

Sygn. akt IV Pa 44/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SSR del. Tomasz Bulkowski

SSO Alicja Romanowska (spr.)

Protokolant : st. sekr.sądowy Jolanta Fiedorowicz

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa I. M.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **21 kwietnia 2015r.**, sygn. akt IV P 263/14

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Alicja Romanowska (spr.) SSO Renata Żywicka SSR del do SO Tomasz Bulkowski

Sygn. akt IV Pa 44/15

UZASADNIENIE

Powódka I. M. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 12 863 zł tytułem odprawy w związku przejściem na świadczenie przedemerytalne na podstawie załącznika nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego E. (...), Oddział w E. z 30 marca 2005r. obliczonej jako 350% podstawy wymiaru, tj. kwoty 3 675,14 zł. Powódka wniosła także o zasądzenie ustawowych odsetek za opóźnienie w zapłacie tej odprawy od dnia 11 października 2012r. – udzielenia pierwszej negatywnej odpowiedzi do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była pracownikiem pozwanego, w dniu 31 października 2011r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym porozumieniem w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść dla pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. , zgodnie z tym porozumieniem umowa o pracę rozwiązana została z dniem 31 grudnia 2011r., po rozwiązaniu umowy powódka przez pół roku była zarejestrowana jako bezrobotna, a z dniem 18 lipca 2012r. nabyła prawo do świadczenia przedemerytalnego,

następnie w dniu 19 września 2012r. wezwała pozwanego do wypłaty odprawy z tytułu przejścia na świadczenie przedemerytalne i otrzymała odpowiedź odmowną z uzasadnieniem, że zgodnie z pkt 7 porozumienia stron z 31 października 2011r. jej roszczenie jest niezasadne. Powódka podniosła, że pozwany nie przyjmuje do wiadomości Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 30 marca 2005r., który to układ jest nadal aktem obowiązującym i nie może być niweczony pkt 7 porozumienia z dnia 31 października 2011r. , nadto, że dochodzi roszczenia nie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, a z tytułu nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z ww. układem, czego pozwana nie rozróżnia.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości, kwestionując roszczenie zarówno co do zasady jak i co do wysokości. Pozwana domagała się nadto zasądzenia od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Pozwana wskazała, iż w sprawie nie zaistniała jedna z niezbędnych stosownie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – załącznika nr 9 – przesłanek nabycia prawa do dochodzonego świadczenia w postaci związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na świadczenie przedemerytalne. Podniosła także, że świadczenie wypłacone powódce w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie Programu Dobrowolnych Odejść z 18 maja 2011r. całkowicie wyczerpało roszczenia powódki w zakresie odprawy emerytalnej albowiem treść pkt 7 Porozumienia stron z 31 października 2011r., a także paragraf 8 ust 1 i 2 Programu Dobrowolnych odejść jednoznacznie wskazuje, że wszelkie dodatkowe świadczenia zostały zrekompensowane przez wypłatę świadczenia pieniężnego wypłaconego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie Programu Dobrowolnych Odejść, przy czym rozwiązanie stosunku pracy w związku z Programem Dobrowolnych Odejść było dla powódki dużo korzystniejsze aniżeli rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne. Pozwana wskazała, że zgodnie z Programem Dobrowolnych Odejść osobom przechodzącym na emeryturę w okresie jego obowiązywania nie przysługiwało świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy w trybie Programu Dobrowolnych Odejść , a jedynie odprawa emerytalna powiększona o 5-krotność wynagrodzenia przysługującego danemu pracownikowi. Pozwana podniosła nadto, wskazując iż czyni to z daleko idącej ostrożności procesowej na wypadek uznania przez sąd, że roszczenie o odprawę emerytalną przysługuje powódce, zarzut naruszenia przez powódkę art. 8 kp poprzez nadużycie przysługującego jej prawa podmiotowego. Zdaniem pozwanej gdyby bowiem przyznano powódce dodatkową odprawę emerytalną zostałaby ona wzbogacona dwukrotnie z tego samego tytułu, co wyrażałoby się w nieusprawiedliwionym uprzywilejowaniu tego pracownika w porównaniu do innych, w niniejszej sprawie powódka uzyskała bardzo korzystne warunki rozwiązania stosunku pracy – otrzymała świadczenie w wysokości 200 326,44 zł, które w oczywisty sposób zrekompensować miało wszelkie niższe świadczenia przewidziane przez przepisy prawa pracy .

