

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko (...) S.A. Oddział (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odszkodowanie z porozumienia zbiorowego

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 07 lutego 2022 r. sygn. VI P 84/21

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawa Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 lutego 2022 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) S.A. Oddział (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda M. W. (1) kwotę 31.284,06 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25 maja 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 43.715,94 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 27 lipca 2021 r. do dnia zapłaty tytułem części odszkodowania z porozumienia zbiorowego, w punkcie 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.800 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów procesu oraz w punkcie 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.428,02 złotych (wyrok z dnia 7 lutego 2022 r., k. 324 a. s.).

Sąd I instancji ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. Oddział (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. zamówień. Od dnia 1 maja 2020 r. powód był zatrudniony na stanowisku koordynatora sekcji prawnej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.428,02 złotych brutto. Z kolei średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone z ostatnich 6 miesięcy jego pracy wynosi 9.228,81 złotych brutto. W dniu 11 lutego 2021 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę

wypowiedzenia pracodawca podał likwidację z dniem 1 stycznia 2021 r. sekcji prawnej i stanowisk pracy radcy prawnego w Oddziale (...).

W dniu 4 sierpnia 2017 r. pomiędzy pozwaną przy udziale gwaranta (...) S.A.

z siedzibą w L. i przy udziale i aprobacie (...) S.A. z siedzibą w W., a związkami zawodowymi prowadzącymi spór zbiorowy z dnia 27 lipca 2017 r., zawarto porozumienie. Na mocy tego porozumienia strony uzgodniły etatyzację u pracodawcy, obejmującą lata 2017-2020, która według załącznika nr 1 do porozumienia miała w tych wszystkich latach wynosić 1624 etaty (§ 2 ust. 3 porozumienia). Zgodnie z § 2 ust. 5a porozumienia, analizy i weryfikacje etatyzacji celem jej dalszego uzgodnienia nastąpią

w okresie od dnia 1 października 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. dla etatyzacji za okres od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. Strony dalej zgodnie oświadczyły, że

w przypadku planowanych zmian własnościowych, organizacyjnych, restrukturyzacyjnych, wpływających na poziom etatyzacji, o której mowa w niniejszym porozumieniu zobowiązują się do zawarcia każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących wyżej wymienionych zmian (§ 3 porozumienia). Strony zgodnie oświadczyły, że porozumienie zostało zawarte

z mocą obowiązującą do dnia 31 grudnia 2027 r., z możliwością jego przedłużenia za zgodą stron (§ 4 porozumienia). Dalej w treści porozumienia z dnia 4 sierpnia 2017 r. pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową

(§ 5 ust. 1). W przypadku naruszenia zasad, o których mowa w § 2 ust. 3-6, § 3 oraz § 5 ust. 1 porozumienia, skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników - pracodawca wypłaci na rzecz pracownika objętego wyżej wymienionymi zasadami jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy (§ 5 ust. 2). Postanowienia § 5 ust. 2 porozumienia nie dotyczą pracowników, których stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracownika, za wyjątkiem tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu pracy w sytuacji, gdy niezdolność do pracy pracownika była spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do i z pracy, bądź chorobą zawodową powstałą w związku z zatrudnieniem, zgodnie

z obowiązującymi przepisami prawa, a także pracowników po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego (§ 5 ust. 3 porozumienia). Zmiany niniejszego porozumienia dokonywane są na podstawie zgodnego oświadczenia obu stron w formie pisemnej, pod rygorem nieważności (§ 7 ust. 1). Zgodnie ze słownikiem zawartym w treści tego porozumienia etatyzacja oznacza liczbę pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, określoną dla pracodawcy, niezbędną do bezpiecznej i efektywnej realizacji zadań. Porozumienie zostało zawarte z mocą obowiązującą do dnia 31 grudnia 2027 r. z możliwością jego przedłużenia za zgodą stron (§ 4 porozumienia) Zawarcie porozumienia z dnia 4 sierpnia 2017 r. było spowodowane tym, że poprzednie porozumienie gwarantujące zatrudnienie wygasło i zaistniała potrzeba uregulowania tej kwestii i przyznania pracownikom dalszych gwarancji zatrudnienia. W dniu 21 maja 2018 r. pomiędzy pozwaną, przy udziale i aprobacie (...) S.A. z siedzibą w W., a przedstawicielami komitetu koordynacyjno-protestacyjnego (...) zawarto porozumienie. Zgodnie z § 1 ust. 1 tego porozumienia (...) i strona pracodawców potwierdza zasadę niezależności oraz integralność (...) S.A. i oddziałów (...) S.A. oraz zobowiązuje się do nieprzekazywania działalności, funkcji, obszarów, pracy lub pracowników poza struktury organizacyjne oddziałów (...) S.A., a w szczególności: outsourcingu rozumianego jako nieprzekazywanie działalności, funkcji, obszarów, pracy lub pracowników poza struktury organizacyjne (...) S.A., migracji pracowników z Oddziałów (...) S.A. w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, art. 174 Kodeksu pracy, art. 174⁽¹⁾ Kodeksu pracy, porozumień pracodawców lub podobnych regulacji poza struktury organizacyjne (...) S.A., z zastrzeżeniem indywidualnych migracji pracowników, które docelowo nie spowodują zmian organizacyjnych, własnościowych i restrukturyzacyjnych. Zgodnie z § 1 ust. 2 tego porozumienia oddziały (...) S.A. utrzymają status pracodawcy co najmniej do 31 grudnia 2027 r., czyli do końca okresu obowiązywania Porozumień etatyzacyjnych kończących spory zbiorowe z dnia 4 sierpnia 2017 r. (zwanych dalej „Porozumieniami Etatyzacyjnymi”); regulaminy organizacyjne oraz schematy organizacyjne oddziałów (...) S.A. w przypadku planowanych zmian będą każdorazowo uprzednio podlegały procedurze określonej w § 3 Porozumień

Etatyzacyjnych zakończonych pisemnym uzgodnieniem. W dniu 4 sierpnia 2017 r. została zawarta wielostronna umowa o współpracy na rzecz prowadzenia dialogu społecznego w (...) S.A. Zgodnie z jej § 16 ust. 2 zamierzenia i plany związane z restrukturyzacją będą przeprowadzane z zachowaniem procedur określonych w Autonomicznych źródłach prawa pracy zgodnie z przepisami prawa i w taki sposób, aby nie zostały uszczuplone nabyte prawa pracownicze i związkowe, określone

w Autonomicznych źródłach prawa pracy, w szczególności w obszarze ochrony trwałości stosunków pracy. Jednocześnie w § 1 umowy strony ustaliły, że pod pojęciem autonomiczne źródła prawa pracy kryją się układy zbiorowe pracy oraz inne oparte na powszechnie obowiązujących przepisach porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa

i obowiązki stron stosunku pracy obowiązujące u pracodawcy wyszczególnione w załączniku do umowy oraz te, które zostaną zawarte po dniu wejścia w życie umowy. Zgodnie z § 14 ust. 1 tej umowy (...) S.A. zobowiązuje się informować strony o wszelkich udostępnionych przez (...) zamierzeniach i planowanych decyzjach związanych

z restrukturyzacją, w odniesieniu do (...) i pracodawców, poprzez uprzednie przekazanie projektów, analiz i opinii dotyczących aspektów prawnych, ekonomicznych

i celowościowych planowanych zmian, w szczególności w obszarze zmian w zatrudnieniu. Stosownie do § 14 ust. 2 pkt 1 projekty, analizy i opinie, o których mowa w ust. 1 mogą

w szczególności dotyczyć stanu, struktury, strategii, planów i polityki zatrudnienia

u pracodawców, przewidywanych zmian zatrudnienia u pracodawców lub zmiany organizacji pracy oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia u pracodawców. Zgodnie z § 14 ust. 3 umowy (...) przekazuje Komisji informacje

