

Sygn. akt V Pa 26/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2020 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Sędziowie: Sędzia Agnieszka Leżańska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

**po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa P. D. (1)**

**przeciwko (...) S.A. (...) w R.**

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

**na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. (...) w R.**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 30 grudnia 2019 r. sygn. akt IV P 50/19**

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od pozwanego (...) S.A. (...) w R. na rzecz powoda P. D. (1) kwotę 120,- zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą.**

Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Beata Łapińska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

**V Pa 26/20**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 maja 2019 r. wniesionym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w B. (...) pełnomocnik powoda P. D. (1) wniósł o ustalenie, że:

a) powodowi przysługuje w ramach stosunku pracy łączącego strony dodatek wyrównawczy w wysokości stanowiącej równowartość dotychczasowego dodatku funkcyjnego, to jest 40% dwukrotnej średniej płacy zasadniczej w przedsiębiorstwie, po stosownym przeliczeniu, również po dniu (...) r.;

b) stosunek pracy między stronami będzie istnieć również po dniu 27 grudnia 2019 r.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w punkcie 1 ustalił, że stosunek pracy pomiędzy P. D. (1) a pozwaną (...) w R. istnieje po dniu 27 grudnia 2019 r.

W punkcie 2 ustalił, że powodowi P. D. (1) w ramach stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym przysługuje dodatek wyrównawczy w wysokości stanowiącej równowartość dotychczasowego dodatku funkcyjnego tj. 40 % dwukrotnej średniej płacy w przedsiębiorstwie także po dniu 19 grudnia 2019 r. . W punkcie 3 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie 4 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a w punkcie 5 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 624 zł tytułem nieziszczonych kosztów sądowych .

***Podstawę powyższego wyroku stanowiły ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego.***

Powód urodził się (...). W dniu 20 listopada 1981 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 1 marca 2018 r. powierzono powodowi stanowisko kierownika nowopowołanego Zespołu (...) (...) o/S. w oddziale (...). Na powierzonym stanowisku przyznano powodowi stawkę wynagrodzenia według kategorii zaszeregowania(...) oraz dodatek funkcyjny w wysokości 40% dwukrotnej średniej płacy zasadniczej w spółce. Kolejnymi angażami przedłużano powodowi pełnienie obowiązków kierownika Zespołu (...) (...) P/S. w Oddziale (...) (...). Ostatnim angażem przed zawarciem porozumienia z dnia 30 października 2019 r. ustalono powodowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego według kategorii zaszeregowania 24 B, co stanowiło kwotę 6.148 zł. Powód otrzymywał wówczas także dodatek funkcyjny (40 %) w kwocie 1.040 zł miesięcznie, wynagrodzenie stażowe KG w kwocie 2.459,20 zł oraz premię z dod. w kwocie 737,76 zł miesięcznie.

/dowód: umowa o pracę k-5, wniosek o zmianę warunków płacy i pracy k-75, angaż k-76, angaż k-114 - w aktach osobowych część B; tabela wynagrodzenia k-72 akt sprawy/

Z uwagi likwidację Zespołu (...) (...) P/S. w Oddziale (...) (...) i stanowiska pracy kierownika, na którym był zatrudniony powód, we wniosku o zmianę warunków pracy i płacy z września 2019 r. zaproponowano powodowi stanowisko (...) w Oddziale (...) (...) z wyższą stawką zaszeregowania, tj. 25 B i dodatkiem wyrównawczym w wysokości dodatku funkcyjnego. Negocjacje w przedmiocie zmiany warunków zatrudnienia powód prowadził ze swoim bezpośrednim przełożonym Dyrektorem Centrum (...). W toku tych rozmów Dyrektor poinformował powoda, że podlega on ochronie przedemerytalnej do ukończenia 65 roku życia, czyli do dnia (...) r.

Przygotowanie treści porozumienia na podstawie ustaleń z powodem Dyrektor E. I. (1) zlecił kierownicze Wydziału (...) E. G. (1). Przedstawiony przez E. G. (1) projekt porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy z dnia 26 października 2019 r. przewidywał jednak dla powoda niższe stanowisko niż wcześniej ustalono, to jest starszego (...)i niższe wynagrodzenia zasadnicze. W tej sytuacji powód odmówił podpisania tego porozumienia. W wyniku ponownych negocjacji powoda z dyrektorem E. I. ponownie zaproponowano powodowi stanowisko (...) i stawkę zaszeregowania 25 B z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.649 zł oraz z dodatkiem wyrównawczym do dnia (...) r. w wysokości 40 % dwukrotności średniej płacy w przedsiębiorstwie, ale pod warunkiem podpisania porozumienia emerytalnego przewidującego rozwiązanie umowy o pracę między stronami z dniem 27 grudnia 2019 r. i przejściem powoda na emeryturę. Projekty obu porozumień ponownie przygotowała kierowniczka Wydziału (...) E. G.. Podpisali je w dniu 30 października 2019 r. powód i w imieniu pracodawcy E. G.. Podczas wszystkich rozmów dyrektor E. I. i kierowniczka E. G. informowali powoda, że jest objęty ochroną przedemerytalną do ukończenia 65 roku życia, czyli do dnia (...) r. Z tego powodu czas wypłaty dodatku wyrównawczego ustalono w porozumieniu do dnia (...) r., czyli do ukończenia przez P. D. 65 roku życia. Zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką w razie podpisania porozumienia emerytalnego na kilka miesięcy przed przejściem na emeryturę podnosi się pracownikowi stawkę osobistego zaszeregowania o 1 lub 2 kategorie, w zależności od czasu pracy pozostałego do emerytury.

