

UZASADNIENIE

Powodowie M. C., I. K. (1), K. K., E. M., I. U. wnieśli o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. następujących kwot tytułem odpraw przysługujących w związku z rozwiązaniem umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika:

- M. C. – 8.358,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi 1 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;
- I. K. (1) – 7.533,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi 1 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- I. K. (2) i K. K. solidarnie 15.067,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi 1 października 2012 r. do dnia zapłaty (k. 868);
- E. M. – 8.470,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty;
- I. U. – 8.167,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi 1 września 2012 r. do dnia zapłaty

W uzasadnieniu pozwu wskazali, że za wyjątkiem K. K. byli pracownikami pozwanej. Ich stosunki pracy zostały rozwiązane na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną. W kierowanych do nich oświadczeniach pozwana podała, że wypowiedzenia następują na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powodowie otrzymali w związku z tym odpraw przewidzianą w porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych w 2012 r. z dnia 17 sierpnia 2012 r. oraz porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. W ocenie powodów powinna im zostać dodatkowo wypłacona odprawa, o której mowa w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana przyjęła jednak, że odprawy wypłacone na podstawie porozumień zawierały w sobie odprawę przewidzianą w w/w ustawie.

Według powodów z literalnego brzmienia treści porozumienia w sprawie 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. Co więcej, podczas negocjacji zakładowego układu zbiorowego znalazł się w nim zapis, wedle którego odprawa przyznana na jego podstawie wyczerpuje prawo do odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika. Ostatecznie nie doszło do zawarcia tego układu, jednak jego treść znalazła odzwierciedlenie w porozumieniu z 13 czerwca 2005 r.

Nadto powodowie argumentowali swoje stanowisko tym, iż sfery regulowane przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz porozumienia z 13 czerwca 2005 r. nie były tożsame, na co wskazywały różnice w użytej w nich terminologii. Różny był też cel ustawy i porozumienia.

Legitymacja procesowa czynna K. K. wynikała stąd, iż jest on wraz z I. K. (1) spadkobiercą w udziałach po 1/2 spadku po R. K. – pracowniku pozwanej, z którym rozwiązano umowę o pracę w okolicznościach analogicznych do występujących w przypadku pozostałych powodów.

Te same argumenty posłużyły powódkom J. P. (1), A. J. (1) i W. L. do uzasadnienia ich żądań zasądzenia od pozwanej kwot: 32.244,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 r. (J. P.), 9.404,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 r. (A. J.), 10.310,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2012 r. (W. L.).

W efekcie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 108).

Pozwana wniosła o oddalenie powództw w całości. Wskazała, że powodom nie przysługuje prawo do odprawy zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem zgodnym zamiarem stron negocjujących porozumienie z 13 czerwca 2005 r. było zapewnienie

pracownikom wyłącznie odprawy wynikającej z tego porozumienia. Aż do roku 2011 tak strona związkowa, jak i pracownicy pozwanej objęci zwolnieniami grupowymi nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń co do odmiennej interpretacji w/w porozumienia. Według pozwanej odprawy wynikające z w/w aktów normatywnych mają w istocie ten sam charakter. Skądinąd w porozumieniu odwołano się do ustawy. Porozumienie wyłącznie zmodyfikowało art. 8 ustawy podnosząc wysokość odprawy. Gdyby pozwana miała dodatkowo wypłacać pracownikom odprawę ustawową, to taki zapis wprowadzono by do porozumienia. Interpretacja powodów prowadziłyby do uznania, iż pracownicy zwolnieni w okresie gwarancyjnym mieliby prawo wyłącznie do odszkodowania w kwocie czterokrotności miesięcznego wynagrodzenia, zaś zwolnieni po okresie gwarancji mogliby uzyskać odprawę w łącznej wysokości siedmiokrotności miesięcznego wynagrodzenia. Pozwana podniosła, że zakładowy układ zbiorowy pracy i porozumienie z 2005 r. były negocjowane oddzielnie przez różne osobowo zespoły negocjacyjne, więc osoby negocjujące układ nie mogły wiedzieć, jaki zamiar przyświecał twórcom porozumienia. 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., a zgodnie z zasadami prawa pracy akt korzystniejszy dla pracownika stosuje się zamiast mniej korzystnego, a nie równoległe z nim.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W roku 2004 miały miejsce rokowania nad Z. dla (...) S.A. Zakończyły się w pierwszej połowie roku 2005. 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 (...) w art. 30 wprowadzono zasadę, że po okresie gwarancji pracownikom zostanie wypłacona czteromiesięczna odprawa, bez wskazania, że świadczenie to wyczerpywać będzie roszczenie o odprawę z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. 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.

