 273 z dnia 20 grudnia 2010 roku w spółce przyjęto Z. Programu Dobrowolnych Odejść. 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 Odejść skierowany został do pracowników, którzy w dniu 22 grudnia 2010 roku byli zatrudnieni w pozwanej Spółce na podstawie umowy 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 staży 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.

Dowód:- uchwała nr 273 zarządu (...) S.A. z dnia 20.12.2010 r. k. 62-63v.

- Z. Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) S.A w aktach IXP 861/11, (...) 70/12

Od 2005 roku tj. od podpisania Porozumienia do końca 2011 roku w pozwanej Spółce przeprowadzono 6 procesów zwolnień grupowych - w 2008, 2009, 2010 roku i 3 procesy w 2011 roku.

Niesporne, a nadto dowody;

- protokół zeznań M. M. (1) k.861-863 (...) 70/12

- porozumienie z dnia 23.08.2011 r. k. 8-15

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.

Dowód: - pismo (...) i Sprzedawców ‘Ruch’ S.A. z dnia 7 lutego 2011 r. w aktach IXP 861/11, IXP70/12

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 II 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 będzie przysługiwała 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.

Dowód: - regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w II kwartale 2011 r. w aktach IXP 861/11, IXP70/12

- regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. w aktach IXP 70/12

W wypowiedzeniu umowy o pracę doręczonemu Z. K. wskazano, że rozwiązanie umowy 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 powodowi 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.

Niesporne

Aktualnie Z. K. nie pracuje, pobiera emeryturę w wysokości 2200 zł. Zamieszkuje z żoną, również emerytką, w mieszkaniu własnościowym o powierzchni 64 m². Nie mają nikogo na utrzymaniu. Emerytura żony wynosi 1200 zł. Miesięczne opłaty wynoszą 1000 zł. Posiadają samochód o wartości 15 000 zł.

Dowód: przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 236v.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na podstawie 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.), zasługiwało na uwzględnienie.

Sądowi z urzędu znane były następujące fakty: prowadzenia negocjacji przez pozwaną i przedstawicieli związków zawodowych w sprawie zawarcia Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku (Porozumienie I), zakresu normowania porozumienia; zgodnego zamiaru stron i celu przy podpisywaniu przez pozwaną i przedstawicieli związków zawodowych (...) w zakresie postanowień dotyczących odszkodowania i odprawy pieniężnej, dodatkowego prawa do wypłaty odprawy pieniężnej po upływie okresu gwarancyjnego, przysługiwania osobnej odprawy pieniężnej z ustawy, przeprowadzanie u pozwanej procesów zwolnień grupowych od czasu podpisania Porozumienia I i wypłaty na rzecz byłych pracowników odprawy pieniężnej wynikającej z Porozumienia I, zgłaszania przez związki zawodowe zastrzeżeń co do zapisów Porozumienia I dotyczących wypłaty odprawy pieniężnej po ustaniu okresu gwarancyjnego, prowadzenia negocjacji przez pozwaną i przedstawicieli związków zawodowych w sprawie zawarcia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, podmiotów w nich uczestniczących, celu stron prowadzących negocjacje nad (...), zakresu normowania porozumienia i w tym zakresie z urzędu dopuszczono dowody zarówno z dokumentów jak i kopii dokumentów zawartych w aktach IXP 861/11 i (...) 70/12 jak i protokołów zeznań świadków G. Z., J. P., J. W., M. M., M. Z. i K. K.. Nowych okoliczności do sprawy nie wniosły zeznania świadka H. D., jako że dotyczyły one kwestii zawartych w ww. dokumentach i zeznaniach dopuszczonych przez Sąd z urzędu. Sąd nie widział potrzeby przeprowadzenia dowodu z zeznań pozostałych zawnioskowanych świadków, poprzestając na włączeniu w poczet materiału protokołów przesłuchań, mając na względzie iż okoliczności faktyczne nie są w niniejszej sprawie sporne, a prowadzenie dowodów osobowych znaczenie przedłużyłoby postępowanie.

W niniejszej sprawie spór pomiędzy stronami 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 (wyłącznie w takiej drodze, bowiem pozostałe przypadki rozwiązania stosunku pracy zostały wyłączone z tego przepisu na mocy przepisu art. 1 §5 Porozumienia), do otrzymania odprawy.