W toku postępowania, po złożeniu przez pozwaną zaświadczenia o jednomiesięcznym wynagrodzeniu powódki liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na kwotę 3 833,99 zł, powódka rozszerzyła powództwo domagając się od pozwanego zapłaty kwoty 13 418 zł brutto.

Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2015r w sprawie IV P263/14 oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1817 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie oparto o następujące ustalenia i rozważania:

Powódka była zatrudniona u poprzedników prawnych pozwanego od 1 listopada 1985r., przy czym do pracy w Zakładzie (...) przeszła za trójstronnym porozumieniem, za zgodą jej dotychczasowego pracodawcy, gdzie pracowała od 1977r. Ostatnia zmiana pracodawcy nastąpiła w 2008r., kiedy powódka w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to jest z (...) spółki akcyjnej, oddział w E. na pozwaną – (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. stała się pracownikiem pozwanej. Powódka pracowała u pozwanego ostatnio na stanowisku samodzielnego referenta ds. handl. obsł. klienta w Biurze (...).

W dniu 30 marca 2005r., kiedy powódka pracowała w (...) spółce akcyjnej, oddział w E. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (...) Operator, oddział w E.. Zgodnie z punktem 1 załącznika nr 9 do tego Układu pracownikowi

spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości tamże określonej, uzależnionej od stażu pracy, w przypadku stażu pracy przekraczającego 35 lat – 350 % podstawy wymiaru, to jest miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy /punkt 4 i 5 załącznika/. Załącznik ten w punkcie 1 zawierał również zapis, że „powyższe dotyczy również pracowników, którzy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy udokumentowali uzyskanie świadczenia przedemerytalnego”.

W dniu 19 lipca 2007r. w S. została zawarta umowa społeczna dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) określająca gwarancje zatrudnienia pracowników do 2017r.

W dniu 18 maja 2011r. pomiędzy pozwaną jako pracodawcą, a działającymi u tego pracodawcy związkami zawodowymi zostało zawarte Porozumienie w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) Zatrudnionych w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Zgodnie z tym porozumieniem przyznano już zatrudnionym pracownikom prawo do złożenia wniosku – oferty rozwiązania stosunku pracy za wypłatą świadczenia przewidzianego w porozumieniu stanowiącego równowartość iloczynu pełnej liczby lat stażu pracy i wysokości wynagrodzenia, powiększonego o dodatkowe kwoty 70 000 zł lub 35 000 zł w zależności od terminu złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Porozumienie przewidywało trzy, następujące po sobie okresy, w których pracownicy mogli złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę, przy czym im wcześniej pracownik złożył taki wniosek, tym wyższe otrzymywał świadczenie (wyższa kwota dodatkowa). Porozumienie zastrzegало, że świadczenie nie może być wyższe aniżeli suma wynagrodzeń jakie przysługiwałyby pracownikowi do dnia spełnienia przesłanek uprawniających do normalnej emerytury lub wcześniejszej emerytury powiększonej o równowartość odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi w tym dniu, a jednocześnie od 80% sumy wynagrodzeń, jakie przysługiwałyby pracownikowi do dnia ustania obowiązywania Umowy społecznej z 19 lipca 2007r. zawartej w S. (paragraf 3 i 4 Porozumienia). Porozumienie przewidywało alternatywnie prawo do powyższego świadczenia oraz prawo do odprawy emerytalnej zwiększonej o pięciokrotność wynagrodzenia dla pracowników, którzy w okresie obowiązywania Porozumienia rozwiążą umowę w związku z przejściem na emeryturę lub wcześniejszą emeryturę, stanowiąc, że nie będą oni nabywać prawa do jakichkolwiek innych świadczeń przewidzianych w porozumieniu za wyjątkiem prawa do rekompensaty utraty prawa do nagrody jubileuszowej w wysokości odpowiadającej tej nagrodzie, o ile prawo do niej pracownik nabyłby w okresie 18 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy, gdyby stosunek pracy nie ustał (§§ 6 i 7 Porozumienia). Zgodnie z § 8 Porozumienia wszelkie świadczenia przewidziane postanowieniami Porozumienia nie kumulują się ze sobą i przysługują wyłącznie alternatywnie, zawierają w sobie świadczenia i odprawy przewidziane przepisami prawa, w szczególności przepisami Ustawy o szczególnych zasadach ... i nie mogą być od nich niższe, zaś otrzymanie przez pracownika świadczeń przewidzianych postanowieniami Porozumienia wyłącza jego prawo do jakichkolwiek świadczeń i odszkodowań przewidzianych postanowieniami umowy społecznej z tytułu tych samych okoliczności, w związku z którymi wypłacono świadczenia przewidziane postanowieniami Porozumienia.