Dowód:

- projekt (...) k. 21-29v,
- dokumentacja z rokowań k. 30-51,
- pismo z 15.03.05 r. k. 57-57v,
- uchwała nr(...) z 15.03.05 r. z załącznikami k. 58-67,
- zeznania świadka S. M. k. 473v-474v,
- zeznania świadka G. Z. k. 532-533,
- zeznania świadka M. M. (1) k. 656-657,
- zeznania świadka J. P. (3) k. 742-749,
- zeznania B. S. k. 805-806,
- zeznania H. G. k. 846-848.

W dniu 13 czerwca 2005 roku pomiędzy pozwaną reprezentowaną przez prezesa zarządu M. M. (1) i członka zarządu R. T., a Związkiem Zawodowym (...) S.A. reprezentowanym przez przewodniczącą krajowej rady związku (...) i sekretarza krajowej rady związku (...), zawarte zostało Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego. Spór ów został

wszczęty przez w/w związek wobec nieprzyjęcia (...). Negocjacje treści porozumienia trwały około 20 dni. W ich trakcie korzystano z części rozwiązań uzgodnionych podczas rokowań (...).

Na mocy przepisu art. 2 § 1 powołanego porozumienia pracownikom zatrudnionym minimum 12 miesięcy w dniu podpisania Porozumienia zapewniono gwarancję zatrudnienia, której okres uzależniony był od stażu pracy w pozwanej spółce. Wynosił on:

- a) przy stażu pracy powyżej 7 (siedmiu) lat - 68 miesięcy gwarancji,
- b) przy staży pracy powyżej 5 (pięciu) lat - 48 miesięcy gwarancji
- c) przy stażu pracy powyżej 3 (trzech) lat - 36 miesięcy gwarancji,
- d) przy staży 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 staży 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 w art. 2 § 3, 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 (art. 2 § 3 ust. 1 Porozumienia). W art. 2 § 3 ust. 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 przysługiwała czteromiesięczna odprawa obliczona wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Prawo do odprawy z tego tytułu przysługiwało przez okres ustalony analogicznie jak dla gwarancji zatrudnienia (odpowiednio 68 miesięcy, 48 miesięcy, 36 miesięcy, 24 miesięcy). Jednakże odprawa ta nie przysługiwała pracownikom zwalnianym na zasadach i w trybie określonym w art. 1 § 5.

Intencją pracodawcy przy tworzeniu porozumienia było zapewnienie pracownikom jednej odprawy, wyższej, niż to wynikało z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód:

- porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. k. 19-20v,
- zeznania świadka J. W. k. 654-655,
- zeznania świadka M. M. (1) k. 656-657,
- zeznania H. D. k. 684-685,
- zeznania świadka M. M. (2) k. 686-687.

Uchwałą Zarządu (...) S.A. Nr 273 z dnia 20 grudnia 2010 roku w spółce przyjęto (...). 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 u pozwanej 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 (...). 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 wyłącznie, 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 z 20.12.10 r. k. 260-261,
- Z. P. (...) S.A k. 269-272.

Od 13 czerwca 2005 r. w pozwanej spółce przeprowadzono kilkanaście procesów zwolnień grupowych. Wysokość wypłacanych odpraw nie była kwestionowana ani przez zwalnianych pracowników, ani przez związki zawodowe.

Dowód:

- zeznania H. D. k. 684-685,
- zeznania świadka M. M. (2) k. 686-687,
- zestawienie pracowników k. 275-277.

Po upływie okresu gwarancyjnego, 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.

Pozwana stanowiska tego nie podzieliła.