o przewidywanych zmianach lub zamierzonych działaniach, o których mowa w ust. 1 nie później niż na 16 dni przed dniem rozpoczęcia procesu konsultacji lub uzgodnień przewidzianych postanowieniami Autonomicznych źródeł prawa pracy lub powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Wśród sygnatariuszy tej umowy była również pozwana. Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 19 ust. 7). Zarząd (...) S.A. w dniu 28 lipca 2020 r. podjął uchwałę (...) w sprawie optymalizacji obszarów prawa i zakupów w Grupie (...). Zgodnie z tą uchwałą wyrażono zgodę między innymi na zmiany skutkujące tym, że spółki Grupy (...), z wyjątkiem (...) S.A., począwszy od dnia 1 stycznia 2021 r. nie będą posiadały w swoich wewnętrznych strukturach organizacyjnych komórek odpowiedzialnych za zapewnienie obsługi prawnej i nie będą zatrudniały pracowników na stanowiskach związanych z obsługą prawną. W konsekwencji powyższej uchwały Zarząd (...) S.A. w dniu 3 grudnia 2020 r. podjął uchwałę nr (...) w sprawie likwidacji komórek organizacyjnych, stanowisk pracy odpowiedzialnych za zapewnienie obsługi prawnej oraz ograniczenia zadań komórek organizacyjnych związanych z zapewnieniem obsługi prawnej. Na mocy tej uchwały dokonano z dniem 1 stycznia 2021 r. likwidacji komórek organizacyjnych w spółce - sekcji prawnych w Oddziałach spółki: Oddziale (...), Oddziale B., Oddziale Ł., Oddziale S., Oddziale (...) i Oddziale Z., a także dokonano z tym dniem likwidacji stanowisk pracy radców prawnych odpowiedzialnych za zapewnienie obsługi prawnej spółki i jej oddziałów. Pismem z dnia 21 lipca 2020 r. związki zawodowe działające

w pozwanej Oddziale (...) wystąpiły do dyrektora generalnego z żądaniem przestrzegania obowiązujących umów i porozumień zbiorowych, a tym samym nie wyraziły zgody na podejmowanie jednostronnych działań przez pracodawcę. Związki zawodowe przypomniały też, że zgodnie z wiążącymi oświadczeniami zarządu pozwanej i strony pracodawców nie będą dokonywane żadne zmiany organizacyjno-strukturalne Oddziału (...), a zobowiązania w tym zakresie wynikające z obowiązujących umów

i porozumień zbiorowych będą przestrzegane. Uchwałą z dnia 17 sierpnia 2020 r. doszło do utworzenia Komitetu Protestacyjno-Strajkowego. W uzasadnieniu uchwały strona związkowa wskazała między innymi na rażące naruszenie zobowiązań wynikających z obowiązujących umów i porozumień zbiorowych, w szczególności w celu pogorszenia warunków zatrudnienia pracowników oraz nieprzestrzeganie ustalonych zasad prowadzenia dialogu społecznego, pozorowanie dialogu społecznego, komunikowanie się ze stroną związkową za pośrednictwem mediów, utrudnianie prowadzenia działalności związkowej. Kolejnym pismem kierowanym

w dniu 19 sierpnia 2020 r. do dyrektora generalnego pozwanej, (...) S.A. wyraził swoje głębokie niezadowolenie z przyjętej formy procedowania spraw związanych z zamiarem wyodrębnienia ze struktur pozwanej obszaru prawnego i zakupów. Związek zawodowy sprzeciwił się również wprowadzaniu proponowanych zmian, wskazując na zarzuty wobec pisma pracodawcy z dnia 11 sierpnia 2020 r. Następnie pismem z dnia 21 sierpnia 2020 r.

przedstawiciele trzech organizacji związkowych skierowali kolejne oświadczenie do dyrektora generalnego pozwanej żądając natychmiastowego zaprzestania jakichkolwiek działań przez pracodawcę,

w szczególności względem pracowników, zmierzających do realizacji podjętej w dniu 28 lipca 2020 r. przez Zarząd pozwanej uchwały nr (...) w sprawie optymalizacji obszarów prawa i zakupów w Grupie (...). W dniu 1 grudnia 2020 r. podjęto decyzję

o ogłoszeniu od dnia 2 grudnia 2020 r. pogotowia strajkowego we wszystkich oddziałach Grupy (...). Organizacje związkowe nie zgadzały się na przeprowadzenie zmian reorganizacyjnych wynikających z uchwał (...) i (...). Związki zwracały się do pracodawcy o uzasadnienie podejmowanych decyzji, w szczególności jakie są wartości oszczędności, które mają zostać w wyniku tej reorganizacji uzyskane, jednak nie otrzymały satysfakcjonującej odpowiedzi. Pismem z dnia 2 września 2020 r. skierowanym do pracowników komórek obsługi prawnej w pozwanej pracownicy ci zostali poinformowani

o planowanej zmianie organizacyjnej, zgodnie z którą od dnia 1 stycznia 2021 r. (...) S.A. ma być odpowiedzialna za zapewnienie obsługi prawnej wszystkim spółkom wchodzącym w skład (...). Zadania te będą wykonywane w oparciu o scentralizowane zasoby własne (...) S.A. przy udziale podmiotów zewnętrznych w uzasadnionych przypadkach, a jednocześnie spółki (...), z wyjątkiem (...) S.A., nie będą miały w swoich wewnętrznych strukturach organizacyjnych komórek odpowiedzialnych za zapewnienie obsługi prawnej i nie będą zatrudniały pracowników na stanowiskach związanych z obsługą prawną. Proces ten miał skutkować przeprowadzeniem w spółce pozwanej zmian organizacyjnych polegających na likwidacji w Centrali i Oddziałach komórek odpowiedzialnych za obsługę prawną. Jednocześnie w piśmie tym zapewniono, że aktualni pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą prawną otrzymają możliwość zatrudnienia w (...) S.A. na analogicznych stanowiskach i w dotychczasowym miejscu świadczenia pracy. W dniach 10 grudnia 2020 r. i 14 grudnia 2020 r. doszło do spotkania dyrektora generalnego pozwanej Oddziału z pracownikami, na których dyrektor przedstawił informację o podjęciu uchwały

z dnia 3 grudnia 2020 r., nr (...), a także wskazał radcom prawnym zatrudnionym

w pozwanej, że zależy mu na kontynuacji współpracy oraz, że nadal istnieje możliwość aplikowania do Grupy (...) S.A. Wcześniej we wrześniu również miały miejsce trzy spotkania z pracownikami, na których także prezentowano wprowadzane zmiany,

o których mowa była w piśmie z dnia 2 września 2020 r. Mailem z dnia 18 grudnia 2020 r. powód poprosił o przedstawienie mu możliwości i warunków ewentualnego zatrudnienia w (...), zadając trzy pytania dotyczące utrzymania jego dotychczasowych warunków pracy

i płacy, w szczególności gwarancji zatrudnienia, miejsca świadczenia pracy u nowego pracodawcy oraz możliwości uzyskania urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy na czas wykonywania pracy w pozwanej. W odpowiedzi mailem z dnia 20 grudnia 2020 r. powód został poinformowany, że musi podjąć decyzję o aplikowaniu do (...) S.A. niezwłocznie, a o wszystkich szczegółach może się dowiedzieć po uwzględnieniu jego aplikacji. Powód nie dostał więc konkretnych odpowiedzi na swoje pytania, oprócz negatywnej odpowiedzi na pytanie w kwestii urlopu bezpłatnego. W dniu 25 stycznia 2021 r. doszło do ponownego spotkania osób reprezentujących (...) S.A. z pracownikami obsługi prawnej pozwanej, którzy nie przystąpili do rekrutacji ogłoszonej przez (...) S.A., na którym podjęto decyzję o ponownym otwarciu dodatkowej rekrutacji dla tych pracowników, która miała być aktywna do dnia 10 lutego 2021 r. Powód brał udział w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, na których przekonywano pracowników zespołu obsługi prawnej do wystartowania w rekrutacji do (...) S.A. Na tych spotkaniach powód próbował uzyskać konkretne informacje co do warunków zatrudnienia, jednak otrzymywał tylko zapewnienia, że nie stanie mu się krzywda oraz zachętę, aby wziął udział w rekrutacji. Powód dążył do ustalenia ile będzie zarabiał, jaki będzie jego zakres obowiązków i odpowiedzialności, ponieważ chciał uzyskać te informacje przed zgłoszeniem się na rekrutację. Powód dowiedział się, że żadnych gwarancji zatrudnienia analogicznych do tych wynikających z porozumienia etatyzacyjnego nie będzie miał na nowym stanowisku pracy. Powód obawiał się o stabilność swojego zatrudnienia w (...) S.A., gdyż już wcześniej w grupie kapitałowej doszło do podobnych zmian, kiedy zreorganizowano działy informatyków w spółkach grupy. Informatycy otrzymywali wówczas analogiczne propozycje jak powód, jednak po zatrudnieniu ich w ramach nowej struktury organizacyjnej po kilku latach część z nich została zwolniona, a część próbowała wrócić do poprzedniego etatu korzystając z urlopu bezpłatnego. Dyrektor pozwanej dwukrotnie rozmawiał z powodem na temat

