

Sygn. akt XXI Pa 444/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. G., J. K. (1), U. M. (1), M. S., A. S., R. S., P. K. (1), D. S., Z. K., T. K., M. R. i P. K. (2)

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez powodów

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 25 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 504/15

1. oddala apelacje;

2. zasądza od K. G., J. K. (1), U. M. (1), M. S., A. S., R. S., P. K. (1), D. S., Z. K., T. K., M. R. i P. K. (2) na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwoty po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 444/18

UZASADNIENIE

W sprawie o sygn. akt VII P 504/15 K. G., W. K. (1), J. K. (1), Z. M., U. M. (1), M. S. i A. S. wniesli o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W.:

- na rzecz K. G. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz W. K. (2) 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz J. K. (1) 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz Z. M. kwoty 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

- na rzecz U. M. (1) 16 464,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz M. S. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz A. S. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

tytułem uzupełnienia odprawy oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazali, iż pracodawca źle wyliczył wysokość odprawy wynikającej z Programu Dobrowolnych Odejść.

Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pracodawca wywodził, iż wysokość odpraw została określona prawidłowo.

W sprawie połączonej o poprzedniej sygn. akt VII P 505/15 Z. K., P. K. (1), A. O., B. P., R. S. i D. S. wniesli o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W.:

- na rzecz Z. K. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz P. K. (1) 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz A. O. 47 028,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz B. P. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz R. S. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz D. S. 32 092,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

tytułem uzupełnienia odprawy oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazali, iż pracodawca źle wyliczył wysokość odprawy wynikającej z Programu Dobrowolnych Odejść.

Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pracodawca wywodził, iż wysokość odpraw została określona prawidłowo.

W sprawie połączonej o poprzedniej sygn. akt VII P 506/15 T. K., P. K. (2), J. P. i M. R. wniesli o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W.:

- na rzecz T. K. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz P. K. (2) 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz J. P. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
- na rzecz M. R. 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r. do dnia zapłaty;

tytułem uzupełnienia odprawy oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazali, iż pracodawca źle wyliczył wysokość odprawy wynikającej z Programu Dobrowolnych Odejść.

Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pracodawca wywodził, iż wysokość odpraw została określona prawidłowo.

Postanowieniem wydanym na rozprawie dnia 8 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych połączył sprawę o poprzedniej sygn. akt VII P 505/15 oraz sprawę o sygn. VII P 504/15 do wspólnego rozpoznania i dalszego łącznego prowadzenia pod sygnaturą VII P 504/15.

Postanowieniem wydanym na rozprawie dnia 8 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych połączył sprawę o poprzedniej sygn. akt VII P 506/15 oraz sprawę o sygn. VII P 504/15 do wspólnego rozpoznania i dalszego łącznego prowadzenia pod sygnaturą VII P 504/15.

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie wyrokiem z 25 kwietnia 2018 r.:

1. oddalił wszystkie powództwa;
2. zasądził od K. G. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zasądził od W. K. (2) na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. zasądził od J. K. (1) na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. zasądził od Z. M. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. zasądza od U. M. (1) na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
7. zasądził od M. S. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
8. zasądził od A. S. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
9. zasądził od T. K. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
10. zasądził od P. K. (2) na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
11. zasądził od J. P. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
12. zasądził od M. R. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
13. zasądził od Z. K. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
14. zasądził od P. K. (1) na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
15. zasądził od A. O. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
16. zasądził od B. P. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
17. zasądził od R. S. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
18. zasądził od D. S. na rzecz pozwanego 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
19. odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że K. G. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.02.1996 r. do 30.06.2014 r. jako lekarz-starszy asystent.

W. K. (2) był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 3.09.2007 r. do 30.09.2014 r. jako lekarz-starszy asystent.

Z. M. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 24.09.1990 r. do 30.06.2014 r. jako dyspozytor.

J. K. (2) był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 3.02.1997 r. do 30.09.2014 r. jako lekarz asystent.

U. M. (2) była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.11.1975 r. do 31.08.2014 r. jako specjalista ds. finansowo-księgowych.