Dowód:

- pismo (...) S.A. z dnia 07.02.11 r. k. 52-52v,
- pismo (...) S.A. z dnia 10.02.11 r. k. 53,
- wydruk wiadomości k. 273,
- pismo z 14.02.11 r. k. 274,
- zeznania H. D. k. 684-685,
- zeznania świadka M. M. (2) k. 686-687,
- zeznania świadka J. P. (3) k. 742-749.

W związku z przewidywaną redukcją zatrudnienia, w pozwanej spółce w dniu 22 lutego 2011 r. wszedł w życie Regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w II kwartale 2011 roku.

W § 5 tego 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. czteromiesięczna 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 w/w 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.

Dowód:

- regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. w II kwartale 2011 r. k. 75-78 (k. 262-268).

W odniesieniu do zwolnień grupowych w III kwartale 2011 r. pozwana zawarła w dniu 27 maja 2011 r. z organizacjami związkowymi porozumienie w tej sprawie. Przewidywało ono redukcję zatrudnienia o 881 pracowników. Pracownikom, którym wypowiedziano umowy o pracę oraz tym, których umowy uległy rozwiązaniu wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, miały przysługiwać świadczenia zgodne z przepisami prawa. Pracownikom, którzy zgodnie z treścią porozumienia podlegali ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy miało przysługiwać świadczenie w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do końca okresu ochrony i kwoty 800 zł brutto. Świadczenie to miało w sobie zawierać odprawę, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników i nie mogło być niższe niż ta odprawa. Pracownikom uprawnionym do nabycia świadczenia przedemerytalnego miało przysługiwać świadczenie w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do nabycia prawa do emerytury oraz kwoty 700

zł brutto. Również i to świadczenie miało w sobie zawierać odprawę, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników i nie mogło być niższe niż ta odprawa. Pracownikom nie spełniającym w/w kryteriów przysługiwała tylko odprawa, o której mowa w w/w ustawie.

Dowód:

- porozumienie z 27.05.11 r. k. 79-83.

Na potrzeby zwolnień grupowych w IV kwartale 2011 r. pozwana i funkcjonujące u niej organizacje związkowe zawarły w dniu 23 sierpnia 2011 r. porozumienie, w którym przewidziano, iż zwolnienia obejmą 682 pracowników. Określono też kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Ustalono, że pracownikom, z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę w trybie porozumienia będzie przysługiwała odprawa, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracownicy podlegający ochronie na podstawie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz na podstawie art. 39 k.p. mogli zawierać z pozwaną porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Odrębne uprawnienia przewidziano dla pracowników, którym zmieniono warunki umowy o pracę w zakresie miejsca jej świadczenia.

Dowód:

- porozumienie z 23.08.11 r. k. 251-259.

W związku redukcją zatrudnienia w roku 2012, w pozwanej spółce w dniu 17 sierpnia 2012 r. zawarte zostało porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w roku 2012. Miały one objąć 240 pracowników. W § 4 pkt 1 porozumienia powtórzono zapis wcześniejszego porozumienia stanowiący, iż pracownikom, którym zostaną wypowiedziane umowy o pracę oraz pracownikom, którym umowa o pracę rozwiąże się wskutek nieprzyjęcia zmiany warunków pracy, będą przysługiwały świadczenia zgodnie z przepisami prawa. Pracownikom, którzy zgodnie z treścią porozumienia podlegali ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy miało przysługiwać świadczenie w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do końca okresu ochrony i kwoty 1.000 zł brutto. Pracownikom uprawnionym do nabycia świadczenia przedemerytalnego miało przysługiwać świadczenie w wysokości iloczynu miesięcy pozostałych do nabycia prawa do emerytury oraz kwoty 700 zł brutto. Obydwa świadczenia miały w sobie zawierać odprawę, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników oraz wynikającą z porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. i nie mogły być niższe niż te odprawy. Pracownikom nie spełniającym w/w kryteriów przysługiwała tylko odprawa, o której mowa w w/w ustawie. Dodatkowo pracownikom zwolnionym na skutek wypowiedzenia umów mogła być przyznana premia lojalnościowa w wysokości miesięcznego wynagrodzenia

Dowód:

- porozumienie z 17.08.12 r. k. 84-94.

