

Sygn. akt VIII *Pa* 225/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 listopada 2014 r. **sygn. akt** IV P 228/14

1) oddała apelację,

2) odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 225/14

UZASADNIENIE

Powódka J. B. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu

(...) S.A. w K. domagała się zasądzenia kwoty 25.666,10 złotych tytułem świadczenia osłonowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że złożyła dwa oświadczenia o przyznaniu jej świadczenia osłonowego, jedno na kwotę 9 średnich płac, a drugie na kwotę 14 średnich płac. Jednocześnie wskazała, że faktyczną przyczyną jej

zwolnienia była likwidacja laboratorium badań, a nie przejście na świadczenie przedemerytalne. Natomiast zgodnie z Programem Racjonalizacji Zatrudnienia z likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia wyłącznie w przypadku tych pracowników, którzy nie nabyli uprawnień umożliwiających skorzystanie z prawa do emerytury albo prawa do renty lub wcześniejszej emerytury. Podniosła, że pojęcie likwidacji stanowiska pracy nie jest tożsame z pojęciem redukcji przyrostu zatrudnienia, które to widnieje w pkt.6 a Programu. W ocenie powódki winna ona otrzymać tytułem świadczenia osłonowego kwotę 71.865,08 złotych podczas, gdy otrzymała 46.198,98 złotych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Na uzasadnienie podał, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło w ramach zwolnień grupowych, a powódce na podstawie Programu racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowanych dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011 wypłacono osłonę w kwocie 46.198,98 złotych. Podał, że świadczenie to nie jest świadczeniem powszechnym, a zostało dobrowolnie wyprowadzone przez pracodawcę, który ściśle określił zasady jego przyznawania. Wysokość świadczenia osłonowego uzależniona była z jednej strony od stażu pracownika, a z drugiej strony od jego sytuacji, w której się znalazł po ustaniu zatrudnienia. Co do zasady im ta sytuacja była korzystniejsza tj. pracownik posiadał jakieś zabezpieczenie, wysokość osłony była niższa.

Sąd Rejonowy w Zabrzu, wyrokiem z dnia 6 listopada 2014 r. (sygn. akt IV P 228/14) oddalił powództwo. Nadto Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że J. B. była pracownikiem pozwanego w okresie od 01 lipca 1991r. do 30 czerwca 2011r., a łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w ramach zwolnień grupowych.

W dniu 07 kwietnia 2011r. pozwany zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie dotyczące zwolnień grupowych. Zgodnie z § 5 tego porozumienia pracownikom objętym zwolnieniami miały być wypłacone odprawy zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nadto w § 6 postanowiono, że w pozwanej spółki wprowadzony zostanie Program Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon (...) dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011, który stanowił załącznik porozumienia, natomiast jego wejście w życie uzależnione było od podjęcia stosownych decyzji przez właściwe organy (...) S.A.

Ustalono, że rozwiązując z powódką stosunek pracy pozwany powołał się na złą sytuację ekonomiczną-finansową i konieczność redukcji kosztów, nadto wskazał, że powódka została wytypowana do zwolnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi w spółce oraz likwidacją laboratorium badań nieniszczących. Powódce wypłacono odprawę pieniężną na podstawie art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844), odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia oraz świadczenie osłonowe w wysokości 9 średnich wynagrodzeń w (...) S.A. za rok poprzedzający zwolnienie.

Ustalono także, że innym pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnień grupowych, a mieli uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego, zawarto stosowany zapis w wypowiedzeniach.

Sąd Rejonowy ustalił, że Program Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon (...) dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011 szczegółowo określał procedurę uruchamiania, zasady i wysokość przyznawanych świadczeń osłonowych. Pierwszą przesłanką przyznania świadczenia osłonowego było rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 1 albo 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. za wypowiedzeniem przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron. Wysokość natomiast należnego pracownikowi świadczenia osłonowego jako forma racjonalizacji zatrudnienia określona została w pkt.4 § 5 ust.1 programu. Pracownikom, którzy w dniu rozwiązania umowy spełniali warunki stażowe i wiekowe do nabycia prawa do świadczeń przedemerytalnych przysługiwało świadczenie osłonowe

w kwocie 9-ciu średnich płac. Natomiast osoby, które nie miały uprawnień określonych w pkt.1-6 tabeli zawartej w pkt.4§5 programu nabywały prawo do świadczenia osłonowego od 8-iego do 14-tu średnich wynagrodzeń w zależności od posiadanego stażu pracy.