Powód stał na stanowisku, że przewidziana w Porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 roku odprawa w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia funkcjonuje obok odprawy wynikającej z przepisu 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.) - dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych”.

Jako nietrafny oceniono zarzut przedawnienia oparty na przepisie art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenie powoda o odprawę zaktualizowało się w dniu 1 stycznia 2012 r. po zakończeniu stosunku pracy, a więc w momencie wniesienia pozwu (18 grudnia 2014 r.) nie było przedawnione. Pozostaje to zgodne z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w z dnia 11 września 2007 r. II PK 21/07, LEX nr 896051, w myśl którego odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przysługuje pracownikowi wyłącznie wówczas, gdy z przyczyn wskazanych w tej ustawie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego świadczenie to staje się wymagalne dopiero z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

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.

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy 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. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2). Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§3). Na mocy § 4 powołanego przepisu postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Przytoczony przepis definiuje 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. 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 akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktami hierarchicznie wyższymi.

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 (przepis art. 9§2-4 k.p.).

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. 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 należy tutaj przywołać 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. 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 (§ 1). Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu (§ 2 zd. 1). Co prawda przepis ten, jak już to zostało wspomniane, dotyczy układów zbiorowych, stanowi 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, zasadnym jest zdaniem Sądu, aby przy interpretacji postanowień takiego porozumienia stosować reguły wykładni właściwe dla najbardziej podobnego źródła prawa pracy, czyli dla układu zbiorowego pracy. Podobne stanowisko wyrażał kilkakrotnie Sąd Najwyższy, w tym m.in. w wyroku z 25 listopada 2009 roku (II PK 137/09, M.P.Pr (...) -371) stwierdzając, że „Porozumienie zbiorowe zaliczone do prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną i nie ma podstaw, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c.). Nie wyłącza to możliwości interpretowania przepisów takiego porozumienia za pomocą innych niż językowa metod wykładni. Przy takim źródle prawa uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego”. Z kolei w innym wyroku, z 3 listopada 2010 roku (II PK 93/10, LEX nr 687023) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „W braku regulacji prawnej trybu interpretowania porozumień zbiorowych, takich jak Umowa Społeczna uwzględniając fakt, że jest ona aktem prawnym tej samej rangi, co układ zbiorowy pracy trzeba dokonywać jej wykładni z poszanowaniem woli stron stosując per analogiam art. 241⁶ k.p.”

W ocenie Sądu, niewątpliwie zgodzić należy się również ze stanowiskiem, że postanowienia aktów normatywnych hierarchicznie niższego rzędu, jak np. porozumienia zbiorowego, czy układu zbiorowego pracy, przynajmniej 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 tożsamy sfer podlegających regulacji prawnej (tożsamość sytuacji faktycznych i prawnych podlegających regulacji oraz zakresu podmiotowego regulacji) i identycznych nazw przyjętych instytucji, dla łącznego ich stosowania (odprawy wynikającej z Porozumienia obok odprawy 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 zatem istotne są 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 (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). Uwzględnić należy 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.

Stosownie do treści przepisu art. 1 ust. 1 ww. ustawy z 13 marca 2003 roku, przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni zwolnienie obejmie co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „zwolnieniem grupowym”. Do podstawowych przesłanek stosowania tej ustawy należy więc - konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym może nastąpić to zarówno w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jak i na mocy porozumienia stron, a także - zaistnienie określonych w art. 1 ww. ustawy warunków zwolnienia grupowego, czyli objęcie zwolnieniem w okresie nieprzekraczającym 30 dni określonej w tym przepisie liczby pracowników. Podkreślenia przy tym wymaga, że zgodnie z art. 1 ust. 2 ww. ustawy liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Stosownie natomiast do treści art. 3 ust. 1 i 2, w określonym w tym przepisie terminie, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe mają obowiązek zawarcia porozumienia, określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Art. 8 ust. 1 ww. ustawy stanowi z kolei, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Biorąc pod uwagę treść przytoczonych wyżej przepisów, należy skonstatować, że przywołana ustawa 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 (ustawodawca posługuje się nazwą: „odprawa pieniężna”) stanowi więc dla pracowników, którzy tracą pracę bez jakiegokolwiek własnej winy („z przyczyn niedotyczących pracownika”) dodatkowe źródło dochodu, umożliwiającego 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, 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, co należy uwypuklić 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 o tym, że sfera, której dotyczy porozumienie z 13 czerwca 2005r. różni się od sfery regulowanej przepisami ustawy z 13 marca 2003r.