/dowód: wniosek o zmianę warunków pracy i płacy k-136 akt osobowych część B, porozumienia k-12, 13, zeznania powoda P. D. k-55-57/

Podpisując w październiku 2018 r. oba porozumienia powód był przeświadczony, że ochrona przedemerytalna przysługuje mu do ukończenia 65 roku życia czyli do dnia (...) r. Jednak w grudniu 2018 r. dotarły do powoda

informacje, że z uwagi na przepisy przejściowe zawarte w art. 28 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ze względu na czasowe podwyższenie wieku emerytalnego do 67 roku życia, powód nabył prawo do ochrony przedemerytalnej do ukończenia 67 roku życia. W celu zweryfikowania uzyskanych informacji P. D. zwrócił się dwoma pismami w styczniu 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy. Pismami z dnia 22 stycznia i 22 lutego 2019 r. PIP potwierdziła, że okres ochrony przedemerytalnej powoda trwa do dnia (...) r. W związku z powyższym, pismem z dnia 22 lutego 2019 r. pełnomocnik powoda złożył pozwanemu na piśmie oświadczenie o uchyleniu się przez powoda od skutków prawnych oświadczeń złożonych w dniu 30 października 2018 r., wskazując, że w chwili ich składania powód pozostawał w błędzie co do rzeczywistego końca okresu ochrony przedemerytalnej, co miało istotne znaczenie dla treści dokonanych w porozumieniu ustaleń.

Pozwany w piśmie z dnia 5 marca 2019 r. uznał powyższe oświadczenie pełnomocnika powoda za prawnie bezskuteczne.

/dowód: zeznania P. D. k- 56-57, pisma P. D. k-15, pisma PIP k-16-18, oświadczenie powoda k-19-20, pismo pozwanego k-21/

Po podpisaniu porozumień z 30 października 2019 r. P. D. od listopada 2018 r. otrzymywał następujące wynagrodzenie za pracę:

- listopad 2018r.- 11 146,48 zł
- grudzień 2018r.- 11 345,95 zł
- styczeń 2019r. – 10 814,03 zł
- luty 2019r. – 10 814,03 zł
- marzec 2019r. – 10 814,03 zł
- kwiecień 2019r. – 10 814,03 zł
- maj 2019r. – 9 823,55 zł
- czerwiec 2019r. – 9 774,03 zł
- lipiec 2019r. – 9 774,03 zł
- sierpień 2019r. – 9 774,03 zł
- wrzesień 2019r. – 9 840,52 zł
- październik 2019r. – 9 840,52 zł
- listopad 2019r. – 9 907, 01 zł
- grudzień 2019r. – 9 907, 01 zł.

Gdyby P. D. nie podpisał porozumień z dnia 30 października 2018 r. od listopada 2018 r. otrzymywałby następujące wynagrodzenie za pracę:

- listopad 2018r.- 10 384,69 zł
- grudzień 2018r.- 10 569,40 zł
- styczeń 2019r. – 10 077, 56 zł

- luty 2019r. – 10 077, 56 zł
- marzec 2019r. – 10 077, 56 zł
- kwiecień 2019r. – 10 077, 56 zł
- maj 2019r. – 10 077, 56 zł
- czerwiec 2019r. – 10 077, 56 zł
- lipiec 2019r. – 10 077, 56 zł
- sierpień 2019r. – 10 077, 56 zł
- wrzesień 2019r. – 10 139, 04 zł
- październik 2019r. – 10 139, 04 zł
- listopad 2019r. – 10 200, 52 zł
- grudzień 2019r. – 10 200, 52 zł

/dowód: zestawianie wynagrodzenia za pracę k-72/

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których wiarygodność w toku postępowania nie była kwestionowana oraz na podstawie zeznań powoda. Zeznania te są spójne, logiczne potwierdzone dowodami z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości.

Natomiast za niewiarygodne co do okoliczności istotnych dla ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie uznać należy zeznania świadka E. G. (1). Podkreślić należy, że E. G. ma wykształcenie prawnicze i zajmuje kierownicze stanowisko u pozwanego wymagające dużych kwalifikacji zawodowych. Tymczasem zeznając w toku sprawy świadek nie podała w sposób jasny i przekonujący okoliczności przygotowania i podpisania porozumień z dnia 30 października 2018 r. Zamiast tego zasłaniała się niewiedzą, niepamięcią, podawała informacje wewnętrznie sprzeczne, nielogiczne. Wielokrotnie kluczyła, odpowiadała na pytania, jakby ich nie rozumiała, co nie jest możliwe z uwagi na jej kompetencje zawodowe. Jej zeznania były chwiejne i niewątpliwie ukierunkowane na ukrycie przed sądem okoliczności niewygodnych dla pozwanego, z uwagi na przyjętą przez pracodawcę linię obrony przed zarzutami powoda w tej sprawie. Tak ocenić należy zeznania świadka, że według porozumienia dodatek wyrównawczy powód miał otrzymywać do (...) r., bo podlegał ochronie przedemerytalnej. Jednak pytana o to, do kiedy powód podlegał ochronie przedemerytalnej unikała jednoznacznej odpowiedzi i wielokrotnie zmieniała zdanie raz mówiąc, że do (...) r. a raz, że do (...) r. Co istotne, choć świadek podawała w toku zeznań różne daty końca ochrony przedemerytalnej powoda, twierdziła jednocześnie, że nie zmienia zdania w tej kwestii. W innym miejscu zeznań, gdy twierdziła, że choć powód ma ochronę przedemerytalną do (...) r. i w tym czasie zgodnie z przepisami kodeksu pracy powinien otrzymywać dodatek wyrównawczy, nie potrafiła logicznie wytłumaczyć, dlaczego w takim razie w porozumieniu wpisała koniec wypłaty tego dodatku na dzień (...) r. Podobnie za kuriozalne w ustach prawnika uznać należy twierdzenia świadka, że zna przepisy przejściowe zawarte w art. 28 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS (co uznać należy za prawdopodobne a także pożądane, skoro świadek stosuje je codziennie, zawierając setki podobnych porozumień w ciągu roku), ale nie wie do kiedy ochrona przedemerytalna przysługuje P. D..