A. S. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 6.07.1998 r. do 30.09.2014 r. jako starsza pielęgniarka.

M. S. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.04.1996 r. do 30.06.2014 r. jako starsza pielęgniarka.

D. S. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 8.11.1989 r. do 30.09.2014 r. jako kierowca sanitarki.

R. S. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.02.1999 r. do 30.09.2014 r. jako dyspozytor.

B. P. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 4.07.2005 r. do 31.08.2014 r. jako kierownik zmiany.

A. O. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 10.02.1998 r. do 30.06.2014 r. jako specjalista ds. administracyjnych.

Z. K. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 22.11.1989 r. do 30.09.2014 r. jako kierowca autobusu.

T. K. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 19.09.1991 r. do 30.09.2014 r. jako kierowca autobusu.

P. K. (2) był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 2.10.2000 r. do 30.06.2014 r. jako kierownik zespołu.

J. P. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 16.02.1993 r. do 30.06.2014 r. jako specjalista ds. płac.

M. R. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.10.2007 r. do 31.08.2014 r. jako lekarz-starszy asystent.

U pozwanego pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej ZUZP), przewidujący szereg świadczeń na rzecz pracowników.

Z art. 245 ust 2 pkt 3b ZUZP wynikało, że pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 (restrukturyzacja, podział, likwidacja, reorganizacja) przysługuje odprawa w wysokości dwudziestoczeromiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwudziestoczekrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) (za miesiąc poprzedzający miesiąc którym następuje wypłata) - jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 lat do 10 lat.

Natomiast jak stanowił art. 245 ust 2 pkt 3c ZUZP pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 (restrukturyzacja, podział, likwidacja, reorganizacja), przysługuje odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnikrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym przysługuje wypłata) - jeżeli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat".

W marcu 2014 roku pracodawca wypowiedział obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W związku z tym działające u niego organizacje związkowe weszły z nim w spór zbiorowy.

30 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca i związki zawodowe podpisały porozumienie kończące spór zbiorowy. Załącznikiem do tego porozumienia był Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść (PDO). PDO przewidywał w § 6 szereg świadczeń na rzecz pracowników, którzy odejdą w ramach PDO - były to odprawa „ustawowa”, odszkodowanie za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 k.p., nagroda jubileuszowa a także, zgodnie z § 6 ust 1 pkt 2 „odprawa, o której mowa w art. 245 ust 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999r.”

Program Dobrowolnych Odejść (PDO) został ogłoszony w zakładzie pracy 5 maja 2014 r.

Zgodnie z PDO pracownicy mieli czas od 5 maja do 10 czerwca 2014 roku na zgłaszanie się do programu. Powodowie podjęli decyzję o zgłoszeniu się do PDO.

Do PDO był również dołączony wzór porozumienia indywidualnego, zgodnie z którym m.in.: pracownikowi przysługiwało prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP, w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt. b).

Świadczenia miały być wypłacone w dniu rozwiązania umów o pracę.

Po opublikowaniu pracodawca i strona społeczna uzgodniły stanowisko stron w zakresie interpretacji spornej wysokości odprawy z art. 245 ZUZP, jeszcze raz sygnalizując ograniczenie, o jakim mowa w tym przepisie. Ustalono ponadto, iż jeśli wysokość średniej płacy w (...) będzie korzystniejsza w chwili złożenia wniosku, aniżeli w chwili wypłaty (niektórzy pracownicy musieli dokończyć rozpoczęte projekty, stąd nie mogli odejść od razu po zawarciu porozumienia), brana będzie pod uwagę wartość korzystniejsza. Stanowisko zostało podpisane przez wszystkie reprezentatywne związki zawodowe.