jego ewentualnego aplikowania do (...) S.A., który nie zdecydował się na to rozwiązanie. Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy

o pracę pracodawca zwrócił się do organizacji związkowych z zapytaniem, czy powód korzysta z ochrony związkowej. Związek Zawodowy (...) pozwanej pismem z dnia 18 grudnia 2020 r. powiadomił pracodawcę, że powód jest członkiem tego związku zawodowego i korzysta z obrony związku. Wobec tego pracodawca pismem z dnia 22 grudnia 2020 r. zawiadomił związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W odpowiedzi Związek Zawodowy (...) pozwanej pismem z dnia 31 grudnia 2020 r. wniósł zastrzeżenia co do zamiaru pracodawcy. Związek zawodowy wskazał między innymi na to, że proces likwidacji Sekcji Prawnej i stanowisk pracy w Oddziale (...) przeprowadzany jest z naruszeniem obowiązujących porozumień, zarówno u pracodawcy jak i w Grupie (...). Organizacja związkowa zwróciła uwagę na fakt, że decyzja o likwidacji Sekcji Prawnej podjęta została bez wymaganych uzgodnień i bez żadnych argumentów, poza obowiązującymi przepisami prawa. Związek zawodowy negatywnie zaopiniował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, a ponadto w oparciu o zapisy porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r., w szczególności jego § 5, nie wyraził zgody i nie uzgodnił dokonania zwolnienia powoda. W dniu 19 października 2020 r. pozwana skierowała do funkcjonujących u niej organizacji związkowych zaproszenie do podjęcia negocjacji dotyczących zmian w obowiązujących porozumieniach zbiorowych. Konkretnie chodziło

o porozumienia z dnia 21 maja 2018 r., 4 sierpnia 2017 r. (porozumienie etatyzacyjne) i 9 lutego 2018 r. W uzasadnieniu spółka podała, że potrzeba renegotjacji porozumień wynika

z negatywnej oceny tej części porozumień, w której nakłada się na pracodawcę obowiązek uzgadniania ze związkami zawodowymi wszelkich planowanych procesów restrukturyzacyjnych, zmian własnościowych i organizacyjnych wpływających na poziom etatyzacji oraz zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, w szczególności skutkujących sankcją w postaci obowiązku zapłaty przez pracodawcę odszkodowań na rzecz pracowników w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń w przypadku braku uzgodnienia takich procesów. Zorganizowano też dwa spotkania w kwestii owej renegotjacji w dniach 19 listopada 2020 r. i 1 grudnia 2020 r. Organizacje związkowe jednak nie zgodziły się na zmiany. Na podstawie porozumienia etatyzacyjnego udało się jedynie wypracować nowe poziomy. Pismem z dnia 12 lipca 2021 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 281.556,54 złotych w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie na wypadek uchybienia terminowi zapłaty tytułem jednorazowego odszkodowania w wysokość 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń, należnego na podstawie § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r. W odpowiedzi pismem z dnia 26 lipca 2021 r. pozwana odmówiła zapłaty uznając roszczenie za bezzasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody

z dokumentów, których wiarygodność nie została zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Świadkowie głównie wypowiadali się na temat okoliczności związanych z przyczynami reorganizacji w pozwanej spółce, które to przyczyny są mniej istotne, gdyż Sąd nie ma kompetencji do badania racjonalności ekonomicznej reorganizacji zakładu pracy. Jednocześnie żaden ze świadków nie zakwestionował ważności

i obowiązywania porozumień zbiorowych, w tym porozumienia etatyzacyjnego. Odnośnie zeznań świadka P. B. Sąd nie uznał ich za wiarygodne co do jego twierdzeń że nie miało być wymiany kadry w pozwanej, lecz przejście pracowników obsługi prawnej. Sąd miał na uwadze, że gdyby (...) S.A. miała jedynie przejąć pracowników Oddziałów innej spółki, to wystarczałoby zastosowanie konstrukcji przejścia pracowników, zaś w niniejszej sprawie organizowano dla tych pracowników nowy nabór, rekrutację na wolne stanowiska, co nie oznaczało automatycznego ich przejścia na te nowe stanowiska pracy. Nie jest też wiarygodne, że warunki pracy w (...) S.A. miały być nie gorsze niż warunki w (...) S.A. Oddział (...). Świadek bowiem zdaje się zapominać o kwestii obowiązywania porozumień zbiorowych, które nie obejmowałyby pracowników zatrudnianych na nowo w (...) S.A., a które jednak kształtują również warunki stosunku pracy. Poza tym brak jest jasnych deklaracji w aktach sprawy co do potwierdzenia powodowi takich samych warunków zatrudnienia w (...) S.A., jakie miał w pozwanej spółce. Jeśli chodzi o zeznania świadka R. G. Sąd miał na uwadze, że nie miał on żadnej wiedzy co do sytuacji w Oddziale (...), w którym pracował powód. Zeznania świadka są jedynie istotne co do tego, że po reorganizacji radcowie prawni, którzy pozostali w Grupie (...) i są obecnie zatrudnieni przez (...) S.A. mają szerszy zakres obowiązków, bowiem zajmują się nie tylko sprawami dotychczas dotyczącymi ich Oddziałów, ale

także sprawami całej spółki. Przeczy to więc pośrednio zeznaniom świadka P. B. o takich samych warunkach pracy w (...) S.A., jakie były dotychczas, ponieważ na warunki pracy składa się też zakres obowiązków. Również świadek A. K. zeznał, że zwiększył się zakres jego obowiązków po przejściu do (...) S.A. Sam świadek jednocześnie nie ma wiedzy na temat okoliczności i roszczeń podniesionych przez powoda. Świadek w swoich zeznaniach skupił się na tym, jak wyglądał jego proces rekrutacyjny, jednak nie ma to istotnego znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem spór sprowadza się nie do rekrutacji, w której powód mógłby uczestniczyć, ale do obowiązywania porozumień zbiorowych, w tym zwłaszcza porozumienia etatyzacyjnego. Warto jednak zauważyć, że to w jaki sposób wyglądał proces rekrutacji świadka A. K. nie może oznaczać, że tak samo wyglądałby proces rekrutacji powoda. Sam świadek bowiem przyznał, że w toku rekrutacji prowadził pewne negocjacje z pracodawcą, poza tym ostatecznie nie zawarł umowy o pracę, lecz kontrakt cywilnoprawny. Z kolei, jeśli świadek M. W. (2) potwierdziła informację o spotkaniach z radcami prawnymi, co wynika z dokumentów przedłożonych do akt sprawy. Zeznania świadka są jednak istotne co do tego, że związki zawodowe nie zgadzały się na zwolnienie pracowników obsługi prawnej. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. T., który potwierdził, że zakres obowiązków radców prawnych, którzy zostali zatrudnieni w (...) S.A. zmienił się

w stosunku do zakresu obowiązków, jaki mieli w Oddziałach. Ponadto świadek potwierdził, że w momencie przeprowadzania reorganizacji w pozwanej obowiązywało cały czas porozumienie etatyzacyjne.