Zeznania świadka D. M. okazały się mało przydatne dla ustalenia stanu faktycznego w tej sprawie.

**Sąd Rejonowy zważył, że :**

Powództwo o ustalenie, że stosunek pracy między stronami będzie istnieć również po dniu 27 grudnia 2019 r. jest w ocenie Sądu Rejonowego zasadne.

Jest poza sporem, że powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a w takiej sytuacji i na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U. 2003 Nr 90 poz. 844), pozwany pracodawca mógł powodowi jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, a jeżeli spowodowało to obniżenie wynagrodzenia, powodowi przysługuje dodatek wyrównawczy. Zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r. (tj. Dz.U. z 2017r. poz. 927), dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie, a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy, a wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Nie jest także sporne między stronami, że z uwagi na przepisy przejściowe ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38 ze zm.), okres wskazanej ochrony powoda trwa do zakończenia stosunku pracy lub do ukończenia przez niego 67 roku życia. Wynika to jednoznacznie ze stanowiska, jakie w toku postępowania zajął w tej sprawie zajął pozwany na rozprawie. Okres zakończenia ochrony powoda z mocy ww. wyżej przepisów to okoliczność istotna i decydująca przy podejmowaniu przez niego decyzji o podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 27 grudnia 2019 r. Niewątpliwie powód był przekonany, że ochrona ta trwa do ukończenia przez niego 65 roku życia. Tylko tak można wytłumaczyć fakt, że P. D. w porozumieniu zgodził się na to, by dodatek wyrównawczy, który przysługuje mu do zakończenia zatrudnienia u pozwanego lub (z mocy wskazanych przepisów przejściowych) do ukończenia 67 roku życia, był mu wypłacany tylko do ukończenia 65 roku życia. Zatem powód, podpisując porozumienia z dnia 30 października 2019 r., działał pod wpływem błędu. Niewątpliwie także pozwany miał świadomość prawidłowego czasu trwania okresu ochrony powoda. Jednak wpisując do porozumienia datę (...) r., jako datę graniczną wypłaty dodatku wyrównawczego, wywołał u powoda błąd co do końca okresu ochronnego. Ustalony stan faktyczny wskazuje, że było to działanie celowe. Świadczą o tym w szczególności zeznania świadka E. G. (1) co do okoliczności przygotowywania i podpisywania porozumień. W wielu miejscach są to zeznania pokrętne, absurdalne i przez to niewiarygodne. Pomijając oświadczenie pozwanego w tym przedmiocie, to wskazać należy, że wpisanie do porozumienia daty (...) r. nie mogło nastąpić przez pomyłkę co do końca okresu ochronnego powoda. (...) S.A. (...) to przecież firma zatrudniająca wiele tysięcy pracowników a wśród nich kilkudziesięciu prawników, w tym wysoko wykwalifikowanych specjalistów z zakresu prawa pracy. Zawierając zatem porozumienia z 30 października 2019 r. powód działał pod wpływem wady oświadczenia woli w postaci błędu (art. 84 § 1 k.c.) co do końca okresu ochrony przedemerytalnej. Był to błąd istotny, bowiem, gdyby powód miał świadomość rzeczywistego końca okresu ochrony, nie zawarłby przedmiotowych porozumień. Tym bardziej, że w podpisanym porozumieniu w sprawie zmiany warunków pracy i płacy w istocie zrzekł się gwarantowanego mu przez kodeks pracy wynagrodzenia, co jest niezgodne z przepisami tego kodeksu. Błąd ten został wywołany przez pracodawcę, bowiem pozwany mając świadomość prawidłowego końca okresu ochronnego dla powoda, informował go błędnie, że trwa on do ukończenia 65 roku życia. Powód stosownym pismem z dnia 22 lutego 2019 r. powołując się na błąd, uchylił się od skutków prawnych swoich oświadczeń woli z dnia 30 października 2019 r. w zakresie rozwiązania umowy o pracę z dniem 27 grudnia 2019 r. oraz ustalenia, że do dnia (...) r. będzie mu przysługiwać dodatek wyrównawczy w wysokości stanowiącej równowartość dotychczasowego dodatku funkcyjnego, to jest 40% dwukrotnej średniej płacy zasadniczej w przedsiębiorstwie, po stosownym przeliczeniu. Pismo to złożył z zachowaniem terminu 1 roku od wykrycia błędu. Z uwagi na to, w ww. zakresie wskazane oświadczenia woli P. D. są bezwzględnie nieważne.

W tym stanie rzeczy powództwo powoda oparte na przepisie art. 189 k.p.c. o ustalenie, że stosunek pracy między stronami będzie istnieć również po dniu 27 grudnia 2019 r. jest zasadne. Wskazany bowiem stosunek pracy istnieje, a powód ma interes prawny w ustaleniu istnienia tego stosunku prawnego, skoro pozwany ten fakt kwestionuje.