Jednocześnie w związku z wątpliwościami związków zawodowych dotyczącymi wysokości świadczeń osłonowych dla osób, które mogły nabyć prawo do świadczenia przedemerytalnego, w szczególności, czy należała im się w ramach programu osłona w wysokości 9-krotnego średniego wynagrodzenia, czy też w wysokości 14-krotnego wynagrodzenia pracownicy podpisywali dwa oświadczenia o zamiarze skorzystania z świadczeń osłonowych, które różniły się kwotą świadczenia.

Dwa oświadczenia złożyła także powódka tj. jedno na kwotę 71.865,08 złotych, a drugie na kwotę 46.198,93 zł.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 01 lipca 2011r. pozwany wraz z przedstawicielami związków zawodowych wystąpił do (...) SA Komisji ds. Centralnego Funduszu Restrukturyzacji z wnioskiem o przyznanie środków z Centralnego Funduszu Restrukturyzacji na jednorazowe wypłaty o charakterze socjalnym zgodnie z programem. Do wniosku dołączono listę pracowników, którym te świadczenia miały być wypłacone wraz z kwotą świadczenia osłonowego, jak również oświadczenia pracowników o przyznaniu im osłony.

Jednocześnie w dniu 07 lipca 2011r. związki zawodowe działające u pozwanej wystąpiły do (...) SA o opinię w przedmiocie wysokości świadczeń osłonowych dla pracowników, którzy nabyli prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Ustalono, że dniu 14 lipca 2011r. sporządzona została opinia, z której wynikało, że pracownikom, którzy w dniu rozwiązania umowy o pracę nabyli uprawnienie do świadczeń przedemerytalnych, lecz nie otrzymali wiążącej decyzji co do przyznania tego świadczenia przysługuje świadczenie osłonowe określone w pkt.5 tabeli zamieszczonej na stronie 12 programu.

J. B. po ustaniu zatrudnienia w pozwanej spółce pobierała zasiłek dla osoby bezrobotnej, a następnie uzyskała prawo do świadczenia przedemerytalnego, które pobiera nadal, gdyż prawo do emerytury nabędzie w 2016 roku.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy był w zasadzie bezsporny pomiędzy stronami, a pozwany nie kwestionował tego, że powódka złożyła dwa wnioski o przyznanie świadczenia osłonowego. Sporną okolicznością była jedynie wykładnia postanowień Programu, odmiennie interpretowana przez obydwie strony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że błędne jest stanowisko powódki, iż w chwili rozwiązania z nią stosunku pracy nie spełniała ona warunków do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego i dlatego powinny otrzymać osłonę w wysokości 14-tu średnich wynagrodzeń. Zgodnie z treścią programu pracownicy nabywali prawo do świadczenia osłonowego w wysokości 9-ciu średnich płac, jeśli w chwili rozwiązania umowy o pracę spełniali warunki stażowe i wiekowe do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a nie wtedy gdy takie świadczenie otrzymywali. Powódka takie warunki spełniała, co zresztą znalazło odzwierciedlenie w późniejszej decyzji przyznającej jej świadczenie przedemerytalne, które pobiera do nadal. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka bardzo wybiórczo dokonuje wykładni postanowień programu, nie dokonując jego interpretacji w całości. Podniesiono, że w pkt. 3 Programu bardzo precyzyjnie określono formy racjonalizacji (restrukturyzacji) zatrudnienia w spółkach należących do Grupy (...) i analizy Programu nie można dokonywać wyłącznie w oparciu o zwroty zawarte w tabeli znajdującej się w pkt.4 § 5 Programu. Sąd I instancji podkreślił, że zasady nabywania prawa do świadczeń osłonowych podano w pkt. 3 § 3 Programu, a w pkt. 4 § 5 określono wyłącznie wartość kwotową tych świadczeń.