Świadek L. T. potwierdziła jedynie informacje wynikające już ze złożonych do akt sprawy dokumentów co do prowadzenia rekrutacji przez (...) S.A. Z kolei świadek M. B. wskazał, że zgodnie z założeniami rekrutacji warunki wynagradzania nie miały być gorsze niż dotychczas. Świadek jednak nie zeznawał na temat innych warunków umowy o pracę, poza wynagrodzeniem, w szczególności na temat stabilizacji zatrudnienia, jaką gwarantowało pracownikom pozwanej porozumienie etatyzacyjne. Analogicznie oceniono zeznania świadka M. C., która także skupiła się na wynagrodzeniowych aspektach umowy o pracę proponowanych w rekrutacji do (...) S.A. Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka B. T., które są istotne z tego względu, że jako przewodnicząca organizacji związkowej jednoznacznie wskazała, iż porozumienie etatyzacyjne nie było zmieniane przed wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi i nadal w tym momencie obowiązywało. Świadek przyznała też, że nie było zgody związków zawodowych na zwolnienia pracowników obsługi prawnej, w tym powoda. Zeznania świadka A. C. skupiają się głównie na powodach reorganizacji i jej kształcie, jednak jednocześnie świadek ten wskazuje, że gwarancje zatrudnienia nie są warunkami pracy. Gwarancje te stanowią w istocie warunki zatrudnienia, ponieważ mają wpływ na kształt stosunku pracy i uprawnień pracownika oraz skorelowanych z nimi obowiązków pracodawcy. Zeznania świadka pokazują zaś jasno i wyraźnie podejście pracodawcy do kwestii gwarancji wynikających z porozumienia etatyzacyjnego, które nie były dla niego istotne. Świadek dalej w swych zeznaniach przyznał też, że nie analizował zagadnienia porozumienia etatyzacyjnego oraz, że po zatrudnieniu w (...) S.A. żadne gwarancje zatrudnienia nie chroniłyby pracowników, bowiem według świadka gwarancje te były anachroniczne. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda. Co do braku zgody związków zawodowych na reorganizację oraz co do prób uzyskania przez związki konkretnych informacji uzasadniających zmiany w spółce zeznania powoda znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka B. T., a także w przedłożonych do akt sprawy dokumentach. Z kolei w zakresie procesu rekrutacyjnego również zeznania powoda są zgodne z zeznaniami pozostałych świadków,

z których wynika, że nic konkretnego nie było proponowane powodowi, ani innym radcom prawnym, poza ogólnikowymi sformułowaniami o utrzymaniu dotychczasowych warunków wynagrodzenia. Jedyne konkretne informacje powód mógł uzyskać dopiero po zgłoszeniu się do rekrutacji. Jednocześnie pozostali świadkowie potwierdzają też, że nie miały być utrzymane gwarancje zatrudnienia dla powoda, a zakres jego obowiązków miał się zwiększyć i dotyczyć teraz obsługi spółek z całej grupy kapitałowej. Z kolei odnośnie zeznań S. S. Sąd również uznał je za wiarygodne w całości. Świadek zeznał on co prawda, że zaproponował powodowi inne stanowisko na tych samych warunkach, jednak nie przeczy to zeznaniom powoda, że nie otrzymał konkretnych warunków pracy. S. S. posługiwał się bowiem w rozmowie z powodem jedynie ogólnymi wskazaniem, że warunki pracy będą takie same jak dotychczas, podczas gdy powód po pierwsze chciał uzyskać konkretne informacje, po drugie zaś pracodawcę, co wynika z zeznań innych przesłuchiwanych w toku postępowania świadków, cechuje inne rozumienie warunków pracy niż powoda. Między innymi pracodawca nie uznawał za warunki pracy warunków dotyczących gwarancji zatrudnienia. O braku

konkretnych propozycji przedstawionych powodowi przez S. S. świadczą zeznania samego dyrektora pozwanej, który wprost stwierdził dalej, że powód miał zastrzeżenia do niezajomości warunków przyszłego zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zważył, że z treści wypowiedzenia wynikało, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z powodem była likwidacja z dniem 1 stycznia 2021 r. sekcji prawnej i stanowisk pracy radcy prawnego w Oddziale (...). Ta przyczyna jest prawdziwa, bowiem likwidacja zarówno całej sekcji prawnej, jak i wskazanych stanowisk, w tym stanowiska powoda, wynika z uchwały nr (...) (...). Ponadto sam powód nie kwestionował w toku postępowania, aby przyczyna ta nie była prawdziwa. Jednocześnie nie są istotne ekonomiczne motywy podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska pracy powoda, bowiem w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia Sąd nie jest kompetentny, aby oceniać ekonomiczną racjonalność takiej likwidacji, pozostawiona jest ona bowiem swobodzie decyzyjnej i organizacyjnej danego pracodawcy. Ponadto sama likwidacja stanowiska pracy niewątpliwie stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia jest więc prawdziwa, a samo wypowiedzenie uzasadnione. Powód swoją argumentację w mniejszej sprawie oparł na niezgodności z prawem wręczonego mu wypowiedzenia. Niezgodność ta nie wynika jednak z niezachowania wymogów wskazanych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, ale z wewnętrznymi źródłami prawa pracy.

Takim źródłem prawa pracy jest niewątpliwie porozumienie podpisane dnia 4 sierpnia 2017 r. pomiędzy pozwaną a przedstawicielami działającymi u niego organizacji związkowych. Porozumienie to, zwane również w dalszej części wyводу porozumieniem etatyzacyjnym, zostało podpisane w celu zakończenia sporu, który dotyczył kwestii stabilności zatrudnienia w oddziale pozwanej. W treści tego porozumienia strony uzgodniły stan etatyzacji, który w praktyce oznaczał, że do końca 2020 r. nie jest możliwe zmniejszenie etatów

w pozwanej. W ten sposób zapewniono stabilizację zatrudnienia pracownikom w pozwanej. Jednocześnie strony ustaliły zgodnie, że w przypadku planowanych zmian własnościowych, organizacyjnych i restrukturyzacyjnych wpływających na poziom etatyzacji, o której mowa

w niniejszym porozumieniu zobowiązują się do zawarcia każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących wyżej wymienionych zmian. Takie postanowienie zostało zawarte w § 3 porozumienia etatyzacyjnego. Z treści tego punktu wynika wyraźnie, że pracodawca ograniczył swoją swobodę organizacji pracy i swobodę decyzyjną na rzecz organizacji związkowych, uzależniając wszelkie zmiany organizacyjne od przeprowadzenia uprzednich pisemnych uzgodnień co do tych zmian. Sformułowanie odnoszące się do uzgodnień należy rozumieć w praktyce jako oddanie możliwości decyzyjnej co do zmian organizacyjnych w ręce związków zawodowych, bowiem bez uzgodnienia z nimi czyli bez uzyskania ich pisemnej zgody, bez wypracowania przez nie wspólnego z pracodawcą stanowiska, pracodawca nie mógł aż do 2027 r. przeprowadzić skutecznie żadnych zmian organizacyjnych czy restrukturyzacyjnych, które miałyby się łączyć ze zwolnieniami z pracy, czyli wpływać na poziom etatyzacji. Likwidacja stanowiska pracy powoda i całej sekcji prawnej w oddziale pozwanej spółki stanowiła zmianę organizacyjną wpływającą na poziom etatyzacji, a więc możliwość jej wprowadzenia, a co za tym idzie zwolnienia powoda, podlegała uprzedniemu rygorowi uzgodnień z organizacjami związkowymi przeprowadzonych zgodnie z § 3 porozumienia etatyzacyjnego. Co więcej, w dniu 21 maja 2018 r. zawarte zostało kolejne porozumienie, zgodnie z którym potwierdzono zasadę niezależności oraz integralność (...) S.A. i oddziałów (...) S.A. Zgodnie z §1 ust. 2 tego porozumienia regulaminy organizacyjne oraz schematy organizacyjne oddziałów (...) S.A.

w przypadku planowanych zmian będą każdorazowo uprzednio podlegały procedurze określonej w § 3 Porozumień Etatyzacyjnych zakończonej pisemnym uzgodnieniem. Tym samym w dniu 21 maja 2018 r. potwierdzone zostało, że bez uzgodnień, o których mowa

w § 3 porozumienia etatyzacyjnego nie sposób wprowadzić do Oddziału (...) żadnych zmian organizacyjnych skutkujących likwidacją stanowisk pracy. Niewątpliwie porozumienie etatyzacyjne, jak i porozumienie z dnia 21 maja 2018 r., stanowią źródła prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 9 § 1 k.p. 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. W treści porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r. strony wprost wskazały, że jest to porozumienie zawierane na podstawie art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. - Dz. U. z 2020 r., poz. 123), a więc jest to porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 k.p., a tym samym jego postanowienia są źródłem

prawa pracy oraz kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Naruszenie więc postanowień porozumienia etatyzacyjnego prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie wręczone powodowi jest sprzeczne z prawem, a konkretnie sprzeczne właśnie z tym porozumieniem z dnia 4 sierpnia 2017 r.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, czy przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia zostały spełnione przez pracodawcę wymogi wskazane w § 3 porozumienia etatyzacyjnego. Postanowienie to wymaga od pracodawcy zawarcia każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących zmian organizacyjnych. Uzgodnienia te mają się odbyć pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi będącymi sygnatariuszami porozumienia.