M. C., I. K. (1), R. K., E. M., I. U., J. P. (1), A. J. (1) i W. L. (2) byli pracownikami pozwanej spółki zatrudnionymi w oparciu o umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozwana wypowiedziała je: M. C. w dniu 3 września 2011 r., I. K. (1) w dniu 29 sierpnia 2012 r., R. K. w dniu 21 czerwca 2012 r., E. M. w dniu 2 stycznia 2013 r., I. U. w dniu 29 sierpnia 2012 r., J. P. (1) w dniu 20 września 2012 r., A. J. (1) ze skutkiem na dzień 31 marca 2012 r. i W. L. w dniu 4 października 2011 r.

W treści wypowiedzeń 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. z dnia 17 sierpnia 2012 r. i podyktowane jest:

- pogarszającą się sytuacją finansową pozwanej,
- zmniejszeniem skali operacji realizowanych w poszczególnych obszarach działalności spółki w związku z trendami rynkowymi,
- zmianami dokonanymi w strukturze organizacyjnej pozwanej,
- reorganizacją prowadzonej działalności sprzedaży hurtowej, polegającą na skupieniu się na rozwoju współpracy z ogólnopolskimi sieciami detalicznymi oraz równoczesnym zaprzestaniu dostaw artykułów (...) do pojedynczych punktów sprzedaży detalicznej nie należących do pozwanej (M. C., I. K. (1), R. K., E. M., I. U.). W odniesieniu do pozostałych osób z wymienionego grona wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest wdrożenie jednolitego systemu finansowo-księgowego, koncentracja obsługi finansowo-księgowej w (...) w K., a także likwidacja stanowiska (J. P. (1), W. L. (2)). Zaznaczono, iż adresaci na podstawie § 5 ust. 1 porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w IV kwartale 2011 r. i § 4 ust. 1 porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. z dnia 17 sierpnia 2012 r. oraz na podstawie porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 13 czerwca 2005 r. otrzymają czteromiesięczną odprawę obliczoną według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W odprawie tej zawarta jest odprawa wskazana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wymienionym osobom wypłacona została odprawa w wysokości czterokrotności miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Nie otrzymały odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Bezsporne

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa 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.), nie zasługiwały na uwzględnienie.

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 r., a w szczególności zawartego w tymże Porozumieniu przepisu art. 3 regulującego uprawnienie pracownika, z którym pozwana 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. Powodowie stali na stanowisku, że przewidziana w Porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 roku odprawa w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia funkcjonuje obok odprawy wynikającej z przepisu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. 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”. Ze stanowiskiem tym Sąd jednak się nie zgodził.

Porozumienia zbiorowe, a do takich należy Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r., 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 jest w nim 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.).

Zawarte w porozumieniu z dnia 13 czerwca 2005 r. zapisy są korzystniejsze dla pracowników, niż unormowania zawarte w ustawie o zwolnieniach grupowych. Pracownikom pozwanej spółki, od momentu wejścia porozumienia w życie, przysługiwał znacznie szerszy katalog uprawnień, niż ten przewidziany w ustawie. Dla osób zatrudnionych w pozwanej na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony od co najmniej 12 miesięcy w dacie 13 czerwca 2005 r. przysługiwała szczególna gwarancja zatrudnienia. Okres ochrony kształtował się od 24 do 68 miesięcy w zależności od stażu pracy. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie gwarancyjnym możliwe było tylko za zapłatą odszkodowania, którego wysokość wyznaczał iloczyn miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancji i średniego miesięcznego wynagrodzenia oraz przyjętego współczynnika. Odszkodowanie to nie mogło być niższe niż odprawa wynikająca z ustawy o zwolnieniach grupowych, powiększonej o jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Pracownikom zwalnianym po upływie okresu gwarancyjnego przyznano z kolei odprawę w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia, a zatem wyższą niż odprawa przewidziana ustawą o zwolnieniach grupowych. W świetle powyższego porozumienie z dnia 13 czerwca 2005 r. ma pierwszeństwo przed unormowaniami ustawy o zwolnieniach grupowych w tym zakresie, gdzie regulacji podlega ta sama kwestia. Nadto porozumienie dotyczy tego samego stanu faktycznego (zwolnień grupowych) co ustawa i zawiera postanowienia korzystniejsze w tej materii. Jako akt normatywny powinno ono być stosowane zamiast mniej korzystnych przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, a nie obok tych przepisów. Przeciwnie rozumowanie prowadziłoby do jednoczesnego stosowania norm prawnych kształtujących to samo zagadnienie, co byłoby sprzeczne z zasadami obowiązującymi przy rozpatrywaniu kolizji norm prawa pracy.