Także wbrew twierdzeniom powódki osłona była dodatkowym świadczeniem, które dobrowolnie wprowadził pozwany, a zasady jego przyznania zostały ściśle określone w programie. Sąd Rejonowy zauważył, że gdyby powódka nie była objęta Programem otrzymałaby wyłącznie odprawę pieniężną na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i to tylko dlatego, że jej pracodawca zatrudnił co najmniej 20 pracowników.

Dokonując interpretacji Programu i ustalając wysokość należnego zwalnianemu pracownikowi świadczenia osłonowego w pierwszej kolejności należało więc ustalić, jakie będzie miał on uprawnienia po rozwiązaniu umowy o pracę w kontekście postanowień zawartych w pkt. 3 § 3 programu, a następnie w oparciu o pkt. 4 § 5 określić wysokość należnego mu świadczenia osłonowego.

Po analizie pkt. 4 § 5 ust. 1 programu Sąd I instancji stwierdził, że wysokość świadczenia osłonowego uzależniona była z jednej strony od stażu pracy pracownika, a z drugiej od jego sytuacji, w jakiej znalazł się po ustaniu zatrudnienia. Im ta sytuacja była korzystniejsza tj. pracownik posiadał jakieś zabezpieczenie, czy to w postaci nabycia uprawnień emerytalnych czy też przechodził do innego pracodawcy to wysokość osłony była niższa. W ocenie Sądu Rejonowego takie zróżnicowanie pracowników jest w pełni akceptowalne. Takie samo stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012r. stwierdzając, że zróżnicowanie w porozumieniu zbiorowym uprawnień do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na uzyskanie prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego nie narusza zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji. Zróżnicowanie to jest uzasadnione znacząco odmienną sytuacją osób przechodzących na emeryturę i świadczenie przedemerytalne (I PK 173/11, lex nr 1219490).

Zdaniem Sądu merytorycznego jest rzeczą oczywistą, że sformułowania zawartego w pkt. 5 tabeli znajdującej się w pkt. 4 § 5 programu nie można interpretować w sposób zastosowany przez stronę powodową. Przede wszystkim postawą do przyznania świadczenia osłonowego był fakt zwolnienia pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. w trybie art. 1 albo 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r., a nie przejście pracownika na świadczenie przedemerytalne. Natomiast to, jakie uprawnienia miał pracownik w związku z jego zwolnieniem z pracy determinowało wysokość świadczenia osłonowego. Fakt, że zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120 poz.1252 z późn. zm.) świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie oznacza, że powódkę można zakwalifikować do kategorii pracowników określonych w pkt. 7 tabeli zawartej w pkt. 4 § 5 programu. Jednocześnie należy zauważyć, że program nie uzależniał prawa do określonej wysokości świadczenia osłonowego od nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a w pkt. 3 § 4 wyraźnie wskazano, że chodzi o osoby, które w dniu rozwiązania umowy o pracę spełniają warunki stażowe i wiekowe do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Sąd I instancji nie pominął okoliczności, że gdy tworzony był Program Racjonalizacji Zatrudnienia oraz Osłon (...) dla pracowników Grupy (...) lata 2009-2011 obowiązywała już ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, a więc znane były zasady przyznawania prawa do tego rodzaju świadczeń. Nie można więc uznać, że pkt. 5 tabeli znajdującej się na stronie 12 programu był zapisem pustym i zbędnym.

Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany nigdy nie miał wątpliwości, co do interpretacji postanowień Programu, a zastrzeżenia takie pojawiły się wyłącznie wśród przedstawicieli związków zawodowych, co skutkowało podpisaniem przez pracowników mających uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych dwóch oświadczeń o przyznaniu świadczenia osłonowego na różne kwoty. Zdaniem Sądu postanowienia Programu zostały sformułowane jasno, czytelnie i w żaden sposób nie budziły wątpliwości interpretacyjnych. Sąd I instancji podkreślił, że Program ten miał zastosowanie do wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy (...) i winien być stosowany w identyczny sposób do wszystkich pracowników spełniających warunki określone w pkt. 3 programu.