§ 5 porozumienia etatyzacyjnego wprost wskazuje, że pracodawca zobowiązuje się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową. W niniejszej sprawie przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy, a więc była to przyczyna nie dotycząca pracownika, tym samym zastosowanie w jego sytuacji znajdzie § 5 porozumienia, jak i również § 3 porozumienia, bowiem powoda zwolniono z pracy w wyniku wprowadzonych zmian organizacyjnych. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby pracodawca doszedł do jakichkolwiek uzgodnień ze związkami zawodowymi w sprawie wprowadzenia zmian organizacyjnych, których efektem była likwidacja stanowiska pracy powoda. Z akt sprawy wynika jedynie, że strona związkowa konsekwentnie przeciwstawiała się jednostronnym działaniom pracodawcy, który jedynie komunikował, że zamierza wprowadzić zmiany organizacyjne, bez wykazania chęci prowadzenia jakichkolwiek rzeczywistych uzgodnień. Świadczy o tym zarówno korespondencja ze strony organizacji związkowych, z której jasno wynika sprzeciw tych organizacji wobec działań pracodawcy i brak zgody na zmiany organizacyjne, jak i z treści zaproszenia skierowanego przez pracodawcę dnia 19 października 2020 r. do renegocjacji porozumień zbiorowych, w którym pracodawca nie szuka uzgodnienia co do planowanych zmian organizacyjnych, ale jasno wyraża stanowisko, że należy usunąć

z porozumień zbiorowych zapis o takich uzgodnieniach. Wreszcie na rozprawie świadek B. T. jasno wskazała, że związki zawodowe nie uzgodniły zmian reorganizacyjnych

z pracodawcą. Nie doszło więc do uzgodnienia wspólnego stanowiska w sprawie zmian organizacyjnych, skutkujących likwidacją stanowiska pracy powoda i wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd miał na uwadze, że pozwana w odpowiedzi na pozew argumentowała, że zadośćuczyniła obowiązkowi konsultacji rozwiązania stosunku pracy ze związkami zawodowymi. Oczywiście rozpatrując ten obowiązek w kontekście ogólnych przepisów Kodeksu pracy czy ustawy o związkach zawodowych niewątpliwie pracodawca postąpił zgodnie z prawem. Jednak pracodawca nie zauważył, że spór nie dotyczy tego, czy dokonano prawidłowych konsultacji związkowych, o których mowa w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, ale niezachowania procedury wymaganej przez wewnętrzne źródła prawa pracy, w tym regulacje tzw. porozumień etatyzacyjnych. Sąd zauważył również, że pozwana w swym stanowisku procesowym bezprawnie dopisuje treść do zawartego porozumienia. Na karcie 123 akt sprawy w odpowiedzi na pozew cytując

§ 5 porozumienia etatyzacyjnego dopisał słowa „(przepisami prawa pracy)”, starając się w ten sposób wykazać, że w porozumieniu tym chodziło jedynie, aby nikt nie został zwolniony bez uprzedniego przeprowadzenia konsultacji związkowych wynikających z ogólnych przepisów prawa pracy, o których była mowa wyżej. Jednak jest to błędne rozumienie tekstu porozumienia, bez przeczytania jego całości. § 5 wprost bowiem odwołuje się do wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową, o których to uzgodnieniach mowa

w § 3 porozumienia etatyzacyjnego. Nigdzie nie ma odwołania do ogólnych przepisów kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych. Niewątpliwie chodzi tu o uzgodnienia wprowadzone dopiero tym porozumieniem. Nie ma racji pozwana powołując się także na nieważność postanowień porozumienia etatyzacyjnego uniemożliwiającego bez zgody związku zawodowego dokonanie zwolnień grupowych czy indywidualnych jej pracowników. Pozwana powołuje się na nieważność ze względu na naruszenie art. 30 § 1 pkt 2 lub 3 k.p., jednak te przepisy wskazują jedynie na możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia i nie kształtują niezbywalnego prawa po stronie pracodawcy. Jak najbardziej zgodnym z prawem pracy jest takie sformułowanie w wewnętrznych aktach prawa pracy, które będzie ochraniało pracownika przed wypowiedzeniem ze strony pracodawcy. Poza tym sformułowania porozumień etatyzacyjnych nie pozbawiają pracodawcy prawa do zwolnienia pracownika, ponieważ prawo takie pracodawca zachowuje, jednak jest ono obwarowane konkretnymi obowiązkami. Wreszcie nie sposób dopatrzeć się w takim postanowieniu porozumienia etatyzacyjnego naruszenia art. 20 Konstytucji RP,

co zresztą zostało pozostawione bez szerszego komentarza przez pozwaną. Należy natomiast zauważyć, że pozwana jest podmiotem profesjonalnym i miała świadomość tego, co podpisuje. Tekst porozumień etatyzacyjnych został wypracowany w toku negocjacji prowadzonych nie tylko przez samego pracodawcę, ale także przez powiązane z nim spółki oraz przedstawicieli organizacji związkowych. Tekst ten nie został pozwanej narzucony i nie powoływała się na wprowadzenie ją w błąd. Gdyby faktycznie przyświecało pozwanej inne rozumienie tekstu porozumienia niż to wynikające wprost z jego brzmienia, powinna była zadbać o swoje interesy i tak długo prowadzić negocjacje, aby w końcu tekst porozumienia zadowalał ją co do treści. Skoro więc pozwana podpisała porozumienie z dnia 4 sierpnia 2017 r., a następnie kolejne porozumienie z dnia 21 maja 2018 r. potwierdzające cały czas obowiązywanie poprzedniego porozumienia, to nie sposób uznać, aby nie była świadoma ich treści. Brak też przekonujących argumentów o uznaniu tych postanowień za nieważne w świetle prawa. Dalsze argumenty pracodawcy, który wskazuje, że postanowienia porozumienia etatyzacyjnego nie dają się pogodzić z prawem pracodawcy do organizowania w sposób swobodny pracy, jak również

w sposób ekonomicznie uzasadniony są niezasadne, ponieważ to sam pracodawca przez nikogo nie przymuszony ograniczył swoje uprawnienia w drodze suwerennej decyzji o podpisaniu porozumienia z organizacjami związkowymi. Nie bez znaczenia jest również, że samo porozumienie zakłada dojście do kompromisu, który z definicji zakłada wzajemne ustępstwa. Pracodawca był wówczas gotów na daleko idące ustępstwa ograniczające go w zakresie organizacji zakładu pracy, co jedynie może wskazywać na wysoką temperaturę ówczesnego sporu. Skoro jednak pracodawca zdecydował się na taki krok, to powinien być konsekwentny

i świadomy skutków swoich oświadczeń woli. Nie sposób zaaprobować działania pracodawcy, który podpisuje porozumienie kreujące określone prawa i obowiązki, a także zawierające konkretne gwarancje zatrudnienia dla pracowników, aby potem przez swoją argumentację próbować ich pozbawić. Należałoby wówczas uznać, że podpisanie porozumienia w istocie nic pracownikom nie dało, skoro zawarte w nim gwarancje były iluzoryczne, a pracodawca przy pierwszej potrzebie dokonania zmian organizacyjnych odstąpił od nich, twierdząc, że są niezgodne z prawem. Należałoby się zastanowić co kierowało pracodawcą podpisującym

w 2017 r. takie porozumienie, skoro twierdzi, że jest ono nieważne. Nie sposób bowiem uznać, aby ta rzekoma, jak już wyżej przesądzono, nieważność, stała się dla niego widoczna dopiero po ponad trzech latach obowiązywania porozumienia. Tym samym zarzut nieważności postanowień porozumienia etatyzacyjnego jest nietrafny. Pozwana starała się również wykazać, że nie mogła utrzymać poziomu etatyzacji z przyczyn od niej niezależnych, a to odejść z pracy, zgonów czy przejścia na emeryturę. Jednocześnie nie były skuteczne próby rekrutacji na zwolnione stanowiska. Jednak sama kwestia zmniejszenia stanu etatyzacji z przyczyn niezależnych od pozwanej nie ma znaczenia w niniejszej sprawie. Powód bowiem nie wywodzi swojego roszczenia z samego faktu zmniejszenia ilości etatów w oddziale pozwanej, ale z faktu wprowadzenia zmian organizacyjnych zakładających zwolnienia z pracy bez przeprowadzenia wymaganych porozumieniem etatyzacyjnym uzgodnień. Meritum sprawy są więc właśnie te uzgodnienia, a nie analiza zatrudnienia na stanowisku elektromontera. Jednocześnie pozwana dołączyła do akt sprawy protokół uzgodnienia poziomu etatyzacji na lata 2021-2022, jednak pomimo zmniejszenia poziomu etatyzacji, nawet w tym protokole strony zastrzegły, że osiągnięcie uzgodnionego poziomu zatrudnienia nastąpi w drodze naturalnych odejść pracowników, a pracodawca nie będzie dokonywał zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji

i uzgodnień ze stroną związkową. Reasumując powyższe, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie doszło do wymaganych postanowieniami porozumienia etatyzacyjnego uzgodnień co do zmian organizacyjnych skutkujących likwidacją stanowiska pracy powoda. Tym samym zgodnie z § 5 ust. 1 porozumienia etatyzacyjnego pracodawca nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Skoro do takiego wypowiedzenia doszło, to w świetle powyższych argumentów należy je uznać za niezgodne z prawem, a konkretnie za niezgodne

z § 5 ust. 1 porozumienia etatyzacyjnego. Wobec tego spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 k.p. roszczenie podniesione w pozwie jest więc zasadne. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powoda wynosił trzy miesiące, zaś średnie wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło, zgodnie

z niekwestionowanym przez powoda zaświadczeniem z k. 146 akt sprawy, 10.428,02 złotych brutto. Tym samym należne powodowi odszkodowanie wyniosło łącznie 31.284,06 złotych.

W odniesieniu do roszczenia odszkodowawczego opartego na treści § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego Sąd I instancji zważył, że w przypadku naruszenia zasad,

o których mowa w § 2 ust. 3-6, § 3 oraz § 5 ust. 1 porozumienia, skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników pracodawca wypłaci na rzecz pracownika objętego wyżej wymienionymi zasadami jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy. Jak już wyżej wskazano, doszło do naruszenia przez pracodawcę zarówno zasad wyrażonych w § 3 jak i w § 5 ust. 1 porozumienia etatyzacyjnego. Jednocześnie naruszenie skutkowało wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Z treści tego wypowiedzenia wynika, że jest to zwolnienie indywidualne

z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Wobec tego spełnione są wszystkie przesłanki roszczenia odszkodowawczego przewidzianego w § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego. Nie mają do sytuacji powoda zastosowania również wyjątki określone w treści § 5 ust. 3 tego porozumienia. Reasumując, roszczenie odszkodowawcze powoda oparte na § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego jest zasadne. Zgodnie z zaświadczeniem z k. 301 akt sprawy średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone z ostatnich 6 miesięcy jego pracy wynosi 9.228,81 zł brutto, co stanowi podstawę do wyliczenia należnego odszkodowania z tytułu naruszenia postanowień porozumienia etatyzacyjnego. Z treści § 5 ust. 2 porozumienia wynika, że odszkodowanie przysługuje w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń.

W niniejszej sprawie roszczenie powoda może opiewać maksymalnie na kwotę 249.177,87 złotych. Powód tymczasem wniósł o zasądzenie z tego tytułu na jego rzecz jedynie kwoty 43.715,94 złotych tytułem części odszkodowania. Kwota żądana przez powoda stanowi niemal pięciokrotność jego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej. Mieści się więc

w maksymalnych granicach odszkodowania. W tym miejscu należy odnieść się do argumentacji pozwanej, która powoływała się na naruszenie zasad współzycia społecznego

i nadużycie prawa poprzez określenie w porozumieniu etatyzacyjnym tak niewspółmiernie wysokiego odszkodowania. Jednak Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do oddalenia powództwa w zakresie tego roszczenia odszkodowawczego powoda w oparciu o art. 8 k.p. Po pierwsze bowiem należy tu odesłać do sformułowanego wyżej wyводу odnośnie świadomości pracodawcy przy podpisywaniu porozumienia etatyzacyjnego oraz o skuteczności jego zapisów. Pracodawca wiedział, co podpisuje oraz na co wyraża zgodę. Zatem brak jest podstaw, aby uznać realizację uprawnienia przewidzianego przez porozumienie etatyzacyjne podpisane przez samego pracodawcę za nadużycie prawa ze strony powoda. Pozwana zgodziła się na takie warunki, ponieważ sama podpisała takie porozumienie i nie została do tego w żaden sposób zmuszona. Oczywiście porozumienie można renegecować, o czym świadczy korespondencja pozwanej z kart 169-174 akt sprawy, jednak w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia porozumienie to istniało w takim brzmieniu, które nakładało na pracodawcę obowiązek wypłaty konkretnego odszkodowania. Pozwana powinna ponosić konsekwencje swoich działań, tym bardziej, że konsekwencje te były jej dobrze znane. Skoro pracodawca podpisał porozumienie, to nie może się teraz argumentować, że kwota odszkodowania jest zbyt wysoka. Był czas

w momencie toczenia negocjacji ze związkami zawodowymi co do treści porozumienia na oponowanie przeciwko tak wysokiej kwocie odszkodowania. Zatem pracodawca ponosi zwykłe konsekwencje swoich działań niezgodnych z prawem, do którego ustanowienia przyczynił się sam wydatnie. Reasumując, zasadne było również drugie z odszkodowawczych roszczeń podniesionych przez powoda, stąd też na jego rzecz zasądzono kwotę 43.715,94 złotych tytułem części odszkodowania wynikającego z § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego.

Sąd zasądził wskazane wyżej odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25 maja

2021 r. do dnia zapłaty. Sąd I instancji miał na uwadze, że roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. zostało zgłoszone przez powoda dopiero w piśmie procesowym z dnia 17 maja

2021 r., następnie odpis tego pisma został przesłany pozwanej, która odebrała w dniu 24 maja 2021 r. Wobec tego dniem wymagalności będzie 24 maja 2021 r., a tym samym odsetki należy liczyć dopiero od dnia 25 maja 2021 r. do dnia zapłaty. Jednocześnie początkowy dzień naliczania odsetek jest zgodny ze zmodyfikowanym stanowiskiem przez powoda na rozprawie w dniu 7 lutego 2022 r.

Z kolei w odniesieniu do odszkodowania z porozumienia etatyzacyjnego Sąd I instancji miał na uwadze, że powód wezwał pozwaną do zapłaty w terminie 7 dni od dnia odbioru pisma datowanego na 12 lipca 2021 r. Pismo to zostało odebrane przez pozwaną w dniu 19 lipca 2021 r. Wobec tego 7-dniowy termin upłynął z dniem 26 lipca 2021 r., a więc odsetki należą się powodowi od dnia 27 lipca 2021 r. Powód w swoim stanowisku procesowym również wniósł o przyznanie odsetek od dnia 27 lipca 2021 r., wobec czego w tym zakresie również zasądzono zgodnie z żądaniem pozwu.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.050 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy zasądził również na rzecz powoda od pozwanego kwotę 3.750 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci uiszczonej opłaty od pozwu, obliczonej od ostatecznie sprecyzowanej wartości dochodzonych roszczeń.

Sąd I instancji nadał również wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477¹ § 1 k.p.c. do kwoty 10.482,02 złotych wynikającej z zaświadczenia z karty 146 akt sprawy (uzasadnienie wyroku z dnia 7 lutego 2022 r., k. 337-343 a. s.).