Uwzględniając wniosek powódki, pozwana w dniu 31 października 2011r. zawarła z powódką porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym Porozumieniem w sprawie Programu Dobrowolnych Odejść dla pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. , zgodnie z którym strony ustaliły, że umowa o pracę rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2011r. , powódka otrzyma świadczenie przysługujące pracownikom w związku z rozwiązaniem umowy o pracę trybie Porozumienia w kwocie 200 326,44 zł brutto w dwóch ratach: pierwszą - 31 grudnia 2011r. i drugą – 10 stycznia 2012r., powódka otrzyma nadto premię roczną do dnia 30 marca 2012r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do dnia 10 stycznia 2012r. W punkcie 7 powyższego porozumienia strony ustaliły, że powyższe świadczenia zaspokajają wszelkie roszczenia pracownika wynikające z rozwiązania umowy o pracę i z zawarcia niniejszego porozumienia.

Powódka otrzymała wszystkie świadczenia określone porozumieniem z dnia 31 października 2011r. Następnie została zarejestrowana jako osoba bezrobotna. W dniu 17 lipca 2012r. złożyła wniosek o prawo do świadczenia przedemerytalnego i na podstawie decyzji ZUS z dnia 17 sierpnia 2012r. nabyła prawo do świadczenia przedemerytalnego. Powódka pisemnym wnioskiem z dnia 19 września 2012r. wezwała pozwaną do zapłaty

dochodzonego pozwem świadczenia, to jest odprawy z tytułu przejścia na świadczenie przedemerytalne zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym pracowników E. Operator Oddział w E. zawartym w dniu 30 marca 2005r., załącznika nr 9 lub zgodnie z pkt. 6 Porozumienia w sprawie Dobrowolnych Odejsć

Pozwana pismem z 11 października 2012 r. odmówiła powódce wypłaty przedmiotowej odprawy, argumentując, że zgodnie z pkt 7 Porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym Porozumieniem w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć dla pracowników zatrudnionych u pozwanej, określone w pkt 3-6 świadczenia zaspokajają wszelkie roszczenia pracownika wynikające z rozwiązania umowy o pracę i z zawarcia niniejszego porozumienia.

Stan faktyczny sprawy był pomiędzy stronami bezsporny. Sąd Rejonowy uwzględnił nadto treść dokumentów wymienionych powyżej. Ich wiarygodność nie była kwestionowana przez strony. Nadto - zeznania świadka prokurenta pozwanej- K. L. – jako logiczne i spójne oraz zeznania powódki I. M. słuchanej w charakterze strony jako korespondujące z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym.

Sąd I instancji wskazał, że rozstrzygnięcie sprawy zależało od prawnej oceny powyżej ustalonego, a bezspornego pomiędzy stronami stanu faktycznego.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powódki o zapłatę odprawy w związku z nabyciem prawa do świadczenia przedemerytalnego nie mogło zostać uwzględnione jako bezzasadne.

Powódka nie mogła wywodzić przedmiotowego prawa z treści zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego 30 marca 2005r. przez (...) spółkę akcyjną, oddział w E. z tego względu, że w chwili rozwiązania stosunku pracy i nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie była pracownikiem tego pracodawcy, a – od 2008r. w związku z przejściem zakładu pracy na pozwaną - pozwanej, przy czym od momentu przejścia minął więcej niż rok. Treść postanowień tego zakładowego układu zbiorowego pracy weszła jednak do treści stosunku pracy powódki na zasadzie art. 241(8) paragraf 2 kp, ani pozwana ani powódka nie wskazywały na to, że warunki określone tym zakładowym układem zbiorowym pracy zostały wypowiedziane przez pozwaną. Brak jest przy tym dokumentów dotyczących wypowiedzenia zmieniającego w aktach osobowych powódki.

Porozumienie w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć z 18 maja 2011r. zawarte przez pozwaną jako tzw. pakiet socjalny należało uznać za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp, które ukształtowało stosunek pracy łączący strony /za normatywnym charakterem porozumień – pakietów socjalnych opowiedział się SN m.in. w uchwale z 23.5.2006r., III PZP 2/06 oraz wyroku z 3.12.2004r., I PK 126/10/. Ukształtowało ono stosunek pracy łączący strony na zasadzie art. 241(13) §1 kp stosownie do którego korzystniejsze postanowienia układu z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę. W ocenie sądu do tzw. pakietów socjalnych należy stosować odpowiednio uregulowania dotyczące układów zbiorowych pracy. Zarówno umowy społeczne – pakiety socjalne, jak i układy zbiorowe pracy mają bowiem taki sam cel do spełnienia – uregulowanie stosunków pomiędzy pracodawcą a zatrudnianymi przez niego pracownikami.

