

Sygn. akt IV P 641/14 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Maja Zielińska

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2016 roku

sprawy z powództwa M. B. (1), R. G., M. G., I. S., D. S., A. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę

I oddała powództwo M. B. (1) i zasądza od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

II oddała powództwo R. G. i zasądza od powoda na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III oddała powództwo M. G. i zasądza od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

IV oddała powództwo I. S. i zasądza od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

V oddała powództwo D. S. i zasądza od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

VI oddała powództwo A. W. i zasądza od powódki na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV P 641/14

UZASADNIENIE

M. B. (1) wniosła pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o zasądzenie odprawy pieniężnej, przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, niezależnie od świadczeń przewidzianych w wewnątrzzakładowych porozumieniach, regulaminach itp.

Powódka wskazała, iż w związku z dokonaną przez pozwaną spółkę w III kwartale 2011 roku redukcją zatrudnienia w drodze grupowych zwolnień, w dniu 14 czerwca 2011 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 30 września 2011 roku. Pozwana wypowiadając umowę wskazała, że wypowiedzenie nastąpiło na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych w (...) SA w III kwartale 2011 roku z dnia 27 maja 2011

roku. W wypowiedzeniu umowę o pracę pozwana zawiadomiła powódkę, że zostanie jej wypłacona czteromiesięczna odprawa obliczona w myśl zasad obowiązujących przy wypłacaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku. Powódka kwestionuje stanowisko pozwanej, iż wypłacona w oparciu o art. 3 Porozumienia odprawa zawiera odprawę pieniężną przysługującą na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka podniosła, że dokonane przez pracodawcę – mocą jednostronnego aktu prawnego – wyłączenie prawa pracowników objętych Porozumieniem z dnia 13 czerwca 2005 roku do dwóch odpraw – ustawowej i Porozumienia z 2005 roku było bezskuteczne. W ocenie powódki 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.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i wskazała, że 13 czerwca 2005 roku w pozwanej spółce weszło w życie Porozumienie (nazywane dalej Porozumieniem I), które jest bardziej korzystne dla pracowników, aniżeli przepisy kodeksu pracy i w przypadku zwolnień grupowych postanowienia w nim określone mają zastosowanie, jako normatywne źródło prawa pracy. W dniu 17 lutego 2011 roku wydano Regulamin, który odsyłał do postanowień Porozumienia I. Pozwana podkreśliła, że przewidziane w Porozumieniu I należności takie jak: odszkodowanie i odprawa pieniężna posiadały odmienny charakter, co pozwala stwierdzić, że celem art. 3 Porozumienia I było ustanowienie ostatecznej wysokości odprawy, a nie dodatkowego świadczenia przysługującego obok odprawy ustawowej. W ocenie pozwanej zarówno w ustawie jak i w Porozumieniu I chodzi o to samo świadczenie w przypadku rozwiązania umów o pracę w procesie zwolnień grupowych po okresie gwarancji, a brak przymiotnika „pieniężna” nie dyskwalifikuje określenia charakteru prawnego świadczenia.

Pozwy o odprawę, zawierające tożsame uzasadnienia, co pozew M. B. (2), złożyli także R. G., M. G., I. S., D. S. i A. W..

W odpowiedzi na wymienione powództwa pozwana wniosła o ich oddalenie, podnosząc taką samą argumentację, jak w przypadku pozwu M. B. (1).

Sąd postanowił połączyć sprawy z powództwa R. G., M. G., I. S., D. S. i A. W. ze sprawą z powództwa M. B. (1) do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powodowie byli pracownikami pozwanej. Rozwiązanie umów o pracę nastąpiło w związku z redukcją zatrudnienia w drodze grupowych zwolnień, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z dniem 30 września 2011 roku. W związku z rozwiązaniem umów o pracę powodowie otrzymali odprawy w wysokości czterokrotności średniego wynagrodzenia, wypłacone na podstawie art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku.