Pozwana w dniu 30 marca 2022 r. złożyła apelację zaskarżając w całości wyrok Sądu I instancji zarzucając mu:

1. wadliwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem, w sytuacji gdy pozwana dopełniła swoich obowiązków wynikających zarówno z kodeksu pracy, jak i porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r., w szczególności że z jego treści wynikało jedynie, iż strona pracodawców zobowiązuje się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nietyczących pracowników bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową;

2. wadliwe zastosowanie § 5 ust. 1 porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r. poprzez

- uznanie, że pozwana nie spełniła wymogów wskazanych w tym postanowieniu i nie dokonała konsultacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w sytuacji gdy przedstawiła na te okoliczności stosowne dokumenty, tj. pisma skierowane do organizacji związkowych z pytaniem czy powód jest członkiem działających u pozwanej związków zawodowych oraz zawiadomiła o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę,

- uznanie, że z treści porozumienia etatyzacyjnego wynika, iż pozwana powinna dokonać dodatkowych uzgodnień ze stroną związkową w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę ponad te, które wynikają z przepisów kodeksu pracy, w sytuacji gdy nie jest możliwe wyprowadzenie takiego wniosku z jego treści,

- uznanie, że z treści porozumienia etatyzacyjnego wynika, iż pozwana zrzekła się na rzecz działających u niej organizacji społecznych swoich uprawnień zarządczych, w sytuacji gdy takiego wniosku nie można wyprowadzić z treści tego porozumienia,

3. wadliwe zastosowanie § 5 ust. 2 porozumienia etatyzacyjnego poprzez jego zastosowanie i uznanie, że powodowi przysługuje odszkodowanie w sytuacji, gdy strona pozwana nie naruszyła jego postanowień i spełniła wszystkie w nim określone wymagania;

4. *wadliwe zastosowanie § 3 porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę miało wpływ na poziom etatyzacji u pozwanej, w sytuacji gdy poziom ten nie był już zachowany w 2020 r., a także poprzez uznanie, że kwestia zachowania poziomu etatyzacji nie ma znaczenia w sprawie;*

5. *wadliwe zastosowanie § 1 ust 1 oraz ust. 2 pkt 2 porozumienia w sprawie zakończenia sporów zbiorowych z dnia 21 maja 2018 r. poprzez uznanie, że działania pracodawcy w zakresie optymalizacji usług prawnych i wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były niezgodne z tym porozumieniem i pozwana musiała uzyskać każdorazowo zgodę związków zawodowych na przeprowadzenie zmian reorganizacyjnych;*

6. *niezastosowanie art. 8 k.p. w sytuacji, gdy powód domagając się odszkodowania w trybie art. 45 § 1 k.p. oraz odszkodowania z porozumienia etatyzacyjnego nadużywa prawa, które w okolicznościach stanu faktycznego niniejszej sprawy nie zasługuje na ochronę.*

7. *nierozpoznanie istoty sprawy poprzez nierozważenie i odstąpienie od zbadania faktu, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem miało wpływ na poziom etatyzacji na koniec 2021 r., tj. zbadania materialnej podstawy żądania i merytorycznych zarzutów podniesionych przez stronę pozwaną dotyczących braku wpływu reorganizacji na poziom etatyzacji, co doprowadziło do wydania wyroku zasądzającego na rzecz powoda odszkodowań zarówno na podstawie przepisów kodeksu pracy jak i porozumienia etatyzacyjnego;*

8. *naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego materiału dowodowego mającego istotne znaczenie dla sprawy i jego dowolną i wybiórczą ocenę, a nie swobodną i uwzględniającą całokształt dowodów i okoliczności ujawnionych w toku postępowania oraz oparcie się wyłącznie na stanowisku przedstawionym przez powoda, w szczególności wyprowadzenie wniosków nie znajdujących pokrycia w materiale dowodowym, z których wynika, że*

- *porozumienie etatyzacyjne z dnia 4 sierpnia 2017 r. zakładało przeprowadzenie dodatkowych konsultacji w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi niż te, które wynikają z przepisów kodeksu pracy,*

- *pracodawca ograniczył porozumieniem etatyzacyjnym swoją swobodę organizacji pracy i swobodę decyzyjną na rzecz organizacji związkowych,*

- *porozumienie etatyzacyjne zostało wypracowane w toku negocjacji prowadzonych nie tylko przez samego pracodawcę, ale także przez powiązane z nim spółki oraz przedstawicieli organizacji związkowych, jak również, że tekst tego porozumienia nie został pozwanej narzucony,*

- *likwidacja sekcji prawnej i stanowiska powoda stanowiła zmianę organizacyjną wpływającą na poziom etatyzacji,*

- *działania pozwanej w zakresie optymalizacji usług prawnych i likwidacji stanowiska powoda były niezgodne z porozumieniem z dnia 21 maja 2018 r.,*

- *kwestia gwarancji wynikająca z porozumienia etatyzacyjnego nie była dla pracodawcy istotna,*

- *zeznania świadka P. B. w zakresie celów przeprowadzonej reorganizacji należy uznać za niewiarygodne,*

- *świadek L. T. przekazała jedynie informacje dotyczące rekrutacji przez (...) S.A.,*
- *zeznania powoda są wiarygodne w całości, w szczególności w zakresie przyznania urlopów bezpłatnych pracownikom działu informatycznego na czas świadczenia przez nich pracy na rzecz innej Spółki (...), w sytuacji gdy na potwierdzenie tego nie został przedstawiony żaden dowód,*
- *z zeznań dyrektora pozwanej S. S. wynika, że nie przedstawił on powodowi konkretnej oferty pracy, który miał uzasadnione zastrzeżenia, co do oferty pozwanej,*
- *pozwana nie podejmowała decyzji w celu utrzymania etatyżacji na przyjętym poziomie,*
- *poziom etatyżacji nie zostałyby utrzymany nawet w sytuacji, gdyby powodowi nie została wypowiedziana umowa o pracę;*

9. *ustalenie stanu faktycznego częściowo niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy poprzez uznanie, że*

- *wypowiedzenie umowy o pracę powodowi miało wpływ na poziom etatyżacji,*
- *umowa o współpracy na rzecz prowadzenia dialogu społecznego w (...) S.A. zawarta w dniu 4 sierpnia 2017 r. zakładała tylko zobowiązania po stronie pozwanej,*
- *powód nie uzyskał konkretnej oferty pracy od pozwanej,*
- *w wyniku optymalizacji usług prawnych miało dojść do wymiany kadry pracowniczej;*

10. *nieustalenie części faktów istotnych dla rozstrzygnięcia w zakresie*

- *podejmowania przez pozwaną szeregu działań w celu utrzymania ustalonego poziomu etatyżacyjnego;*
- *złożenia powodowi konkretnej oferty pracy w pozwanej z zachowaniem gwarancji zatrudnienia i z tym samym wynagrodzeniem.*

Mając na uwadze podniesione wyżej zarzuty pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ze względu na nierozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy. Z daleko idącej ostrożności procesowej w przypadku uznania, że nie zachodzą przesłanki do uchylenia zaskarżonego wyroku, apelująca wnoszą o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa. Ponadto wniosła o zasądzenie od strony powodowej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego za I i II instancję (apelacja z dnia 30 marca 2022 r., k. 357-384 a. s.).

Powód w odpowiedzi na apelację z dnia 13 maja 2022 r. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację z dnia 13 maja 2022 r., k. 394-395 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest uzasadniona, gdyż prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd I instancji.

Apelująca zarzuciła naruszenie zarówno przepisów prawa materialnego, jak i procesowego. Na wstępie należało rozważyć, czy została rozpoznana istota sprawy zgodnie

z zarzutem wystosowanym przez stronę pozwaną. Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się wyjaśnieniem pojęcia nierozpoznania istoty sprawy, do którego dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 4 września 2014 r., II CZ 41/14, 27 czerwca 2014 r., V CZ 41/14 i 4 września 2014 r., II CZ 43/14). Oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., V CZ 14/14). Nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. oznacza zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego. Przyczyna zaniechania może wynikać z pasywności sądu bądź z błędnej oceny przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie. Błędna ocena w tym przedmiocie odnosi się przede wszystkim do sytuacji, gdy sąd pierwszej instancji nieprawidłowo przyjął istnienie przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie, co w konsekwencji doprowadziło do niezbadania materialnej podstawy żądania. Należy jednak podkreślić, że niewyczerpanie oferowanych przez stronę dowodów także może stanowić nierozpoznanie istoty sprawy, zwłaszcza jeżeli zmierzały one do wykazania przesłanki unicestwiającej roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2020 r., I PK 124/19) Reasumując Sąd Najwyższy przyjął, że nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji:

- 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy;
- 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania;
- 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę;
- 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie;
- 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 26 listopada 2012 r., III SZ 3/12, 9 listopada 2012 r., IV CZ 156/12, 19 grudnia 2012 r., II CZ 141/12 i 15 lutego 2013 r., I CZ 186/12).

Wskutek analizy rozstrzygnięcia orzeczenia Sądu I instancji poddanemu ocenie Sądu Okręgowego doszło do zaniechania zbadania materialnej podstawy żądania powoda oraz pominięcia i braku rozważenia merytorycznych zarzutów zgłoszonych przez pozwaną

a dotyczących kwestii faktycznych i prawnych mających wpływ na wydany wyrok. Sąd Rejonowy nie rozpatrzył bowiem wszystkich okoliczności związanych z wpływem reorganizacji obsługi prawnej na poziom etatyzacji, co wiązało się bezpośrednio z pominięciem rozważenia materialnej podstawy żądania powoda oraz zarzutów podniesionych w toku postępowania przez skarżącą. W rozważaniach prawnych, jak i w poczynionych ustaleniach stanu faktycznego Sąd Rejonowy ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że utrzymanie poziomu etatyzacji nie ma żadnego znaczenia w kontekście rozpoznawanej sprawy. W jego ocenie pozwana miała obowiązek w każdych warunkach uzgodnić zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją etatu. Tymczasem skarżąca była zobowiązana do uzgodnienia zmian restrukturyzacyjnych, jeżeli miały one wpływ na wymiar dostępnych etatów w spółce.