Strony zawarły porozumienie z 31 października 2011r. opierając je na przepisach Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć. Porozumienie stron zawierało zgodnie z paragrafem 8 ust 1 i 2 Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć postanowienie w punkcie 7, że wszelkie odprawy i dodatkowego świadczenia zostały zrekompensovane przez wypłatę świadczenia wypłaconego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie Programu Dobrowolnych Odejsć. Postanowienie to wiąże strony.

Powódka decydując się na złożenie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć określiła związek rozwiązania stosunku pracy z tym Programem. W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy nie miało jakiegokolwiek związku z nabyciem przez nią prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś zaistnienia takiego związku wymagał punkt 1 załącznika nr 9 do zakładowego układu zbiorowego pracy z 30 marca 2005r.

Powódka wybrała sposób rozwiązania stosunku pracy i prawo dla niej korzystniejsze już chociażby z uwagi na porównanie wysokości świadczenia /wysokość świadczenia w związku z rozwiązaniem umowy – 200 326,44 zł przy wysokości odprawy – 13 418 zł/ oraz pewnośc nabycia prawa do świadczenia w odróżnieniu od prawa do odprawy wiążącego się z niepewnością co do pozytywnej decyzji dotyczącej świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne w świetle porozumienia stron z 31 października 2011r. opartego na treści Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć..

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 §1 i 3 kpc. W skład kosztów pozwanej weszło wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika określone według minimalnej stawki stosownie do §11.1.2 w zw. z §.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu /tekst jednol. Dz.U. z 2013r., poz. 490/ w kwocie 1 800 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła błędną interpretację zebranego materiału dowodowego oraz błędną i niewłaściwą interpretację art. 241(8) § 2 kp. i art. 241(13) kp poprzez przyjęcie, iż w stosunku do powódki nie mają zastosowania postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) Zakłady (...) w E. zawartego w dniu 30.03.2005 r., a w szczególności załącznika nr 9.

W konsekwencji powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powódka przyznała, że stan faktyczny sprawy nie był sporny pomiędzy stronami. Podstawowym problemem była interpretacja źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp., tj. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) Zakłady (...) w E. zawartego w dniu 30.03.2005 r. oraz Porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć dla pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. zawarte dnia 18.05.2011 r. w G..

Tak pozwany, jak i Sąd Rejonowy przyjął, iż Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) Zakłady (...) w E. zawarty w dniu 30.03.2005 r. nie może w niniejszej sprawie mieć zastosowania i de facto nie jest aktem obowiązującym. Pozwana zresztą od początku prezentowała stanowisko, czego dowodzą zeznania świadka K. L., że faktycznie nie zna tego dokumentu, jej wiedza jest w tej materii bardzo pobieżna.

Sąd I instancji próbując to stanowisko przyjął de facto, odwołując się do unormowań zawartych w art. 241(8) § 2 kp., iż układ ten nie obowiązuje, ponieważ w jego miejsce należy stosować postanowienia wynikające z porozumienia w sprawie Programu Dobrowolnych Odejsć dla pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. zawartego w dniu 18.05.2011 r. w G..

Porozumienie o którym mowa wyżej w żaden sposób nie niweczy postanowień układu zbiorowego z 2005 r., ponieważ reguluje ono tylko i wyłącznie sprawę tzw. dobrowolnych odejsć pracowników. W żaden sposób nie można przyjąć, że zastąpiło ono układ zbiorowy, szczególnie, gdy uwzględnimy zakres regulacji objętych porozumieniem z dnia 18.05.2011 r. Uwzględniając regulacje zawarte w art. 241(8) § 1 i 2 kp. w związku z art. 241(13) § 1 i 2 kp. to należy dojść do wniosku, że pomimo iż powódka rozwiązała umowę o pracę w ramach porozumienia z dnia 18.05.2011 r. to nadal w stosunku do niej ma zastosowanie zakładowy układ zbiorowy pracy z 30.03.2005 r., a w szczególności uregulowania wynikające z załącznika nr 9. Załącznik ten przewidywał w punkcie pierwszym, zdanie drugie (w związku z punktem czwartym), iż przysługuje jej jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Porozumienie z dnia 18.05.2011 r. wbrew pozorom i twierdzeniom pozwanego i Sądu I instancji nie regulowało tej kwestii. W § 8 porozumienia z dnia 18.05.2011 r. nie