Pomiędzy stronami bezsporne było w zasadzie, że Krajowa Rada Związku Zawodowego (...) S.A. z siedzibą w W. dopiero w lutym 2011 roku wyraziła pogląd, że uprawnienie pracowników pozwanej spółki od odprawy wynikającej z porozumienia i odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych wywodzi się z tego, że w przepisie art. 3 porozumienia z dnia 13 czerwca 2005 r. nie został zawarty taki sam zapis jak w przepisie art. 2 § 3 ust. 2 porozumienia, gdzie zapisano, że odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 2 § 3 ust. 1, wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Nie można jednak nie zauważyć, że przepis art. 2 porozumienia dotyczy odszkodowania z tytułu naruszenia okresu udzielonej gwarancji zatrudnienia, nie zaś odprawy. Przewidziane w porozumieniu „odszkodowanie” jest instytucją nieznaną ustawie o zwolnieniach grupowych, a zatem wyraźne zastrzeżenie, że odszkodowanie wyłącza prawo do odprawy było uzasadnione. Zgodnie z wykładnią językową przepisy ustanawiające odszkodowanie nie stanowiły *lex specialis* do norm ustawowych dotyczących odprawy.

W przypadku natomiast przepisu art. 3 porozumienia, zdaniem Sądu zbędnym było dodatkowe zamieszczanie zapisu, że odprawa wynikająca z porozumienia przysługuje w miejsce odprawy opartej na ustawie o zwolnieniach grupowych. Przepis ten operuje identyczną nazwą świadczenia jak ustawa (odprawa) i dotyczy tej samej sytuacji (zwolnienie grupowe). W sytuacji tożsamych sfer podlegających regulacji prawnej i identycznych nazw przyjętych instytucji, dla

łączonego 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, zaś takiego zapisu w porozumieniu nie zawarto.

Zaznaczyć należy, że przepisu art. 3 porozumienia nie można interpretować w oderwaniu od całej treści tegoż aktu. Gdyby przyjąć, że pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę po okresie gwarancyjnym, przysługują dwie odprawy (wynikająca z porozumienia i wynikająca z ustawy o zwolnieniach grupowych), to wówczas sytuacja takiego pracownika mogłaby być korzystniejsza, niż pracownika, któremu umowę o pracę wypowiedziano przed upływem okresu gwarancyjnego. I tak na przykład: osoba o takim samym stażu pracy jak powódki, z którą pozwana spółka rozwiązała stosunek pracy w drodze wypowiedzenia na miesiąc przed zakończeniem okresu gwarancyjnego, zgodnie z przepisami Porozumienia, uzyskałaby odszkodowanie w wysokości odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych powiększone o jednomiesięczne wynagrodzenie. Kwota ta byłaby znacznie mniejsza, niż suma dwóch odpraw (czteromiesięcznej z porozumienia i maksymalnie trzymiesięcznej z ustawy o zwolnieniach grupowych), co byłoby niezgodne z założeniami porozumienia, które przyznaje tym większe świadczenie, im więcej pozostało czasu do upływu gwarancji. Uzyskanie prawa do dwóch odpraw w okresie pogwarancyjnym byłoby odwrotnością tej zasady, a w konsekwencji sprzeczne z istotą porozumienia. Trudno byłoby zrozumieć dlaczego pracownik, który skorzystał z upływu pełnego okresu gwarancji i z którym w tym czasie pozwana spółka nie rozwiązała stosunku pracy miałaby uzyskać wyższe świadczenie, niż pracownik zwolniony przed upływem okresu gwarancji.