5 czerwca 2014 r. K. G. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez K. G. do PDO i rozwiązaniem umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. na rzecz powódki wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 693,88 zł brutto (tj. 253 948,88 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 37 804,08 zł brutto (tj. 30 999,08 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy;
- 75 608,16 zł brutto (tj. 61 999,16 zł netto) tytułem odprawy emerytalno-rentowej. Łącznie pozwany pracodawca wypłacił na rzecz powódki 448 305,12 zł brutto (tj. 367 611,12 zł netto).

6 czerwca 2014 r. W. K. (2) podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust. 1b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez W. K. (2) do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 września 2014 r. na rzecz powoda wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 23 008,90 zł brutto (tj. 18 866,90 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 208 800 zł brutto (tj. 171 216 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 34 513,35 zł brutto (tj. 28 301,35 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Łącznie pozwany pracodawca wypłacił na rzecz powoda 266 322,25 zł brutto (tj. 218 384,25 zł netto).

3 czerwca 2014 r. J. K. (1) podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust. 1b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

29 października 2014 r. pracodawca wypłacił powodowi odprawę z § 2 ust. 1b Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 256 174,43 zł a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletnią przeciętnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

23 maja 2014 r. (...) M. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust. 1b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez Z. M. do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. na rzecz powoda wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 692,88 zł brutto (tj. 253 947,88 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;

- 34 087,68 zł brutto (tj. 27 951,68 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Łącznie pracodawca wypłacił na rzecz powoda 368 980,56 zł brutto (tj. 302 563,56 zł netto).

29 maja 2014 r. U. M. (1) podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

Pracodawca wypłacił powódce odprawę z § 2 ust lb Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 304 956,44 zł a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletnią przeciętnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

30 maja 2014 r. M. S. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez M. S. do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. na rzecz powódki wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 693,88 zł brutto (tj. 253 948,88 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 32 943,30 zł brutto (tj. 27 013,30 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Łącznie pracodawca wypłacił na rzecz powódki 367 836,18 zł brutto (tj. 301 626,18 zł netto).

6 czerwca 2014 r. A. S. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez A. S. do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. na rzecz powódki wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 693,88 zł brutto (tj. 253 948,88 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 30 952,56 zł brutto (tj. 25 381,56 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Łącznie pracodawca wypłacił na rzecz powódki 365 845,44 zł brutto (tj. 299 993,44 zł netto).

6 czerwca 2014 r. Z. K. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez Z. K. do PDO i rozwiązaniu umowy o pracę z 30 września 2014 r. na rzecz powoda wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 313 200 zł brutto (tj. 256 824 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 31 277,22 zł brutto (tj. 25 647,22 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy;

Łącznie pozwany pracodawca wypłacił na rzecz powoda kwotę 369 677,22 zł brutto (tj. 303 135,22 zł netto).

23 czerwca 2014 r. P. K. (1) podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO. Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

Pracodawca wypłacił powodowi odprawę z § 2 ust lb Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 365 361,12 zł, a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletnią wielokrotność przeciętnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

27 maja 2014 r. A. O. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez A. O. do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. na rzecz powódki wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 692,88 zł brutto tytułem odprawy o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 r.;
- 29 726,79 zł brutto tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy;
- 22 575 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat stażu pracy w wysokości trzykrotności płacy zasadniczej.

5 sierpnia 2014 B. P. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej dwudziestoczerokrotność wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

3 czerwca 2014 r. powód R. S. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez R. S. do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 września 2014 r. na rzecz powoda wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 313 200 zł brutto (tj. 256 824 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 28 639,98 zł brutto (tj. 23 484,98 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy;

Łącznie pracodawca wypłacił na rzecz powoda 367 039,98 zł brutto (tj. 300 972,98 zł netto).