Żądanie powoda ustalenia, że przysługuje mu w ramach stosunku pracy dodatek wyrównawczy w wysokości stanowiącej równowartość dotychczasowego dodatku funkcyjnego – 40 % dwukrotnej średniej płacy zasadniczej w przedsiębiorstwie również po (...) r. jest natomiast zasadnie w części.

Jak wskazano wyżej, powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a w takiej sytuacji i na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pozwany pracodawca mógł powodowi jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, a jeżeli spowodowało to obniżenie wynagrodzenia, powodowi przysługuje dodatek wyrównawczy. Z uwagi na przepisy przejściowe ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw okres wskazanej ochrony powoda trwa do zakończenia stosunku pracy lub ukończenia przez niego 67 roku życia, czyli do (...) r.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Przepis ten określa materialnoprawne przesłanki zasadności powództwa, w którym powód domaga się sądowego ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Interes prawny istnieje, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (tak P. Telenga, Komentarz do art. 189 kodeksu postępowania cywilnego, Lex 2012).

Także w polskim orzecznictwie utrwalony jest pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2004 r., II CK 125/03, że pojęcie interesu prawnego powinno być - w obecnie obowiązującym porządku prawnym - interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia ochrony prawnej, za czym przemawiają tak standardy wynikające z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 45), jak i wiążących Polskę aktów międzynarodowych (art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych) oraz iż stanowiący przesłankę powództwa o ustalenie interesu prawnego powinien być rozumiany - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02 - elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy i tego, czy strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw w drodze powództwa o świadczenie. Tym samym interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 06.06.1997 r., II CKN 201/97, Monitor Prawniczy 1998 nr 2, poz. 3, z dnia 21.01.1998 r., II CKN 572/97, z dnia 05.10.2000 r., II CKN 750/99, Monitor Prawniczy 2003 nr 9, s. 422 oraz z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00, Prokuratura i Prawo 2002 nr 2, s. 43). Nie wyklucza się jednak istnienia interesu prawnego w sytuacji, kiedy chodzi o niepewność co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało (tak: w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP nr 11, poz. 194 oraz z dnia 2.06.2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Nie ma jednak interesu prawnego, ten kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych.

Oddalając zatem powództwo o ustalenie prawa do dodatku wyrównawczego za okres do zamknięcia rozprawy sąd miał na względzie brak interesu prawnego powoda w takim roszczeniu, skoro może poszukać pełniejszej ochrony prawnej w tym zakresie poprzez złożenie powództwa o zasądzenie tych świadczeń. Podkreślić należy, że w tym zakresie mimo zmiany okoliczności na skutek upływu czasu, powództwo w toku procesu nie uległo przekształceniu ani modyfikacji. Natomiast co do świadczeń z tytułu dodatku wyrównawczego za okres przyszły interes prawny niewątpliwie występuje, skoro pozwany prawo to kwestionuje i w tym zakresie powództwo należało uwzględnić.

O kosztach postępowania Sąd ten orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zawartą w art. 98 k.p.c.

***Apelację od ww. wyroku w części uwzględniającej powództwo wniósł pełnomocnik pozwanego zarzucając naruszenie:***

***I. przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:***

1. a) art. 84 k.c. w zw. z art; 300 k. p., poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że powód udowodnił bądź wykazał w jakiegokolwiek mierze, iż w momencie podpisywania porozumień działał pod wpływem błędu, a w szczególności, że błąd został wywołany przez drugą stronę czynności (pозwanego) w sytuacji, gdy powód powołuje się na nieznaną mu przepisów w zakresie przysługującej mu ochrony przedemerytalnej, a ta okoliczność w ogóle nie była przedmiotem rozmów między stronami przy podpisywaniu porozumień.

b) art.353.1 k.c. w zw. z art.300 k.p. poprzez brak zastosowania tegoż przepisu przy rozstrzygnięciu sprawy, zgodnie z którym strony zawierające porozumienie (umowę) mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Trudno zaś przyjąć, aby zawarcie przedmiotowego porozumienia było niezgodne z którąś z powyższych okoliczności (zasad) skoro powód dobrowolnie zawierał porozumienie, mógł to uczynić, gdyż osiągnął już wiek emerytalny, a w ostateczności odnosił i tego jeszcze korzyść finansową za cały czas, aż do momentu rozwiązania umowy

## ***II. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a w szczególności:***

art. 200 §1.1k.p.c. w związku z art. 17 pkt.4 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym od 7 listopada 2019r, nadanym przez art. 1 pkt.67 ustawy z dnia 4 lipca 2019r o zmianie ustawy - kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw poprzez brak przekazania sprawy do rozpatrzenia Sadowi Okręgowemu, jako właściwemu w sprawie przy wyraźnym wskazaniu w tym przepisie, iż Sąd swoją właściwość bada z urzędu i winien to czynić na każdym etapie postępowania.

2. art 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na braku wszechstronnego, racjonalnego i zgodnego z zasadami doświadczenia życiowego rozważenia całości zebranego materiału dowodowego w sprawie, przejawiające się w postaci:

a. przyjęcia za niewiarygodne zeznania świadków: E. G. (1) i D. M. w zakresie potwierdzenia faktu dobrowolnego złożenia oświadczenia przez powoda podpisującego dwa porozumienia, w tym o rozwiązaniu umowy w sytuacji, gdy ani powód ani żaden przesłuchiwany w sprawie świadek nie potwierdził okoliczności, aby w momencie podpisywania porozumienia powód działał pod wpływem błędu, a zwłaszcza błędu, który byłby wywołany przez drugą stronę czynności prawnej (pозwanego) . Ponadto niewzięcie pod uwagę przez Sąd jednoznacznych stwierdzeń wskazanych świadków, iż okoliczność do kiedy ( do jakiej daty) powodowi przysługuje ochrona przedemerytalna w ogóle nie była przedmiotem rozmów między stronami.