Zgodnie z treścią przepisu art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 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. Nie jest więc 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. Wymaga także podkreślenia, 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 istotne były zeznania świadka J. P. (1), (które Sąd tutaj przytacza, bo na ich podstawie ma wiedzę z urzędu), będącej w pierwszej połowie 2005r. członkinią zarządu Związku Zawodowego (...) S.A., który to właśnie związek wdał się w spór zbiorowy z pracodawcą. 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, bowiem znajdują one 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 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 fakt, 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, logicznym było podjęcie przez przedstawiciele pracowników działań zmierzających do zapewnienia chociażby części załogi takich instrumentów stabilizujących jej zatrudnienie, na których wprowadzenie pracodawca wyraził już zgodę, negocjując (...) i będąc gotowym do jego podpisania. W pełni wiarygodne są więc twierdzenia świadka J. P. (znajdujące także poparcie w zeznaniach świadka G. Z. (1)), że wszczęcie sporu zbiorowego było ściśle związane z niepodpisaniem (...), a zamiarem związku zawodowego, w skład zarządu którego wchodziła (a więc niewątpliwie ma wiedzę na temat jego ówczesnych intencji) było doprowadzenie do choćby częściowego „uratowania” jego postanowień. Zeznania te stają się 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 (...) trwały kilka miesięcy, a spór zbiorowy zakończył się ledwie po kilku tygodniach, podpisaniem spornego Porozumienia, a logicznym byłoby uznanie, że postanowienia Porozumienia były w owym czasie negocjowane od początku i w całkowitym oderwaniu od wcześniejszych negocjacji treści (...). Nieracjonalne byłoby też postępowanie pracodawcy, który z jednej strony miał – zdaniem strony pozwanej – nieprzywiązywać wagi do postanowień Porozumienia, zaś z drugiej zgadzać się na włączenie jego postanowień w całości i niezmienionej treści do ewentualnego przyszłego (...), o ile taki uda się wynegocjować. Jedyne sensowne wytłumaczenie takiego postępowania obu stron Porozumienia jest, że treści Porozumienia nie negocjowano od nowa, gdyż wolą jego stron było nadanie rangi normatywnej ustaleniom dokonanym wcześniej, w czasie negocjowania treści (...). 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 (...) 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 (...) przedstawiano propozycje, aby zapis taki zamieścić, oznacza to że ostateczną wolą stron było niedokonywanie takiego wyłączenia. W powyższej sytuacji identycznie należało więc interpretować także tożsamo brzmiące postanowienie zawarte w opisanych wyżej okolicznościach Porozumienia.

Podsumowując dotychczasowe rozważania podkreślić trzeba, że z podanych powyżej przyczyn nie sposób podzielić 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”. Do tych samych rezultatów prowadzi zresztą 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., wskazać należy, 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. Ponadto, wypada tutaj zauważyć, że strony porozumienia w spornym art. 3 Porozumienia 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 nie dotyczących pracowników”. Podobnie jak w przypadku ustawodawcy, tak i w przypadku twórców innego rodzaju źródeł prawa należy zaś 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.

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 – co oczywiste – 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 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. Bez znaczenia jest przy tym przywoływana przez pracodawcę okoliczność, iż wskutek takiego unormowania wysokość kwot wypłaconych niektórym pracownikom zwolnionym w okresie pogwarancyjnym mogła przewyższać sumy należne osobom, które zostały zwolnione wcześniej. 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. 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 (wszczęto przecież spór zbiorowy) 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 (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 roku, sygn. akt II PK 227/11).

Ponadto za uwzględnieniem powództwa przemawia także i to, że – jak już wzmiankowano – 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 tożsamyh 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 artykuł 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.

Niewątpliwie, 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.