11 czerwca 2014 r. D. S. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust 1 b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Pracodawca wypłacił powodowi odprawę z § 2 ust lb Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 367 174,38 zł brutto a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

3 czerwca 2014 r. T. K. podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO. Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

Pracodawca wypłacił powodowi odprawę z § 2 ust lb Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 368 310,24 zł brutto a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

12 czerwca 2014 r. P. K. (2) podpisał z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód zapoznał się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO. Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

W związku z przystąpieniem przez P. K. (2) do PDO i rozwiązania umowy o pracę z 30 września 2014 r. na rzecz powoda wypłacone zostały następujące świadczenia:

- 25 200 zł brutto (tj. 20 664 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844);
- 309 692,88 zł brutto (tj. 253, 947,88 zł netto) tytułem odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku;
- 39 288,48 zł brutto (tj. 32 216,48 zł netto) tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy;

Łącznie pracodawca wypłacił na rzecz powoda 374 181,36 zł brutto (tj. 306 828,36 zł netto).

28 maja 2014 r. J. P. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust lb Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

23 czerwca 2014 r. M. R. podpisała z pozwanym pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda kilku świadczeń, w tym w § 2 ust 1 b Porozumienia zobowiązał się do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. stanowiącej trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powódka zapoznała się wcześniej z art. 245 ZUZP i regulaminem PDO.

Samo porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było przygotowane przez pracodawcę.

Pracodawca wypłacił powodowi odprawę z § 2 ust 1b Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w wysokości 329 719,29 zł brutto a więc obliczoną z zastosowaniem ograniczenia do trzydziestosześcioletniej przeciętnej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie, albowiem pozwany pracodawca wypłacił powodom właściwe wysokości odpraw wynikających z Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO.

Sąd zauważył, że strony nie negocjowały ze sobą porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę (same warunki rozwiązania umów o pracę w ramach PDO były negocjowane pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zaś przygotowane przez pracodawcę). Zarówno Związek zawodowy, jak i pracodawca wskazują, że ich intencją było, aby odprawa w wysokości 36 wynagrodzeń z § 2 ust 1b Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę była limitowana kwotą 36-krotności średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie. Powodowie uważają, że ograniczenie to ich nie dotyczy bowiem nie wynika z ich porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę i świadczeniach przysługujących im na podstawie tego porozumienia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji prawidłowa wykładnia treści Porozumień o rozwiązaniu umowy o pracę musi prowadzić do wniosku, że 36 (lub odpowiednio 24) miesięczna odprawa jest ograniczona kwotą 36 (lub odpowiednio 24) krotności średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie.

W § 2 ust 1b Porozumień indywidualnych zawartych z pracownikami pracodawca zobowiązał się do wypłaty im odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletnią (lub odpowiednio trzydziestosześcioletnią) wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Zdaniem Sądu Rejonowego porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę odwołuje się więc wprost do treści art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Z kolei z art. 245 ust 2 pkt 3b ZUZP wynikało, że pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 (restrukturyzacja, podział, likwidacja, reorganizacja) przysługuje odprawa w wysokości dwudziestoczwartymiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwudziestoczwartokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) (za miesiąc poprzedzający miesiąc którym następuje wypłata) - jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 lat do 10 lat. Z art. 245 ust 2 pkt 3c ZUZP wynika, że pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust 2 (restrukturyzacja, podział, likwidacja, reorganizacja), przysługuje odprawa w wysokości „trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnią przeciętną miesięczną płacą brutto w (...) (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym przysługuje wypłata) - jeżeli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat”.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji oznacza to, że indywidualne porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę wprost odsyłają do przepisu ZUZP, który zawiera jednoznaczne i wyraźne ograniczenie wysokości odprawy do 24 (lub odpowiednio 36) krotności średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie. Sąd uznał, że brak było podstaw, by uznać, że ograniczenie kwotowe zawarte wprost w art. 245 ust 2 pkt 3c ZUZP, do którego indywidualne porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę odsyłają miałyby powodów nie dotyczyć.