(bezsporne)

Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (Porozumienie) zostało podpisane w dniu 13 czerwca 2005 roku z inicjatywy związków zawodowych, pomiędzy przedstawicielami pozwanej a związkami zawodowymi. Ustalono w nim okresy gwarancji zatrudnienia dla pracowników. W art. 2 §2 ust. 1 Porozumienia postanowiono, że nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, któremu wypłacono odszkodowanie w wysokości iloczynu pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu, w którym pracownik został objęty gwarancjami zatrudnienia i wynagrodzenia brutto, liczonego jako średnie wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do odszkodowania oraz współczynnika przeliczeniowego określonego w art. 2 §2 ust. 2 Porozumienia. Ponadto postanowiono, że odszkodowanie nie może być niższe od odprawy wskazanej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2015 poz. 192 – dalej Ustawa) powiększone o jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Nadto ustalono, iż wyczerpuje to prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy

o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Z kolei w art. 3 Porozumienia zapisano, że w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu gwarancyjnego, pracownikowi przysługuje czteromiesięczna odprawa obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Art. 3 Porozumienia nie zawiera zastrzeżenia, iż wskazana w nim odprawa wyczerpuje prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

(dowód: kopia porozumienia k. 62-63v)

Zapisy art. 2 i 3 Porozumienia zostały wprost przeniesione z treści art. 29 §3 i art. 30 (...)z 25 maja 2005 roku ((...)), który jednak nie wszedł w życie z uwagi na brak zgody wszystkich związków zawodowych.

(dowód: (...)) k. 235-243v)

Celem Porozumienia było zapewnienie pracownikom stabilności zatrudnienia, tym większej, im dłuższy był okres zatrudnienia danego pracownika u pozwanej na dzień zawarcia Porozumienia, a także ustalenie korzystniejszej odprawy niż wynikało to z art. 8 Ustawy. Zamiarem stron było przy tym, aby pracownicy byli chronieni przede wszystkim w okresie objętym gwarancjami zatrudnienia, a w mniejszym stopniu także w okresie „pogwarancyjnym”.

(dowód: zeznania świadka S. M. k. 380-381v, G. Z. k. 410-411v, K. S. k. 458-464, M. M. k. 465-469, H. D. k. 470-474)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentacji dołączonej do akt sprawy, której prawdziwość nie była kwestionowana, a także na podstawie zeznań świadków.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadków M. M. i H. D., którzy zeznali, że dla stron porozumienia jednoznaczne było, iż odprawa wskazana w art. 3 Porozumienia wyczerpuje prawo do odprawy przysługującej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zeznania te są logiczne, przekonujące, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności.

Za wiarygodne jedynie w zakresie okoliczności bezspornych Sąd uznał natomiast zeznania świadków, reprezentujących w trakcie rokowań stronę związkową i pracowniczą. Przedstawiciele związków zawodowych – S. M. i G. Z. zeznali, że odprawa przewidziana w art. 3 Porozumienia miała być wypłacana obok odprawy przysługującej pracownikom na podstawie przepisów ogólnie obowiązujących. Tak samo zeznał przedstawiciel załogi zasiadający w tamtym okresie w zarządzie pozwanej, nie uczestniczący jednak osobiście w rokowaniach.

Twierdzeniom tych świadków Sąd odmówił wiarygodności, gdyż jednocześnie S. M. i G. Z. przyznali, że celem ustanowienia ochrony finansowej w okresie pogwarancyjnym było zniechęcenie pracodawcy do zwalniania pracowników w ograniczonym zakresie w porównaniu z okresem gwarancyjnym, a warunki dla pracowników zwalnianych w okresie gwarancyjnym miały być lepsze. Stoi to w sprzeczności z łączną wysokością odprawy z art. 3 Porozumienia i odprawy ustawowej, według deklarowanej przez świadków wykładni spornych zapisów porozumienia.

Za niewiarygodne Sąd uznał także wskazywanie przez świadków S. M. i G. Z., iż początkowo zarówno art. 29 §3, jak i art. 30 (...) oraz odpowiadające im art. 2 i art. 3 Porozumienia zawierały zastrzeżenie, iż wskazane w nich świadczenia wyczerpują prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Według zeznań świadków strona związkowa wynegocjowała następnie wykreślenie tego fragmentu z art. 3, natomiast nie udało się tego wynegocjować o w odniesieniu do art. 2. Jest to sprzeczne z zeznaniami wszystkich świadków, iż propozycje gwarancji i okresów pogwarancyjnych wyszły od związków zawodowych. Trudno w tej sytuacji przyjąć, że związki przedstawiły pracodawcy propozycje, które ich nie zadowalały (zawsze wyłączające prawo do odprawy ustawowej), a następnie „walczyły” o ich poprawienie na korzystniejsze, w drodze rokowań (poprzez usunięcie tego wyłączenia).