wymienia się enumeratywnie świadczenia z tytułu którego powódka dochodzi roszczeń finansowych. Argumentacja pozwanej i Sądu Rejonowego, iż w wyniku rozwiązania umowy o pracę w ramach porozumienia z dnia 18.05.2011 r. powódce wypłacono świadczenie w kwocie przekraczającej 200.000 zł nie jest argumentem merytorycznym. Prawo do tego typu świadczeń mieli wszyscy pracownicy, którzy zdecydowali się na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie tego porozumienia.

Powódka podkreśliła, że była zatrudniona wcześniej w Zakładzie (...) w E., (...) S.A. Oddział w E. i ostatnio (...) Sp. z o.o. w G., a podmioty te należą do tej samej grupy kapitałowej i wewnętrzna reorganizacja grupy nigdy nie spowodowała przy tzw. zmianie pracodawcy wypowiedzenie układu z 2005 r. W tym stanie należy przyjąć, iż roszczenie powódki jest zasadne i winno być uwzględnione.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie wszelkich kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że nie istnieje istnienia związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem powódki na świadczenie emerytalne. Powódka decydując się na złożenie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie Porozumienia w sprawie Dobrowolnych Odejść określiła związek rozwiązania stosunku pracy z tym Programem. Rozwiązanie stosunku pracy nie miało jakiegokolwiek związku z nabyciem przez nią prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś zaistnienia takiego związku wymagał punkt 1 załącznika nr 9 do zakładowego układu zbiorowego pracy z 30 marca 2005 r. Powódka wybrała sposób rozwiązania stosunku pracy i prawo dla niej korzystniejsze, chociażby z uwagi na porównanie wysokości świadczenia w związku z rozwiązaniem umowy - 200.326,44 zł, przy wysokości odprawy - 13.418 zł oraz pewność nabycia prawa do świadczenia w odróżnieniu od prawa do odprawy wiążącej się z niepewnością co do pozytywnej decyzji dotyczącej świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie strony pozwanej formułowany przez apelującą zarzut naruszenia prawa jest niezasadny. Z apelacji strony powodowej wynika, że błędnie odczytała intencje i uzasadnienie Sądu I instancji. Powódka wskazała, że Sąd nie uznał postanowień (...) za wiążące - co stało się podstawą do oddalenia powództwa. Podczas gdy Sąd I instancji nie wskazał, że (...) jest aktem nieobowiązującym, a także że został wypowiedziany - jak podnosi powódka - a jedynie uznał, że jego postanowienia weszły do indywidualnego stosunku pracy powódki, w związku z upływem roku od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Tym samym cały czas postanowienia (...) są stosowane - jednak jako element indywidualnego stosunku pracy powódki. Sąd Rejonowy przyznał natomiast, że wypłata odprawy emerytalnej jest bezzasadna, ponieważ nie zaistniała przesłanka „związku” pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem powódki na świadczenie przedemerytalne - której to przesłanki wymagało postanowienie pkt 1 Załącznika nr 9 do (...).

Brak istnienia związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy oraz przejściem powódki na świadczenie przedemerytalne został szeroko omówiony w odpowiedzi na pozew oraz poparty orzecznictwem Sądu Najwyższego. Dla przypomnienia, odnosząc się do stanu faktycznego sprawy, w tym do pozostawiania przez powódkę na zasiłku dla bezrobotnych po ustaniu zatrudnienia, aż do czasu nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego, pozwana wskazała, że Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 4 lutego 2011 r., sygn. akt II PK 149/10, LEX nr 794983) wyraźnie stwierdził, iż taka okoliczność nie ma żadnego wpływu na fakt wypłaty odprawy emerytalnej. W uzasadnieniu wskazano, że pobieranie - w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury - zasiłku chorobowego (por. przytoczone powyżej wyroki Sądu Najwyższego w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06), świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), czy też posiadanie w tym okresie statusu osoby bezrobotnej nie ma żadnego związku z nabyciem prawa do emerytury, które następuje wprawdzie w pewnym związku czasowym z rozwiązaniem stosunku pracy, ale jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może być potraktowany jako "przejście na emeryturę" w rozumieniu art. 921 § 1 KP.