Z tych też względów Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powodów.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na zasadzie słuszności (art. 102 k.p.c.), mając na względzie fakt, że kwestia wykładni zapisów indywidualnych umów rozwiązujących umowę o pracę pomiędzy pracodawcą i pracownikami mogła stanowić dla tych ostatnich pewną trudność, zaś w sprawie - w jednym postępowaniu - rozstrzygnięta została sprawa roszczeń licznych pracowników, co przekłada się na zmniejszenie pracochłonności i czasochłonności dla pełnomocników pozwanego - w stosunku do poszczególnych powodów.

Powodowie wnieśli apelacje od powyższego orzeczenia, zaskarżając go w części tj. w pkt 1 w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy oddalił w całości powództwa powodów ad. 1, ad. 2, ad. 3, ad. 4, ad. 5, ad. 6, ad. 7, ad. 8, ad. 9, ad. 10, ad. 11, ad. 12 wymienionych na wstępie oraz w pkt 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17 i 18.

Apelujący zarzucili Sądowi pierwszej instancji naruszenie:

1. przepisów prawa procesowego tj.;

a) 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie w sposób dowolny i sprzeczny ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, tj. dokonanie ustalenia, iż:

- powodowie przed podpisaniem porozumień znali treść Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 roku, w tym jego art. 245 ust. 2 pkt 3;
- powodowie przed podpisaniem porozumień zostali zapoznani przez pracodawcę z Regulaminem PDO i załączonym do niego wzorem porozumienia indywidualnego;

b) 328 § 2 k.p.c. poprzez brak poczynienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustaleń dotyczących istotnych w niniejszej sprawie okoliczności tj.:

- czy i ewentualnie, którzy z powodów mieli możliwość i uczestniczyli w organizowanych przez pozwanego spotkaniach informacyjnych i jaka została im przekazana informacja na temat wysokości, w jakiej mają być wypłacane odprawy, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt b. wzoru porozumienia;
- czy i ewentualnie, którzy z powodów zapoznali się ze wspólnym stanowiskiem pracodawcy i związków zawodowych do treści Regulaminu w sprawie PDO z dnia 5 maja 2014 roku;
- w zakresie tego, iż treść § 2 ust. 1 pkt b. indywidualnych porozumień zawartych przez powodów z pozwanym była inna zarówno od treści postanowienia § 6 ust. 1 pkt 2) PDO jak również od treści § 2 ust. 1 pkt b. wzoru porozumienia stanowiącego załącznik do PDO oraz w przypadku powodów, których umowy o pracę rozwiązały się z dniem 30 czerwca 2014 roku, ze wspólnym stanowiskiem pracodawcy i związków zawodowych;

2. przepisów prawa materialnego tj. art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z § 2 ust. 1 pkt b. porozumienia:

-.

- zawartego przez pozwanego z R. S. 3 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z M. S. 30 maja 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z P. K. (1) 23 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z D. S. 11 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z Z. K. 6 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z T. K. 3 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z M. R. 23 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z K. G. 5 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z U. M. (1) 29 maja 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z A. S. 6 czerwca 2014 roku;

- zawartego przez pozwanego z J. K. (1) 3 czerwca 2014 roku;
- zawartego przez pozwanego z P. K. (2) 12 czerwca 2014 roku;

poprzez dokonanie wykładni woli stron jedynie w oparciu o stanowisko strony pozwanej (i związków zawodowych) z zupełnym pominięciem oceny okoliczności dotyczących rzeczywistej wiedzy i woli każdego z wymienionych powodów w kontekście treści postanowienia § 2 ust. 1 pkt b. w zakresie tego, w jakiej wysokości ma im być wypłacana odprawa na podstawie wskazanego wyżej postanowienia zawartego w indywidualnych porozumieniach o rozwiązaniu umowy o pracę, a w konsekwencji błędne przyjęcie, iż odprawa z § 2 ust. 1 pkt b. wskazanych wyżej indywidualnych porozumień o rozwiązaniu umowy o pracę nie przysługuje powodom w kwocie stanowiącej odpowiednią krotność wynagrodzenia powodów liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop bez ograniczeń, o których mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP;