W ocenie Sądu nie można uznać, że skoro w porozumieniu nie wyłączono możliwości równoległego zastosowania przepisów o odprawie wynikających z ustawy, jak tego dokonano w przypadku odszkodowania, to należy je stosować na równi z zapisami porozumienia. Trzeba bowiem podkreślić, że wyłączenie możliwości ubiegania się o odprawę przewidzianą w ustawie w sytuacji uzyskania prawa do odszkodowania podyktowane było chęcią precyzyjnego dookreślenia przysługujących zwalnianemu pracownikowi praw oraz uniknięcia w przyszłości błędów interpretacyjnych porozumienia wobec zastosowania innej terminologii odnoszącej się do innych instytucji. Zarówno bowiem odszkodowanie jak i odprawa nie są w swym znaczeniu jak też funkcji tożsame. Dlatego też zapis o wyczerpaniu roszczeń pracownika po uzyskaniu odszkodowania jest jak najbardziej logiczny i zasadny. Tymczasem skoro dwa akty prawa mówią o jednym i tym samym świadczeniu, brak jest celu w ponownym wyłączeniu zastosowania przepisu wprost z reguł ujętych z kodeksu pracy. A zatem a contrario: gdyby pracodawca chciał dopuścić, by pracownik miał uprawnienie do uzyskania dwóch odpraw, to winien takiemu rozrządzeniu dać wyraz wprost w Porozumieniu. Wobec jednak uznania tylko jednego tytułu do odprawy, brak było konieczności powtarzania tego wyłączenia w Porozumieniu.

W orzecznictwie za ugruntowany należy uznać pogląd, zgodnie z którym zaliczenie porozumienia zbiorowego do przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie wyłącza dopuszczalności posiłkowego stosowania reguł wykładni umów określonych w przepisie art. 65 § 2 k.c., który stanowi, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 roku, sygn. akt I PK 235/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 190 oraz z dnia 24 lipca 2009 roku, sygn. akt I PK 41/09, LEX nr 523550). Jak wskazał jednak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia z dnia 3 sierpnia 2012 r., (I PK 42/12) 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 (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Oznacza to dopuszczalność stosowania także innych, poza wykładnią językową, metod wykładni aktów zakładowego prawa pracy, na zasadach analogicznych do metod wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy. Jak podkreślono również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., (II PK 232/08) Regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77²k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Strona powodowa twierdziła, iż intencją stron porozumienia było zachowanie prawa do obu świadczeń, jednakże nie wykazała tej okoliczności. Wskazać trzeba, że w niniejszej sprawie Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków: J. P. (3), G. Z., K. S., J. W., M. M. (1), M. M. (2) i H. D.. Ze świadków zawnioskowanych przez stronę powodową tylko H. G. uczestniczyła w zawieraniu Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. Wiedza pozostałych osób tj. G. Z., J. P. (3), K. S., J. W. miała charakter pochodny. Część z tych osób, tj. G. Z. i J. P. (3) brała udział jedynie w negocjacjach co do treści kolejnych wersji Układu Zbiorowego Pracy, który i tak ostatecznie nie wszedł w życie. Dokonana przez nich ocena co do charakteru zapisu o uprawnieniu do odprawy i związanego z tym zamiaru stron podpisujących porozumienie z 13 czerwca 2005 r. stanowi, zdaniem Sądu, jedynie subiektywnym nieopartą opinię. Z kolei M. M. (1), M. M. (2) i H. D. wyraźnie zaprzeczyli, by sposób rozumienia zapisów porozumienia w kwestii odprawy, był tożsamy z prezentowanym przez stronę powodową. Według nich intencją stron było, aby odprawa należna zwalnianym pracownikom pozwanej była wyższa niż odprawa ustawowa, bardziej korzystna od odprawy, niż wynika to z przepisu art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wobec tak ukształtowanego materiału dowodowego brak było podstaw do zastosowania reguł wykładni celowościowej i przyjęcia, że intencją stron porozumienia było przyznanie pracownikom dwóch świadczeń. Zgodnie z powszechnie przyjętą dyrektywą interpretacyjną, prymat należy przyznać jednoznacznym wynikom interpretacji językowej, a przed interpretacją celowościową czy systemową - które mają znaczenie jedynie uzupełniające i korygujące. Wykładnia językowa oparta na regułach gramatycznych oraz powszechnie przyjętym w języku polskim znaczeniu słów i zwrotów sprowadza się do przyjęcia zasady, iż clara non sunt interpretanda, rozumianej jako nie jako zakaz interpretacji zwrotów językowo jasnych, ale jako brak takiej konieczności. Jeżeli bowiem norma wyinterpretowana z tekstu prawnego jest na poziomie językowym jasna i zrozumiała, to na tym etapie proces wykładni należy uznać za zakończony, bez potrzeby odwoływania się do wykładni celowościowej, która może mieć wówczas znaczenie jedynie potwierdzające. Językowe brzmienie regulacji zawarte w art. 3 Porozumienia jest w ocenie Sądu jasne. Przepisy te w sposób konkretny i jasny przyznają pracownikom jedną odprawę. W odprawie tej zawiera się odprawa z art. 8 ustawy. Wolą pracodawcy było zapewnienie pracownikom znajdującym się w okresie pogwarancyjnym bardziej korzystnej odprawy, niż wynika to z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jako że strona powodowa nie zawnioskowała jako świadków bezpośrednich uczestników negocjacji, to brak było dowodów na okoliczność odmiennej woli stron na etapie negocjacji i projektu porozumienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli.