Pozwana podkreśliła, że w sprawie nie zaistniał związek między ustaniem stosunku pracy oraz przejściem powódki na świadczenie przedemerytalne. Tym samym roszczenie o wypłatę odprawy emerytalnej jest w niniejszym przypadku niezasadne, co potwierdził Sąd I instancji.

Pozwana podniosła, iż okoliczność rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron w związku z (...) ma znaczenie nie dla ustalenia braku obowiązywania (...) jak uznaje powódka, a dla ustalenia, czy zaistniał jakikolwiek związek z ustaniem stosunku pracy i przejściem powódki na świadczenie przedemerytalne.

Ustalenie zasad korzystności aktów obowiązujących powódkę nie miało również na celu zdyskredytowania mocy wiążącej postanowień (...), a jedynie zobrazowanie, że jeśli powódka chciałaby skorzystać z postanowień (...), zamiast z (...) który przewidywał wyższe świadczenie -mogła poczekać do osiągnięcia wieku emerytalnego (lub przedemerytalnego) i rozwiązać stosunek pracy celem przejścia na świadczenie emerytalne. Jednakże w takim przypadku otrzymałaby jedynie kwotę 13.418,00 zł, nie zaś 200.326,44 zł - która wynikała z (...). W tym kontekście Sąd Rejonowy uznał, że jako korzystniejsze należało stosować postanowienia wynikające z (...). Pozwana podkreśliła, że twierdzenia powódki, iż prawo do świadczenia w kwocie przekraczającej 200.000,00 zł przysługiwało wszystkim pracownikom jest nieprawdziwe, gdyż osoby, które przechodziły na emeryturę, otrzymały jedynie odprawę emerytalną zwiększoną o 5-krotność wynagrodzenia przysługującego danemu pracownikowi (co wynika wprost z § 6 (...)). Nie są zatem słuszne zarzuty strony powodowej o braku merytorycznego rozważenia, czy odprawa emerytalna przysługuje powódce.

Na wypadek powzięcia przez Sąd II instancji jakichkolwiek wątpliwości co do prawidłowości wyroku Sądu I instancji, strona pozwana w pełni podtrzymała zaprezentowaną w odpowiedzi na pozew argumentację. Zarówno w zakresie braku związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na świadczenie przedemerytalne, faktu wyczerpania wszelkich dodatkowych roszczeń wraz z wypłatą świadczenia z (...), a także naruszenia przez powódkę art. 8 KP w zakresie bezpodstawnego wzbogacenia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie ,ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących uchYLENIEM lub zmianą wyroku Sądu I instancji.

Stan faktyczny jest bezsporny między stronami, a sporna między stronami pozostaje jedynie ocena prawna stanu faktycznego.

Wskazać należy, że naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię polega na mylnym zrozumieniu i stosowaniu przepisów. Zarzut niewłaściwego zastosowania prawa materialnego (art. 393-1 pkt 1 k.p.c. in fine) służy podważeniu zgodności ustalonego w sprawie stanu faktycznego ze stanem hipotetycznym wyrażonym w normie prawnej przy uwzględnieniu treści normy prawnej przyjętej przez sąd.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej interpretacji przepisów ,a w szczególności art. 241⁸ par 2 k.p i art. 241¹³ k.p

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż postanowienia układu zbiorowego z 30.03.2005r nie wiążą pozwanej – pracodawcy, albowiem nie była ona stroną tego układu.

W uchwale siedmiu sędziów z 25.03.1993r I PZP 65/92 /OSNCP 1993,z 10,poz.168,OSP 1994r,z.4 /Sąd Najwyższy wyjaśnił, że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeśli nie był on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Taki sam brak związania zakładowymi porozumieniami płacowymi u poprzedniego pracodawcy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 15.06.1993r , (...) 63/93/OSP 1994,z.5,poz.95, (...) 1993nr 12/.Jednakże w obu tych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że treść stosunku pracy u nowego pracodawcy pozostaje nie zmieniona, a jedynie pozostałe warunki pracy i płacy, wynikające poprzednio z układu zbiorowego pracy lub zakładowego

porozumienia płacowego stają się indywidualnymi warunkami umowy o pracę, których zmiana może nastąpić w formie przewidzianej w prawie pracy.

Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 21.09.1995r I PRN 60/95, podkreślając że w razie przejęcia zakładu pracy dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Uprawnienia te, wynikające z układu zbiorowego, po przejęciu, stają się treścią umowy o pracę Pogląd ten został podtrzymany w wyrokach Sadu Najwyższego z 27.11.1997r I PKN 381/97 wyroku z 14.04.2015r II PK 137/14.

Słusznie zatem Sąd I instancji przyjął, że postanowienia wynikające z układu zbiorowego pracy weszły do indywidualnego stosunku pracy, a zatem zarzut powódki, że Sąd I instancji przyjął, iż nie mają one do niej zastosowania jest nieuprawniony.

Zgodnie z art. 92¹. § 1.k.p pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Warunki indywidualne umowy o pracę powódki przewidywały w jej przypadku prawo do odprawy w wysokości 350% miesięcznego wynagrodzenia .Odprawa w takiej wysokości przysługiwała także w razie uzyskania świadczenia przedemerytalnego. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prawo do odprawy emerytalnej przysługuje tylko w wypadku związku czasowo-funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę.

W przypadku powódki konieczne było rozważenie, czy istniał taki związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie przyjął, że w przypadku powódki nie było podstaw do ustalenia takiego związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy,a przyznaniem jej prawa do świadczenia przedemerytalnego .

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazała, aby taki związek zachodził i istniały np. podstawy do traktowania zawartego przez strony porozumienia w dniu 31.10.2011r w sprawie rozwiązania stosunku pracy jako elementu zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), a w szczególności zwolnienia grupowego przeprowadzanego u strony pozwanej. Wskazać przy tym należy, że w przeciwieństwie np. do zwolnień grupowych/ wyłączna inicjatywa, jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy należała do powódki jako pracownika i pracodawca nie miał możliwości „przymuszenia” jej do rezygnacji z zatrudnienia.

Zauważyć przy tym dodatkowo należy, że zwolnienie pracownika w ramach programu dobrowolnych odejść (dalej: (...)) jest swoistą alternatywą dla trybu zwolnienia grupowego, przy czym przepisy powszechnie obowiązujące nie normują tego rodzaju procedury, w związku z czym na gruncie prawa pracy takie rozwiązanie stosunku pracy interpretuje się jako zwykle porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy. Odrębności tej instytucji wynikają ze szczególnych uregulowań wewnątrzzakładowych, z reguły wprowadzanych w konsultacji ze związkami zawodowymi na ograniczony okres, w celu przeprowadzenia redukcji zatrudnienia w sposób dobrowolny, z pominięciem trybu zwolnień grupowych, w zamian za odpowiednią rekompensatę pieniężną. Z reguły w przypadku (...) w przeciwieństwie do zwolnienia grupowego – wyłączna inicjatywa, jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy należy do pracownika i pracodawca nie ma możliwości „przymuszenia” konkretnych pracowników (grup pracowników) do rezygnacji z zatrudnienia, jak również jego dobór pracowników do zwolnienia jest ograniczony. Nie ma też automatycznej tożsamości między obiema tymi procedurami na gruncie ustawy z 23.03.2003 r. Przeciwnie, z reguły (...) nie będzie mógł być utożsamiany ze zwolnieniem grupowym, nawet jeśli liczba zwolnionych pracowników przekroczy limity wskazane w art. 1 w/w ustawy, a przyczyny wprowadzenia (...) dotyczą wyłącznie pracodawcy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że ustaleniom w ramach zgodnych oświadczeń woli podlega jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę – tj. czy następuje to na mocy porozumienia stron, nie zaś to, że do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących pracownika, które istnieją obiektywnie i niezależnie od woli stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.08.2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003/8/204). Jednakże nawet wówczas możliwe jest, że pracownik decyduje się skorzystać z (...), mimo że w przeciwnym razie nie zostałby zwolniony (np. z uwagi na to, że pracodawca typował do zwolnienia w danej grupie zawodowej inne osoby). W takiej sytuacji z oczywistych względów przepisy ustawy z 13.03.2003 r. także nie znajdują zastosowania, mimo że faktycznie u pracodawcy występuje zwolnienie grupowe.