Wskazując na powyższe zarzuty powodowie wnieśli o:

1. zmianę wyżej wymienionego wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów dochodzonych przez nich kwot;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz każdego z powodów kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

ewentualnie o:

3. uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył co następuje:

apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, wobec czego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie i przywoływanie (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 776). Na aprobatę zasługują także zaprezentowane przez Sąd pierwszej instancji wnioski w zakresie oceny prawnej. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki zaskarżenia mogące wzruszyć wyrok Sądu Rejonowego, a w szczególności te, które ze względu na treść art. 378 k.p.c. Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

Należy przypomnieć, że zarzut obrazy art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, że uniemożliwiają one kontrolę instancyjną (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 13 grudnia 2016 r., I ACa 1020/14, LEX nr 2229165). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. O skutecznym jego postawieniu można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8 grudnia 2016 r., V ACa 437/16, LEX nr 2201300). Jedynie w przypadku uchybień w sporządzeniu uzasadnienia, które faktycznie uniemożliwiają sądowi

wyższej instancji kontrolę, czy prawo materialne i procesowe zostało prawidłowo zastosowane, zarzut art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się skuteczny (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 grudnia 2016 r., VI ACa 1658/16, LEX nr 2205924).

Takich uchybień Sądu pierwszej instancji skarżący nie wykazał. Sąd Rejonowy wskazał i uzasadnił w jaki sposób dokonał ustaleń w zakresie stanu faktycznego i ustalenia te poddają się kontroli instancyjnej. To, że strona skarżąca z tymi ustaleniami się nie zgadza nie może być podstawą zarzutu naruszenia omawianego przepisu. Pominięcie określonych, istotnych okoliczności faktycznych może wynikać z wadliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a więc naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie stanowi natomiast o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., który określa jedynie minimalne wymagania jakie powinno spełniać uzasadnienie. Sąd rozpoznający sprawę nie jest przy tym zobowiązany do zamieszczenia w uzasadnieniu wszystkich okoliczności, na które powołują się strony i które wynikają z przeprowadzonych dowodów, lecz tylko tych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Tymczasem okoliczności, które powołuje apelujący w ramach zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy dostrzega podnoszony w apelacji fakt, że powodowie nie wywodzą swoich roszczeń z przepisów wynikających z Regulaminu PDO, ale z postanowień indywidualnych umów zawartych z pozwanym. Niemniej jednak apelujący całkowicie pomija fakt, że porozumienia te nie były przedmiotem indywidualnych negocjacji stron, co do ich treści, lecz zostały zawarte w ramach realizacji Programu Dobrowolnych Odejsć. Postanowień zawartych porozumień nie można zatem interpretować w oderwaniu od regulaminu PDO. Bezsparnie powodowie przystąpili do PDO dobrowolnie, wobec czego należy zakładać, że zapoznali się lub powinni zapoznać z regulaminem PDO przed przystąpieniem. Jednocześnie jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy i co wynika także z zebranego w sprawie materiału dowodowego (k. 101 i n. akt VII P 504/15), pracodawca wprowadzając Program Dobrowolnych Odejsć przeprowadził akcję informacyjną zachęcając do zapoznania się z regulaminem programu. Zatem fakt czy powodowie znali treść Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. oraz Regulaminu PDO nie ma istotnego znaczenia. Istotne jest natomiast to, że powodowie mieli możliwość i powinni zapoznać się z powyższymi dokumentami decydując się na przystąpienie do PDO. Akcja wyjaśniająca pracownikom wątpliwości co do programu, nie była przeprowadzona w sposób należyty, jednakże nie może mieć to wpływu na ocenę sprawy, a w szczególności na interpretację oświadczeń woli stron porozumienia, jak również stron zawierających ZUZP.