Przystępując do wykładni przepisów Porozumienia, które są podstawą żądań powodów, wskazać należy w pierwszej kolejności, że jego postanowienia są zgodne z przepisem art. 18 §1 k.p., stanowiącym, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W szczególności stała, czteromiesięczna kwota odprawy, wskazana w art. 3 Porozumienia, jest wyższa od maksymalnej odprawy przysługującej na podstawie ustawy.

Posłużenie się w art. 2 Porozumienia pojęciem „odszkodowania”, wymagało ustalenia relacji między tym świadczeniem, a odprawą przysługującą na mocy przepisów ogólnie obowiązujących. Stąd konieczne było wskazanie, że odszkodowanie to wyczerpuje prawo do odprawy ustawowej. Użycie natomiast w art. 3 Porozumienia słowa „odprawa”, implikuje, iż jest to to samo świadczenie, o którym mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku, a odmiennie regulowana jest jedynie jego wysokość. W tym zakresie Sąd zgadza się z opinią prawną przedstawioną przez pozwaną wraz z odpowiedzią na pozew (k. 133-141).

Głównym argumentem, przemawiającym za przyjęciem, iż obok czteromiesięcznej odprawy przewidzianej w art. 3 Porozumienia, pracownikom nie przysługuje dodatkowo odprawa ustawowa, jest jednak wykładania celowościowa.

Jak wskazano powyżej, celem ustanowienia okresów gwarancyjnych i okresu pogwarancyjnego miała być ochrona pracowników przed utratą zatrudnienia. Mechanizmy finansowe miały zniechęcać pracodawcę do rozwiązywania umów o pracę, zarówno w okresie gwarancji zatrudnienia, jak i po jego upływie, jednak wówczas już w mniejszym stopniu. Najwyższe gwarancje, a zatem największa ochrona, zostały przyznane pracownikom o najwyższym stażu pracy – od 7 lat, określonym na dzień podpisania Porozumienia. Pracownicy o stażu najniższym – do 1 roku, w ogóle nie byli objęci gwarancjami. Gwarancje dla pracowników o różnym stażu pracy różniły się okresem ich obowiązywania i współczynnikiem naliczania odszkodowania wskazanego w art. 2 Porozumienia.

Pracownicy zwalniani w okresie gwarancji zatrudnienia mieli otrzymywać wyłącznie odszkodowanie w wysokości iloczynu pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, średniego wynagrodzenia brutto i odpowiedniego współczynnika, jednak nie mniej niż kwotę równą odprawie ustawowej powiększonej o jednomiesięczne wynagrodzenie. Przy zastosowaniu współczynników przewidzianych w Porozumieniu i przy uwzględnieniu stażu pracy na dzień rozwiązania umowy o pracę, oznacza to, że minimalna kwota świadczenia dla pracowników o najdłuższym stażu (5 i 7 lat na dzień podpisania porozumienia), zwolnionych w okresie gwarancyjnym, wynosiła czterokrotność wynagrodzenia, a dla pracowników o krótszym stażu (1 i 3 lata na dzień podpisania porozumienia) – trzykrotność wynagrodzenia.

Obrazuje to poniższa symulacja:

- dla stażu od 1 roku
 - w pierwszym roku okresu gwarancyjnego odszkodowanie w kwocie od 3,6 wynagrodzenia (24 miesiące x współczynnik 0,15) do 2 wynagrodzeń (13 x 0,15 daje mniej niż gwarantowana równowartość odprawy ustawowej jednomiesięcznej powiększonej o 1 miesiąc, więc przysługuje gwarantowana równowartość 2 wynagrodzeń)
 - w drugim i ostatnim roku gwarancji pracownik ma prawo do dwumiesięcznej odprawy ustawowej plus powiększenie o 1 miesiąc, łącznie odszkodowanie trzymiesięczne;
- dla stażu od 3 lat
 - w pierwszym roku okresu gwarancyjnego od 16 wynagrodzeń (36 miesiące x współczynnik 0,45) do 11,25 (25 x 0,45),
 - w drugim roku od 14,4 (24 x 0,6) do 7,8 (13 x 0,60),
 - w trzecim roku od 9 (12 x 0,75) do 3 wynagrodzeń (1 x 0,75, zatem wyrównanie do ustawowej odprawy dwumiesięcznej plus powiększenie o 1 miesiąc)

- dla stażu od 5 lat

- w pierwszym roku od 36 (48 miesięcy x współczynnik 0,75) do 27,75 miesiąca (37 x 0,75),