Nadto zdaniem Sądu Rejonowego powódka myli pewne pojęcia celem przyznania sobie prawa do wyższego świadczenia osłonowego. Likwidacja Laboratorium (...) była czynnikiem wytypowania powódki do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co z drugiej strony gwarantowało J. B. objęcie jej postanowieniami Programu, natomiast spełnianie przez powódkę warunków stażowych i wiekowych do nabycia świadczenia emerytalnego wpływało na wysokość należnego jej świadczenia osłonowego. Jednocześnie Sąd zauważył, że pracownik mógł nabyć prawo do świadczenia osłonowego w wysokości od 8 do 14-tu średnich wynagrodzeń w związku z

likwidacją stanowiska pracy, ale pod warunkiem, że nie posiadał uprawnień określonych w pkt. 1-5 tabeli zawartej w pkt. 4 § 5 Programu.

W tym stanie rzeczy Sąd oddalił powództwo.

Nadto Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wywiódła strona powodowa.

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła mu:

- brak wszechstronnego rozważania w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności;

a) interpretowanie zapisów programu tylko tych, które mówią na korzyść pozwanego,

b) brak konkretnych wyjaśnień kontrowersyjnych zapisów w materiałach dowodowych,

c) brak ustosunkowania się co do dat załatwiania różnych spraw,

d) posiłkowanie się materiałami dowodowymi z innej sprawy, gdzie już zapadł prawomocny wyrok orzeczony przez tego samego Sędziego o takie samo roszczenie.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelująca wniosła o zmianę wydanego w niniejszej sprawie wyroku poprzez uwzględnienie zgłoszonego powództwa w całości. Nadto wniosła o dopuszczenie dodatkowych dowodów tj. zapisów poprzednich programów restrukturyzacyjnych (...) oraz powołanie świadków – przewodniczących związków zawodowych.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Zatem, w tak ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał, że rozstrzygnięcie wydane przez Sąd Rejonowy jest prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy słusznie wskazał, iż dodatek osłonowy związany z rozwiązaniem umowy o pracę nie jest świadczeniem powszechnym. Jest to dodatkowe świadczenie przyznane tym pracownikom, z którymi rozwiązywano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W dniu 07 kwietnia 2011r. pozwany zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie dotyczące zwolnień grupowych. Zgodnie z § 5 tego porozumienia pracownikom objętym zwolnieniami miały być wypłacone indywidualne świadczenia osłonowe, o charakterze socjalnym, w związku z pogorszeniem się z przyczyn nie dotyczących pracownika ich sytuacji materialnej.

Zasadnie Sąd I instancji stwierdził, że zgodnie z pkt. 4 § 5 ust. 1 programu wysokość świadczenia osłonowego uzależniona była z jednej strony od stażu pracy pracownika, a z drugiej od jego sytuacji, w jakiej znalazł się po ustaniu zatrudnienia. Im ta sytuacja była korzystniejsza tj. pracownik posiadał jakieś zabezpieczenie, czy to w postaci nabycia uprawnień emerytalnych, czy też przechodził do innego pracodawcy to wysokość osłony była niższa.

Nadto z zapisów programu wynika jednoznacznie, że do świadczeń osłonowych w wysokości 8, 10, 12 lub 14 średnich uprawnień byli tylko ci pracownicy, którzy nie nabyli uprawnień określonych w tabeli w pkt 1-5, tj. nie spełniali warunków uzależniających uzyskanie uprawnień do emerytury, emerytury pomostowej, świadczeń przedemerytalnych, nie przechodzili do wydzielonych spółek, czy też innych przedsiębiorstw zewnętrznych, lecz odchodzili bez wskazanego zabezpieczenia z powodu likwidacji ich stanowiska pracy.

W tym miejscu należy podkreślić, że powódka na dzień rozwiązania umowy o pracę tj. 30 czerwca 2011r. spełniała przesłanki do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 170 ze zm.), a zatem pracodawca prawidłowo zakwalifikował powódkę do kategorii pracowników, o której mowa w pkt. 5 tabeli z pkt. 4 § 5 ust. 1 programu i wypłacił jej świadczenie osłonowe w prawidłowej wysokości,

Reasumując, Sąd Okręgowy uznając, iż zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia – na podstawie art. 385 k.p.c. - orzekł o jej oddaleniu.

Na podstawie art.102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na jej sytuację finansową oraz mając na uwadze pracowniczy charakter sprawy.

SSO J. S. SSO J. Ł. SSO P. B. - P.

- Sędzia (spr.)- - Przewodniczący - - Sędzia -