Zgodnie z § 2 ust. 1 lit. b. porozumień, w związku z rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć, pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletność (albo dwudziestoczworoletność) wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Już zatem ze spornego zapisu wynika, że zawarcie porozumienia następuje w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć.

Tymczasem zdaniem powodów podstawą obliczenia wymienionego świadczenia było wynagrodzenie pracownika brutto liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, jak stanowi cytowany przepis in fine. Powodowie wskazywali przy tym, że takie warunki indywidualnie uzgodnili z pracodawcą i jako korzystniejsze wyłączają one stosowanie przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulujących średnią służącą wyliczeniu odprawy pieniężnej z ograniczeniem do średniej pracowników (...).

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że przepisy indywidualnych umów mogą przewidywać korzystniejsze dla pracownika warunki niż przepisy powszechnie obowiązujące, jednak w niniejszej sprawie, w zakresie spornych świadczeń, nie miało to miejsca. Wyraźne odesłanie w porozumieniach do art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy implikuje bowiem zastosowanie przy naliczaniu odprawy wymienione w tym przepisie ZUZP ograniczenie. Interpretacja dokonana przez powodów nie była właściwa. Wbrew stanowisku pracowników § 2 ust. 1 pkt b nie gwarantował odprawy w wysokości stanowiącej 36-krotność albo 24-krotność wynagrodzenia brutto liczonego jak

ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, lecz odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Przepis ten stanowi natomiast, że wysokość odprawy ograniczona jest do kwoty nie większej niż odpowiednio 12/24/36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...). Skoro więc wielokrotność wynagrodzenia powodów, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż wielokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...), to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej wysokości.

Wniosek taki wynika nie tylko z wykładni logicznej analizowanych postanowień, ale zgodny jest także z zamiarem stron stosunku pracy – pracodawcy i reprezentujących pracowników organizacji związkowych. (...) społeczni, wydając w dniu 5 maja 2014 r. „Wspólne stanowisko Stron do treści Regulaminu w sprawie (...)” uzgodnili bowiem, że wysokość odprawy oblicza się jakorotność wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego niż dwunastokrotność/dwudziestoczerokrotność/trzydziestosześciorrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...). Materiał dowodowy potwierdza natomiast jednoznacznie, że stanowisko takie było konsekwentnie prezentowane w toku licznych spotkań organizowanych z pracownikami przez pracodawcę, rady zakładowe i stronę związkową w przedmiocie sposobu skorzystania z PDO i obliczania przysługujących na jego mocy należności. Powodowie bez wątpienia mieli możliwość wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości co do treści zawieranego porozumienia i kwestii związanych z dodatkową odprawą.

Zapisy przedmiotowych porozumień podpisanych przez powodów i stronę pozwaną muszą być więc czytane jako całość, łącznie z treścią art. 245 ust. 2 punkt 3 ZUZP, a nie w oderwaniu od jego treści, gdyż artykuł 245 ust. 2 punkt 3 jest wyraźnie powołany w § 2 punkcie 1 lit. b porozumień, jak również w § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Dobrowolnych Odejsć. Interpretując umowę na podstawie reguł językowych należy brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, ale jednocześnie uwzględniać inne związane z nim postanowienia umowy, czyli tzw. kontekst językowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2006 roku wydany w sprawie III CSK 30/06).

Skoro zatem 24-krotność bądź 36-krotność wynagrodzeń powodów, liczonych jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż odpowiednio 24-krotność albo 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...), to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej wysokości.

Tym samym Sąd Rejonowy dokonując interpretacji zapisów porozumień zawartych pomiędzy powodami a stroną pozwaną nie naruszył treści art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Mając powyższe na uwadze, uznając że apelacje powodów nie zawierają uzasadnionych zarzutów Sąd Okręgowy oddalił je na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powodowie przegrali postępowanie apelacyjne w całości. W toku tego postępowania pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w wysokości po 1350,00 złotych w zakresie każdego z powództw, ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).