b. niewzięcia przez Sąd pod uwagę zeznań świadka D. M. złożonych w sprawie oraz niewyjaśnienie dlaczego zeznania te są

nieprzydatne dla potrzeb rozstrzygnięcia.

c. niewzięcia przez Sąd pod uwagę przy ocenie sprawy dowodu z

z przesłuchania w charakterze strony Dyrektora (...) oraz niewyjaśnienie dlaczego dowód ten w ocenie Sądu jest nieistotny dla oceny sprawy

d. niewzięcia przez Sąd pod uwagę, a zatem uznania za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy zestawień wynagrodzeń powoda złożonych w sprawie;

- tabela wynagrodzenia jakie powód otrzymywałby, gdyby nie podpisał porozumienia z 30.10.2018r

- tabela wynagrodzenia, jakie powód otrzymywał od 1.11.2018r

Z nich zaś jednoznacznie wynika, że powód podpisując porozumienia zyskał na wynagrodzeniu

e. niewzięcia przez Sąd pod uwagę przy ocenie sprawy złożonych przez pozwanego wykazu pracowników, którym przysługiwała ochrona do ukończenia 67 r życia z którymi były zawarte porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę (19 przypadków porozumień)

Z wykazu tego jednoznacznie wynika, że jeżeli pracownik ma wolę podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy, zwłaszcza gdy osiągnął wiek emerytalny, to przystępuje do takiego porozumienia pomimo, iż ochrona jego stosunku pracy trwałaby znacznie dłużej.

3. art.327 §1 pkt.1 i 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie przez Sąd Rejonowy de facto w uzasadnieniu wyroku;

- na których konkretnie dowodach Sąd się oparł i które miały kluczowe znaczenie dla potrzeb rozstrzygnięcia

- brak jakiegokolwiek odniesienia się w uzasadnieniu wyroku w zakresie zeznań świadka D. M., a w szczególności nie wyjaśnienie dlaczego te zeznania są w ocenie Sądu nieprzydatne dla potrzeb rozstrzygnięcia

- brak odniesienia się do zeznań w charakterze strony Dyrektora (...), a zatem niewyjaśnienie dlaczego te wyjaśnienia są nieistotne i nieprzydatne dla potrzeb rozstrzygnięcia w sprawie

- brak jakiegokolwiek odniesienia się przez Sąd do złożonych w sprawie zestawień wynagrodzeń powoda: tych pobieranych do 30.10.2018r i pobieranych od 1.11.2018r i czy ta okoliczność była w ogóle przedmiotem oceny przez Sąd i czy miała jakieś znaczenie dla oceny sprawy. Podobnie brak odniesienia się przez Sąd do złożonych zestawień porozumień innych pracowników (19 przypadków), którym ochrona przedemerytalna przysługiwała dłużej niż do osiągnięcia wieku emerytalnego.

- brak wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Bowiem choć Sąd przytoczył w uzasadnieniu wyroku art.84 k.c., to jednakże; nie dokonał wyjaśnienia i oceny przesłanek z tego przepisu warunkujących potencjalną skuteczność uchylecia się od skutków złożonego oświadczenia woli.

Nie jest zaś takim wyjaśnieniem powoływanie się przez Sąd na okoliczności, które w sprawie bezspornie nie miały miejsca, jak chociażby cyt. „błąd ten został wywołany przez pracodawcę, bowiem pozwany mając świadomość prawidłowego końca okresu ochronnego dla powoda, informując go błędnie, że trwa on do ukończenia 65 r życia" (str.2 i 7 uzasadnienia wyroku)

Mając na względzie powyższe zarzuty pozwany wniósł o;

1) zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w części zaskarżonej i oddalenie powództwa powoda w tym zakresie ewentualnie

2) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i przejęcie sprawy do rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy, jako przez Sąd właściwy od początku przedmiotowego postępowania

3) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozparzenia.

4) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego za obydwie instancje sądowe.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

**Apelacja pozwanego jest bezzasadna albowiem zawarte w niej zarzuty ostatecznie nie miały wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.**



Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego w części zaskarżonej apelacją jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa, choć w jednym aspekcie Sąd Okręgowy rozważań Sądu meriti nie podziela, a mianowicie nie zgadza się, iż porozumienia z 30 października 2018 r. są nieważne jedynie w zakresie daty zakończenia stosunku pracy oraz prawa do dodatku wyrównawczego. Pogląd Sądu Okręgowego nie może jednak doprowadzić do zmiany czy uchylecia wyroku w zaskarżonej części co do punktu 2 gdyż odnosi się on jedynie do wysokości dodatku wyrównawczego, pomijając kwestię wysokości innych składników wynagrodzenia.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Odnosząc się do kolejno do zawartych w apelacji zarzutów jeśli chodzi o zarzut naruszenia przepisu art. 84 kc w związku z art. 300 kp to jakkolwiek ma rację apelujący, iż Sąd meriti dokonał błędnej jego wykładni, ale tylko w niewielkim zakresie, który pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie w zaskarżonej części.

Zgodnie z art. 84 KC w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia, ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej.

Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione (postanowienie SN z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05). Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Błąd polega zatem na błędnym postrzeganiu, a nie na nieumiejętności przewidywania i wnioskowania. Błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub mylne wyobrażenie o treści złożonego oświadczenia woli; nie odnosi się do sfery motywacyjnej.