W niniejszej sprawie powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała, aby opisana wyżej sytuacja nie miała miejsca. Oferta skorzystania z (...) skierowana była do ogółu pracowników strony pozwanej. Powódka nie wskazywała, aby pracodawca przystępował do (...) z konkretnymi założeniami co do redukcji zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych. Wydaje się, że przeciwnie, jego intencją było dobrowolne ograniczenie zatrudnienia w takim rozmiarze, jaki będzie wynikał z zainteresowania pracowników (...), a następnie w razie takiej potrzeby zreorganizowanie pracy pozostałych pracowników w ramach zredukowanego zespołu pracowniczego. Istotnie, (...) realizował interesy pracodawcy, który dostrzegał potrzebę ograniczenia zatrudnienia w związku z przeprowadzoną wcześniej reorganizacją oraz w związku z koniecznością dostosowania się do wymogów rynkowych i zwiększenia konkurencyjności poprzez ograniczenie kosztów osobowych i usprawnienie organizacji pracy – nie oznacza to jednak, że zwolnienie konkretnego pracownika, który złożył wniosek o objęcie go (...) następowało z inicjatywy pracodawcy. Wobec tego zdaniem Sądu Okręgowego w ogóle nie może być mowy o tym, że porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy zawarte zostały z inicjatywy pracodawcy i że składają się na zwolnienie grupowe, co stanowić mogłoby podstawę do przyznania powódce prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Powódka nie wykazała, aby w razie nieskorzystania przez nią z (...) groziło jej zwolnienie w ramach zwolnienia grupowego lub indywidualnego w rozumieniu ustawy z 13.03.2003 r. cyt. wyżej.

Sąd Rejonowy prawidłowo też przyjął, że Pakiet Dobrowolnych Odejść z 18.05.2011r jako “pakiet socjalny” stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art 9 par 1 k.p.

Wskazać należy, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przy wykładni norm prawnych zawartych w autonomicznych źródłach prawa pracy decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego – art 65 kc w zw z art 300k.p/ vide wyrok SN z 26.01.1999r I PKN 439/98 I z 9.07.2009r II PK 232/2011/. Uznanie decydującej roli zasad wykładni prawa przy dokonywaniu interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy nie stanowi przeszkody i nie przekreśla możliwości uwzględniania istotnych okoliczności zawierania tego typu aktów zbiorowego prawa pracy.

Zdaniem Sadu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie przyjął, że otrzymane przez powódkę świadczenia, zgodnie z przyjętym przez strony porozumieniem (par. 7 porozumienia – k.5 akt sądowych) wyczerpały wszelkie roszczenia pomiędzy stronami w związku z rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy w ramach programu. Wskazać należy, iż zgodnie z poglądami wyrażonymi w judykaturze (min. pogląd W. Siedleckiego) ugoda pozasądowa podobnie jak pozasądowe uznanie powództwa, wchodzi w podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w procesie.

Sąd Rejonowy prawidłowo też wziął pod uwagę przy wyrokowaniu wszystkie okoliczności istniejące w sprawie, w tym wyraźnie sformułowanie zawarte w porozumieniu zgodnie, z którym pracownik oświadcza, że wypłacenie świadczeń w wysokości określonej w pkt3-6 porozumienia wyczerpuje wszelkie roszczenia pracownika (powoda) wobec pracodawcy w związku z rozwiązaniem łączącego ich stosunku pracy w ramach programu”.

Ponadto należy zwrócić uwagę na sformułowanie zawarte w programie dobrowolnych odejść, gdzie w par. 6 (k. 12) wyraźnie zaznaczono, że pracownikom przechodzącym na emeryturę przysługuje odprawa emerytalna zwiększona o

5-krotność wynagrodzenia i nie nabywają oni prawa do świadczeń przewidzianych w porozumieniu z zastrzeżeniem par 7 /dot.nagród jubileuszowych/.

Słusznie zatem Sąd I instancji przyjął, że powódka wybrała korzystniejszy dla siebie wariant rozwiązania stosunku pracy i wyższe świadczenie. Gdyby bowiem chciała skorzystać ze świadczeń w związku z odejściem na świadczenie przedemerytalne / do którego stosuje się zgodnie z warunkami umowy zasady odpraw jak emerytalnych /, to przysługiwałaby jej jedynie zwiększona o 5 –krotność wynagrodzenia odprawa, a nie świadczenia w wysokości przewidzianej w par 1 porozumienia w przypadku powódki w wysokości 200 326,44zł.

Mając powyższe na uwadze Sad Apelacyjny zgodnie z art. 385k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. z art. 98 kpc i 108 kpc w zw z § 6pkt 5 w zw. z 11 ust1 pkt 2 § 12 ust 1 rozp Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu/ tekst jednolity Dz.U z 2013 „,poz.490/.

SSO del Alicja Romanowska/spr/ SSO Renata Żywicka SSR del do SO Tomasz Bulkowski