W ocenie Sądu Okręgowego brak tych podstawowych ustaleń w stanie faktycznym uniemożliwia merytoryczne rozpoznanie zarzutów apelacyjnych dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., błędów w ustaleniach stanu faktycznego jak i przepisów materialno-prawnych.

Uszło uwadze Sądu I instancji, że pozwana z przyczyn od siebie niezależnych mogła mieć problem z utrzymaniem zakładanego poziomu etatów na koniec 2021 r. W takich to okolicznościach ewentualne rozwiązanie umowy o

pracę z powodem mogło być bez znaczenia w kontekście wpływu na poziom etatyżacji u skarżącej. W poczynionych ustaleniach faktycznych zabrakło bowiem oceny, czy strona pozwana była w stanie zachować odpowiedni limit, który był określony w porozumieniu etatyżacyjnym. W wyniku pandemii C.-19 pozwana utraciła swoich pracowników, co było związane z ich decyzją o zmianie pracodawcy, przejściem na emeryturę czy też zgonem. Jednocześnie część z osób zatrudnionych postanowiła odejść na emeryturę. Sąd Rejonowy tymczasem nie ustalił w stanie faktycznym tych okoliczności, a co za tym idzie nie mógł jednoznacznie przesądzić, że wypowiedzenie stosunku pracy powodowi bezpośrednio wpłynie na brak zachowania etatyżacji w kontekście obowiązującego pozwana porozumienia. Sąd Rejonowy nie zbadał czy likwidacja sekcji prawnej, a zarazem stanowiska pracy powoda, zasadniczo wpłynęła na ustalony poziom etatyżacji. Zatem Sąd I instancji w sposób nieuprawniony przyjął, że powodowi w każdych okolicznościach przysługuje odszkodowanie, ponieważ w tej sytuacji fundamentalnego znaczenia nie nabierała kwestia związana wyłącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę

z przyczyn nie dotyczących pracownika. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zważył, że doszło do nierozpoznania istoty sprawy, przez co wyrok Sądu I instancji należało uchylić w całości a sprawę przekazać do ponownego rozpoznania.

W kontekście uznania przez Sąd I instancji, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy są prawdziwe i konkretne należałoby w następstwie powyższego ponownie przeanalizować czy doszło do spełnienia przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p.,

z których to powód upatrywał konieczności zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Z treści § 5 ust. 1 porozumienia z dnia

4 sierpnia 2017 r. pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zwolnień grupowych

i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji

i uzgodnień ze stroną związkową. Charakter tego przepisu odnosi jednak do rozwiązania stosunku pracy, który to ma bezpośredni wpływ na poziom etatyżacji. Wobec powyższego ustalenie wpływu rozwiązania umowy o pracę z powodem na zachowanie poziomu etatów na koniec 2021 r. również ma przełożenie na zakres interpretacji przepisów porozumienia. W tym kontekście również należało rozważyć, czy poziom etatyżacji w 2020 r. został zachowany.

W wypadku negatywnej odpowiedzi dotyczącej zarówno 2020, jak i 2021 r. należałoby ocenić, czy pracodawca w tej sytuacji ma obowiązek zatrudniania odpowiedniej liczby pracowników zgodnie z treścią porozumienia, pomimo braku takiej możliwości ze względu na liczne odejścia osób zatrudnionych na przestrzeni ostatnich lat.

Niezależnie od nierozpoznania istoty sprawy należy podkreślić, że Sąd I instancji

w sposób błędny nie zastosował dyspozycji art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ten przepis został naruszony, ponieważ doszło do zasądzenia na rzecz powoda dwóch odszkodowań, tj. z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz na treść porozumienia etatyżacyjnego. Sąd I instancji podczas dokonywania ustaleń faktycznych pominął cel zawartego porozumienia etatyżacyjnego, jak i obowiązki strony społecznej względem pozwanej. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że przepisy wynikające z porozumienia etatyżacyjnego oraz umowy o współpracy na rzecz prowadzenia dialogu społecznego w (...) S.A. nakładały obowiązki jedynie na stronę skarżącą. Wypada zaznaczyć, że co prawda strony porozumienia zobowiązywały się do weryfikacji i uzgodnienia poziomu etatyżacji w maksymalnych 2-letnich odstępach, to

w preambule dokumentu wskazano potrzebę odmłodzenia zatrudnionego zespołu. Sąd Rejonowy nie ustalił kolejnej istotnej kwestii, która związana była z odmową związków zawodowych prowadzenia dialogu z apelującą w zakresie restrukturyzacji. W związku z tym strona społeczna nie realizowała obowiązków, do których była również zobowiązana mocą zawartego porozumienia. Z § 2 ust. 2 umowy o współpracy wynika bowiem, że strony zobowiązują się postępować w duchu rzetelnej współpracy, tj. w dobrej wierze oraz

z poszanowaniem praw i interesów wszystkich stron a także postępować z należytą starannością zawodową.

Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego należy przeanalizować przepisy dotyczące możliwości ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia z tytułu odprawy pieniężnej. Celem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13

marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969) jest spełnienie funkcji socjalnej, kompensacyjnej oraz stabilizacyjnej. Uprawnienia tego rodzaju mają z założenia charakter socjalny, tj. służą one ochronie interesów pracownika w określonych, szczególnych (nadzwyczajnych) sytuacjach i zaspokojeniu potrzeb materialnych. Odprawa z samej istoty rzeczy służyć ma przede wszystkim polepszeniu sytuacji pracownika w razie zakończenia stosunku pracy. Jeżeli chodzi o funkcję kompensacyjną, to jak wskazuje się w doktrynie, ma ona na celu osłabić negatywne skutki zmniejszenia ochrony trwałości stosunku pracy w porównaniu z ochroną wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów (A. Dral, Powszechna, s. 304). Jednak w tym kontekście należy zwrócić uwagę na istotny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia

2009 r. (II BP 8/09), zgodnie z którym żądanie zapłaty odprawy, podobnie jak każde inne, może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p., dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. Prawo do odprawy należy się pracownikom zatrudnionym na wszystkich poza mianowaniem podstawach stosunku pracy oraz stanowiskach. Jeżeli chodzi

o ten pierwszy przypadek to jak wskazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r.

(II PK 30/09) pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska, w sposób równoznaczny

z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania. Pracodawca nie może jednak uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i innych świadczeń przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. Odprawa przysługuje również pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy zarówno za jak i bez wypowiedzenia, jeżeli było to sprzeczne

z prawem, pracownik nie został przywrócony do pracy i równocześnie zachodzą przesłanki wynikające z w/w ustawy.

Reasumując Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, przez co należało uchylić zaskarżony wyrok, sprawę przekazać do ponownego rozpoznania na mocy art. 386 § 4 k.p.c.

i pozostawić rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, o czym Sąd Okręgowy orzekł w tenorze wyroku. Sąd I instancji przy ponownym rozpatrzeniu sprawy powinien zbadać materialne podstawy żądania powoda oraz dokonać merytorycznego rozważenia zarzutów zgłoszonych przez pozwaną związanych z wpływem reorganizacji obsługi prawnej na poziom etatyzacji. W tym celu przeprowadzi postępowanie dowodowe mające na celu ustalenie czy strona pozwana była w stanie zachować odpowiedni limit, który był określony w porozumieniu etatyzacyjnym. Ponadto Sąd Rejonowy zbada czy likwidacja sekcji prawnej, a zarazem stanowiska pracy powoda, zasadniczo wpłynęła na ustalony poziom etatyzacji. W tym zakresie Sąd I instancji powinien rozważyć czy poziom etatyzacji był zachowany w poprzednich latach.

Sąd I instancji ustali również, czy zaniechania związków zawodowych w kwestii prowadzenia dialogu z pozwaną w zakresie planowanej restrukturyzacji mają bezpośredni wpływ na dochodzone roszczenia przez powoda.