- w drugim roku od 32,4 (36 x 0,9) do 22,5 (25 x 0,9),

- w trzecim roku od 24 (24 x 1) do 13 (13 x 1),

- w czwartym roku od 12 (12 x 1) do 4 (1 x 1, zatem wyrównanie do ustawowej odprawy trzymiesięcznej, bo pracownik ma już staż 8 lat, plus powiększenie o 1 miesiąc)

- dla stażu od 7 lat

- współczynnik dla każdego roku jest stały i wynosi 1, zatem minimalna kwota wypłaty w przypadku zwolnienia w okresie gwarancji wynosi 4-krotność wynagrodzenia (zwolnienie na 4 miesiące lub mniej przed końcem gwarancji).

Zakładając zatem, że rację ma pracodawca, iż w okresie pogwarancyjnym pracownik ma prawo jedynie do odprawy w kwocie czterokrotności wynagrodzenia, nieopłacalne dla pracodawcy byłoby zwalnianie pracownika wcześniej niż na 4 miesiące przed końcem okresu gwarancji w przypadku pracowników z grupy starszej stażem (od 5 i 7 lat na dzień Porozumienia), bowiem wypłacaliby wówczas świadczenie wyższe niż w okresie pogwarancyjnym.

W przypadku pracowników o stażu powyżej 3 lat na dzień Porozumienia, także nieopłacalne byłoby zwalnianie pracownika wcześniej niż na 4 miesiące przed końcem okresu gwarancji. Pracodawca wypłaciłby wówczas świadczenie wyższe niż w okresie pogwarancyjnym (5 miesięcy x współczynnik 0,75 + 1). Rozwiązując umowę na 4 miesiące przed upływem gwarancji pracodawca wypłaciłby świadczenie w takiej samej wysokości, jak w okresie pogwarancyjnym, natomiast rozwiązując umowę w okresie ostatnich 3 miesięcy pracodawca wypłaciłby świadczenie niższe niż w okresie pogwarancyjnym.

Rozwiązanie umowy z pracownikiem o stażu od 1 roku na dzień zawarcia Porozumienia, w każdym momencie byłoby dla pracodawcy bardziej opłacalne niż oczekiwanie na upływ gwarancji zatrudnienia.

Zakładając natomiast, że odprawa art. 3 Porozumienia miałaby być wypłacana obok odprawy ustawowej, wówczas - z uwagi na długość okresu gwarancji i wyjściowy staż pracy od 3, 5 i 7 lat - po upływie okresu gwarancji każdorazowo osobom tym przysługiwałoby świadczenie w równowartości 7 wynagrodzeń.

Przy takiej wykładni nie zmienia się sytuacja osób o najniższym stażu (od 1 roku).

Natomiast wobec wszystkich pozostałych pracowników oznaczałoby to, że opłacalne dla pracodawcy byłoby rozwiązywanie z nimi umów o pracę już na 7 miesięcy przed końcem okresu gwarancyjnego. Pracodawca wypłaciłby wówczas świadczenie w takiej samej wysokości, jak w okresie pogwarancyjnym. Natomiast rozwiązując umowę w okresie przed upływem 6 miesięcy pracodawca wypłaciłby świadczenie niższe, niż w okresie pogwarancyjnym - za 6, 5 lub minimalnie za 4 miesiące.

Prowadzi to jednoznacznie do wniosku, że ustalając, iż odprawa z art. 3 Porozumienia jest innym świadczeniem niż odprawa z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku i obok odprawy z art. 3 Porozumienia przysługuje pracownikom także odprawa ustawowa, strony Porozumienia znacznie osłabiłyby gwarancje stabilności zatrudnienia, które były istotą wprowadzenia zapisów art. 2 i 3 Porozumienia. Takie rozumienie spornego przepisu Porozumienia byłoby więc sprzeczne z wolą stron i celem, jakie stawiały sobie związki zawodowe proponując przyjęte rozwiązania.

W tym stanie rzeczy, wykładając treść art. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 roku, Sąd uznał, że jedyna racjonalna interpretacja tego przepisu prowadzi do wniosku, iż przewidziana w nim odprawa w wysokości czterokrotności wynagrodzenia pracownika stanowi wyłączone świadczenie, przysługujące mu w razie rozwiązania umowy w okresie pogwarancyjnym.

Żądania powodów nie miały zatem oparcia w powoływanych przepisach, a powództwa podlegały oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.