Błąd w rozumieniu art. 84 KC. ma charakter normatywny i w związku z tym nie obejmuje rozbieżności pomiędzy wyobrażeniem oświadczonego wole a stanem rzeczywistym, które nie dotyczą treści czynności prawnych, a sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli (błąd co do pobudki).

Uprawniony może skorzystać z prawa do uchylenia się od skutków wadliwego oświadczenia woli i doprowadzić do nieważności umowy jako całości, nie może natomiast uchylić się jedynie od niektórych postanowień umowy z zamiarem pozostawienia w mocy pozostałych.

Powyższe zatem oznacza, że uprawniony może uchylić się od skutków swego oświadczenia w całości, **nie może tego uczynić tylko w odniesieniu do niektórych jego elementów (postanowień umowy) z zamiarem pozostawienia w mocy pozostałych.**

Służące mu uprawnienie nie może stać się narzędziem modyfikacji czynności prawnej dokonanej pod wpływem wady oświadczenia woli. **Wykonanie uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych zawsze powoduje nieważność całej czynności prawnej (por. wyrok SN z dnia 19 listopada 2003 r., V CK 477/02, Lex, nr 175975).**

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy warto zwrócić uwagę na okoliczności towarzyszące podpisaniu porozumienia z dnia 30 października 2018 r. oraz rozmów i uzgodnień poprzedzających ich podpisanie.

Ma rację Sąd Rejonowy i ta okoliczność jest właściwie poza sporem, że porozumienie zostało podpisane z inicjatywy pracodawcy z uwagi na likwidację Zespołu (...) (...) P/S. w Oddziale (...) (...) i stanowiska pracy kierownika, na którym był zatrudniony powód. Rozmowy poprzedzające zawarcie tych porozumień dotyczyła zmiany warunków pracy i płacy, zmiany stanowiska stanowisko (...) w Oddziale (...) (...) z wyższą stawką zaszerogowania, tj. 25 B i dodatkiem wyrównawczym w wysokości dodatku funkcyjnego z uwagi na ochronę przedemerytalną jak też daty zakończenia stosunku pracy.

Z lektury akt wynika, że powód z całą pewnością miał wolę kontynuowania stosunku pracy po ukończeniu 65 roku życia i fakt przedłużenie mu stosunku pracy po dniu (...) r. już bez dodatku wyrównawczego mylnie traktował jako dobrą wolę pracodawcy i atut tego porozumienia gdyż był przekonany, iż jego ochrona przedemerytalna trwa do (...) r.

Nie ma w tej sytuacji racji pozwany, że kwestia ochrony przedemerytalnej i jej czasokres nie była przedmiotem tych ustaleń, skoro właśnie data (...) r. tj. dzień, w którym powód kończy 65 lat jest de facto końcem okresu ochrony przedemerytalnej.

Powyższe oznacza, iż z całą pewnością powód miał mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy, bo gdyby wiedział, że jego ochrona przedemerytalna trwa do ukończenia przez niego 67 roku życia nie podpisałby tego porozumienia.

W tym miejscu rodzi się pytanie, czy pozwany wiedział o rzeczywistym czasokresie jego ochrony przedemerytalnej, a jeśli nie czy z łatwością mógł się o niej dowiedzieć.

I tu warto podkreślić, iż w sprawach z zakresu prawa pracy istnieją regulacje, takie jak ochrona kobiet w ciąży, ochrona przedemerytalna, zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia, zakaz zatrudniania pewnych grup osób w godzinach nadliczbowych albo w porze nocnej i ewentualne porozumienia zawierane z naruszeniem tych ograniczeń są niezgodne z prawem. Dlatego pozwany pracodawca, jako zakład zatrudniający tysiące pracowników, dysponujący dużym działem (...) oraz działem prawnym z całą pewnością na bieżąco sporządza ewidencje tych pracowników, którzy są objęci ochroną przedemerytalną zgodnie z obowiązującymi przepisami i ich czasokresem, a jeśli brak jest po stronie pracodawcy ewidencji chronionych pracowników to z całą pewnością powinien on ją mieć i znać przepisy problem ten regulujący. Skoro zatem wspomniane porozumienie zawierane było z pracownikiem z takiej ochrony korzystającej to rzeczą pracodawcy było na wstępie przed przystąpieniem do wstępnych uzgodnień z powodem zakres tej ochrony ustalić, tak, aby zawierane porozumienie nie naruszało przepisów bezwzględnie zakazujących obniżenia wynagrodzenia za pracę w czasie trwania takiej ochrony. Niezrozumiałe jest w tym momencie stanowisko strony pozwanej, iż strony nie prowadziły żadnych rozmów na temat tego, do kiedy istnieje okres ochrony przedemerytalnej powoda. Taka argumentacja miałaby sens wtedy, kiedy porozumienie zawarte byłoby z inicjatywy pracownika, który pragnie skorzystać z możliwości przejścia na emeryturę w związku z ukończeniem 65 roku życia, którą stworzyła mu zmiana przepisów emerytalnych i wykazywałby brak woli kontynuowania zatrudnienia pomimo trwającej ochrony przedemerytalnej.

W przedmiotowej sprawie okoliczności były zupełnie inne. Pomijanie przez pozwanego kwestii czasokresu ochrony przedemerytalnej z jednej strony, a z drugiej przyznawanie związanych z nią uprawnień w postaci dodatku wyrównawczego do dnia (...) r. nie wynikała z woli zakończenia stosunku pracy przez powoda z tym dniem, wręcz przeciwnie, treść porozumienia wskazuje, iż miał on wolę kontynuowania umowy o pracę, a na datę 31 grudnia 2019 r. zgodził się pozwany co powód potraktował jako akt dobrej woli z jego strony bo wykraczało to w jego ocenie poza okres ochrony przedemerytalnej. Dlatego prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, iż gdyby w dacie porozumienia powód miał wiedzę o tym, że jego ochrona trwa do maja 2021 r. z całą pewnością nie zgodziłby się na wypłacanie mu dodatku wyrównawczego do maja 2019 r. i na kontynuowanie zatrudnienia tylko do 31 grudnia 2019 r.

Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, że podnoszony przez pozwanego argument, iż porozumienie to zostało podpisane przez powoda dobrowolnie nie ma tu żadnego znaczenia. Wszak powód był przekonany, że jego ochrona przedemerytalna trwa tylko do (...) i skoro ta data pojawia się w porozumieniu z dnia 30 października 2018 r. to znaczy, iż pracodawca taką datę przyjął jako koniec takiej ochrony mylnie o tym zapewniając powoda. Argumentem

to potwierdzającym jest właśnie ustalenie przez strony daty ustania prawa do dodatku wyrównawczego pomimo kontynuowania przez powoda zatrudnienia.

Ma rację Sąd meriti, iż z lektury akt, a w szczególności z zeznań świadka E. G. (1) wynika, iż z jednej strony jako szefowa działu kadr, która przedstawiła powodowi projekt porozumienia miała wiedzę na temat ochrony przedemerytalnej powoda, iż ma trwać ona do 67 roku życia, z drugiej zaś podnosiła, że datę (...) r. zaproponował sam powód. W dalszej części zeznań świadek ten sam sobie zaprzecza podnosząc, iż w dniu 30 października 2018 r. jej zdaniem powód podlegał ochronie przedemerytalnej do 65 roku życia i dlatego dodatek wyrównawczy miał być mu wypłacany do tego dnia. Co więcej jej zdaniem wypłacanie powodowi dodatku wyrównawczego do (...) r. i pozbawienie go dodatku po tej dacie było zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zawartość powyższych zeznań jako wewnętrznie sprzecznych i wręcz nielogicznych. Ocena ta nie nosi cech dowolności i w żadnym razie nie narusza przepisu art. 233 kpc.

Zeznania te jedynie potwierdzają, że pracodawca zarówno w rozmowach przed podpisaniem porozumienia jak też w dacie jego zawarcia wbrew obowiązującym przepisom przejściowym zawartych w art. 28 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, które ze względu na czasowe podwyższenie wieku emerytalnego do 67 roku życia, przedłużały okres tej ochrony przedemerytalnej do ukończenia 67 roku życia – prezentował pogląd, iż ochrona ta kończy się dla powoda w dniu (...) r.

Sąd Rejonowy prawidłowo w tych okolicznościach przyjął, iż jeśli w istocie pozwany nie miał wiedzy o czasokresie tej ochrony i błędnie w porozumieniu określił jej koniec na (...) r. to jako duży zakład pracy zatrudniający tysiące pracowników, mający wyspecjalizowane działy kadr oraz działy prawne z łatwością mógł sporządzić prawidłowo ewidencję tych pracowników, którzy pomimo uzyskania wcześniejszego wieku emerytalnego 65 lat nadal podlegają ochronie przedemerytalnej i im pozostawić ostateczną decyzję, czy chcą skorzystać z nowego uprawnienia emerytalnego czy też wolą kontynuować zatrudnienie.

Powyższe oznacza, iż w przedmiotowej sprawie powód podpisał porozumienie z dnia 30 października 2018 r. pod wpływem błędu w rozumieniu powołanego wyżej przepisu art. 84 kc, który to błąd druga strona, czyli pozwany mogła z łatwością, przy dołożeniu należytej staranności zauważyć.

Ostatecznie Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż zawierając porozumienia z 30 października 2019 r. powód działał pod wpływem wady oświadczenia woli w postaci błędu (art. 84 § 1 k.c.).

Był to błąd istotny, bowiem, gdyby powód miał świadomość rzeczywistego końca okresu ochrony, nie zawarłby przedmiotowych porozumień. Tym bardziej, że w podpisanym porozumieniu w sprawie zmiany warunków pracy i płacy w istocie zrzekł się gwarantowanego mu przez kodeks pracy wynagrodzenia, co jest niezgodne z przepisami tego kodeksu. Ma także rację Sąd meriti, iż z lektury akt wynika, że błąd ten został wywołany przez pracodawcę, bowiem pozwany mając świadomość prawidłowego końca okresu ochronnego dla powoda lub mogąc bez przeszkód prawidłowo go ustalić informował błędnie powoda, że trwa on tylko do ukończenia 65 roku życia. Skoro zatem powód stosownym pismem z dnia 22 lutego 2019 r. powołując się na błąd, uchylił się od skutków prawnych swoich oświadczeń woli z dnia 30 października 2019 r. w zakresie rozwiązania umowy o pracę z dniem 27 grudnia 2019 r. oraz ustalenia, że do dnia (...) r. będzie mu przysługiwać dodatek wyrównawczy w wysokości stanowiącej równowartość dotychczasowego dodatku funkcyjnego, to jest 40% dwukrotnej średniej płacy zasadniczej w przedsiębiorstwie, po stosownym przeliczeniu. Pismo to złożył z zachowaniem terminu 1 roku od wykrycia błędu.

Sąd Okręgowy nie podziela jednak poglądu Sądu Rejonowego, iż są one nieważne tylko w zakwestionowanym zakresie. Całe bowiem porozumienie jest w takiej sytuacji nieważne. (vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 października 2017 r.

I PK 291/16).