Trzeba zwrócić uwagę, że w dniu 17 lutego 2011 roku został przez pracodawcę wydany (jednostronnie) (...) S.A. w II K. 2011 roku; z kolei w dniu 23 sierpnia 2011 roku zawarte zostało Porozumienie w Sprawie Zwolnień Grupowych w IV K. 2011 roku.

W obu tych aktach wprost stwierdza się, 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 ustawowa podstawa ich wydania wskazany został 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. Warto tutaj chociażby zwrócić 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 nie dotyczących pracowników. 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 w w. 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. Należy także w tym miejscu wyraźnie wskazać, że 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 było bezskuteczne. Wynika to z hierarchii 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).

Jeśli chodzi natomiast o zawarte z działającymi w spółce organizacjami związkowymi Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w IV kwartale 2011 roku z 23 sierpnia 2011 roku, to w jego § 5 pkt 1 przewidziano, iż pracownikom którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę, a także pracownikom, których umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, w ramach zwolnień grupowych będą przysługiwały świadczenia zgodnie z przepisami prawa. Tak ogólne ujęcie zakresu świadczeń wskazuje, że chodzi tutaj o odprawę przewidzianą w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku, bądź też w innych aktach prawa pracy (rangi podstawowej bądź też autonomicznych źródłach prawa pracy) lecz w wyższej wysokości, a także inne świadczenia przysługujące pracownikom w razie zwolnień grupowych. Zdaniem Sądu, redakcja tego przepisu nie wyłącza prawa pracowników do uzyskania również innych świadczeń przewidzianych w razie rozwiązania stosunku pracy, wynikających z jakichkolwiek źródeł prawa pracy, w tym także i z porozumienia zbiorowego, o jakim mowa w art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Odnośnie pracowników, z którymi rozwiązane zostały umowy o pracę w trybie porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych, w § 5 pkt. 2 ww. Porozumienia z 23 sierpnia 2011 roku przewidziano, że będzie im przysługiwała odprawa, o której mowa w art. 8 ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Wreszcie, obracając się na gruncie samego Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 13 czerwca 2005r., wskazać należy, że jego strony nie zastrzegły w żadnym z tych artykułów, 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. 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, tj. pracownicy: 1) którzy rozwiązali umowę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, 2) którzy rozwiązali umowę o pracę na mocy porozumienia stron, 3) z którymi rozwiązano umowę o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. i prawidłowość rozwiązania stosunku pracy na tej podstawie została 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. Tymczasem, jak już wcześniej wskazywano, prawo do odprawy ustawowej ma charakter powszechny. Zaznaczyć należy, iż pogląd

powyższy jest zgodny ze stanowiskiem Sądu Okręgowego w Szczecinie, wyrażonym w analogicznej sprawie VI Pa 111/2013, na którym tutejszy Sąd w przeważającej części się opierał.

W ocenie Sądu, z uwagi na wszystkie wyżej przedstawione okoliczności i argumenty, prawo powoda 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 na gruncie omawianego Porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 roku, nie mogło budzić wątpliwości.

Dokumenty przedłożone wzajemnie przez strony niniejszego postępowania w zasadniczej części stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd złożonych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy. Jednakże prywatne opinie prawne opracowane na zlecenie stron, jeszcze przed wszczęciem postępowania Sąd uznał za wyjaśnienia stanowiska stron. Wskazać należy, że pozasądowe opinie biegłych traktować się powinno jako część argumentacji strony, która się na nią powołuje albo jako dowód z dokumentu prywatnego, stanowiący, że osoba, która ją podpisała wyraziła zawarty w niej pogląd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2010 r., (...) 544/09). Podkreślić należy, że Sąd zna prawo i sam dokonuje jego interpretacji. Jako wiarogodne i wzajemnie uzupełniające się oceniono zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Ponadto Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie świadków, przyjmując, iż okoliczności, na które świadkowie ci zostali powołani zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W konsekwencji powództwa uwzględniono biorąc pod uwagę staż pracy powoda i treść porozumienia.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych, stąd też powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie kwoty stanowiące 5% wygranej przez powoda sumy.

Zgodnie z art. 477² k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, o czym orzeczono w punkcie III.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować w kontrolce uzasadnień,
2. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej,
3. Akta z apelacją, albo za 21 dni.

2016-05-09