Jak wskazał Sąd Najwyższym w przywołanym już wyroku z dnia z dnia 9 lipca 2009 r. (II PK 232/08) możliwe, a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego, ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do "woli racjonalnego ustawodawcy" (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. Jak podał dalej, w rozpoznawanej sprawie w odniesieniu do postanowień "Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych" nie było konieczne odwoływanie się do - nawet stosowanych posiłkowo i odpowiednio (art. 300 k.p.) w celu zinterpretowania woli (zamiaru) pracodawcy - zasad wykładni oświadczeń woli przewidzianych w art. 65 § 1 k.c. ponieważ treść postanowień regulaminu była stosunkowo jednoznaczna.

Sytuacja analogiczna miała miejsce w niniejszej sprawie. Reguły wykładni językowej dały jednoznaczne wyniki, a strona powodowa nie przedstawiła wystarczających dowodów, które pozwoliłyby „przełamać” prymat wykładni językowej. Przy przyjęciu więc przez Sąd, że faktycznie sporne zapisy – w tym kwestia wykreślenia lub nie zapisu

wyłączającego wprost odprawę z ustawy - były przedmiotem dyskusji stron (...), nadal odprawa gwarantowana w Porozumieniu z 13 czerwca 2005 r. przewyższa najwyższą z odpraw przewidzianych w ustawie z 13 marca 2003 r., jest więc korzystniejsza. W tym układzie związki zawodowe, chcąc zagwarantować pracownikom dwie odprawy, winny zabiegać o wpisanie takiego zapisu wprost do porozumienia.

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 bowiem należy, że Sąd zna prawo i sam dokonuje jego interpretacji.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd uznał żądania strony powodowej za bezzasadne, czemu dał wyraz w pkt I wyroku.

W pkt II -X wyroku zawarto orzeczenia o kosztach procesu. Jego podstawą był przepis art. 98 k.p.c. Powodowie przegrali proces w całości i w związku z tym winni zwrócić stronie pozwanej poniesione koszty procesu, które w niniejszej sprawie sprowadzały się do opłaty od pełnomocnictwa oraz wynagrodzeń pełnomocnika ustalonego na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwów).

Sąd nie znalazł podstaw do przekazania sprawy na podstawie art. 18 § 1 k.p.c. do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie, albowiem w jego ocenie w sprawie nie występowało zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało jedynie ustalenia, w oparciu o dostępne dowody, zamiaru stron w zakresie świadczeń przysługujących w związku ze zwolnieniami grupowymi po upływie okresu gwarancji. Jednocześnie Sądowi wiadomym było, iż tylko w jednym przypadku sąd II instancji zdecydował się na zmianę wyroku sądu I instancji oddalającego powództwo w analogicznych sprawach. Nie zachodziła więc powoływana przez stronę powodową niejednolitość interpretacyjna.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)