Uprawniony może bowiem skorzystać z prawa do uchylenia się od skutków wadliwego oświadczenia woli i doprowadzić do nieważności urnowy jako całości, nie może natomiast uchylić się jedynie od niektórych postanowień urnowy z zamiarem pozostawienia w mocy pozostałych. Nie oznacza to jednak, iż wyrok w zaskarżonym punkcie 2 w związku z tym ulegnie zmianie, albowiem dotyczy on wyłącznie ustalenia prawa do dodatku wyrównawczego w wysokości obowiązującej przed podpisaniem porozumienia co w świetle okoliczności sprawy, wobec skutecznego uchylenia się powoda od oświadczeń woli złożonych pozwanemu pod wpływem błędu jest w pełni uzasadnione. Błędny zatem pogląd Sądu meriti o tym, że uchylenie się od skutków prawnych złożonego przez powoda oświadczenia woli odnosi się tylko do dodatku wyrównawczego nie ma ostatecznie wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Kwestia ta będzie miała znaczenie przy ewentualnych dalszych sporach dotyczących zasądzenia od pozwanego na rzecz powodowi należności ze stosunku pracy i ich wysokości.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 353 kc w związku z art. 300 kp nie ma racji pozwany, że w sprawach ze stosunku pracy strony mogą ułożyć stosunek prawny wg swego uznania. Wszak kodeks pracy zawiera szczególne regulacje, które mają chronić pracowników, takie jak już wyżej wymienione dotyczące czy to ochrony wynagrodzeń za pracę, czy limitu godzin nadliczbowych, czy osób podlegających szczególnej ochronie trwania stosunku pracy. Błędne jest zatem stanowisko pozwanego, iż w reżimie zatrudnienia pracowniczego można podpisać każde porozumienie niezależnie od prawnych ograniczeń wynikających z przepisów kodeksu pracy.

Nie ma także racji skarżący zarzucając Sądowi Rejonowemu, iż nie był on właściwy do rozpoznania przedmiotowej sprawy z uwagi na to, że wartość przedmiotu sporu przekraczała kwotę 75 000 zł. Sąd Okręgowy pragnie przypomnieć, że przedmiotem niniejszej sprawy jest ustalenie istnienia stosunku pracy (i jej warunków), zaś zgodnie z art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. „do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy (...)”.

Również bezzasadny okazał się zarzut naruszenie przepisu art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za niewiarygodne dowodów z zeznań świadków: E. G. (1) i D. M..

Zgodnie z tym przepisem ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004, OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/200).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga przy tym wskazania, że sąd uchybił zasadą logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak SN w orz. Z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.; por. też orz. z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, nr. 7, poz. 10 i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/00, OSNAPiUS 2000, nr. 19, poz. 732).

Podsumowując powyższe należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Takiego zarzutu Sądowi I instancji w niniejszej sprawie niewątpliwie nie można podstawić. Dokonana przez ten Sąd ocena całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego została dokonana w sposób wszechstronny, zgodny z regułami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy jak już wyżej Sąd Okręgowy podniósł, ma rację Sąd meriti, iż z lektury akt, a w szczególności z zeznań świadka E. G. (1) wynika, iż z jednej strony jako szefowa działu kadr, która przedstawiła powodowi projekt porozumienia z 30 października 2018 r. miała ona wiedzę na temat ochrony przedemerytalnej powoda, iż ma trwać ona do 67 roku życia, z drugiej zaś podnosiła, że datę (...) r. zaproponował sam powód. W dalszej części zeznań świadek ten sam sobie zaprzecza podnosząc, iż w dniu 30 października 2018 r. jej zdaniem powód podlegał ochronie przedemerytalnej do 65 roku życia i dlatego dodatek wyrównawczy miał być mu wypłacany do tego dnia. Co więcej jej zdaniem wypłacanie powodowi dodatku wyrównawczego do (...) r. i pozbawienie go dodatku po tej dacie było zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zawartość powyższych zeznań jako wewnętrznie sprzecznych i wręcz nielogicznych. Ocena ta nie nosi cech dowolności i w żadnym razie nie narusza przepisu art. 233 kpc.

Z kolei świadek D. M. podkreślił, z jednej strony, że miał wiedzę, iż ochrona przedemerytalna powoda trwa do 67 roku życia i zaznaczył, że pracodawca podpisujący porozumienie powinien mieć wiedzę na temat stanu prawnego obowiązującego w dacie porozumienia. Z drugiej strony uważał, że podpisując porozumienie pracodawca poszedł na rękę powodowi co jest zupełnie niezrozumiałe, skoro powód mógł zgodnie z prawem pracować do maja 2012 r. z dodatkiem wyrównawczym wypłacanym mu do końca zatrudnienia.

W tej sytuacji przyjęcie przez Sąd meriti, iż pracodawca miał świadomość o tym, że ochrona przedemerytalna u powoda obowiązuje do 67 roku, a jeśli nawet jej nie miał to z łatwością mógł czasokres ten ustalić. Zarówno jednak w trakcie rozmów poprzedzających porozumienie jak i w dacie jego zawierania utwierdzał wręcz powoda w przekonaniu, że ochrona ta kończy się z chwilą ukończenia przez niego 65 roku życia. Świadczy o tym między innymi fakt ustalenia końcowej daty wypłacania mu dodatku wyrównawczego i pozbawieniu go tego dodatku wbrew obowiązującej regulacji ochronnej wynikającej z przepisu art. 39 kp pomimo dalszego kontynuowania przez powoda stosunku pracy.

Z kolei jeśli chodzi o zarzut niewiści pod uwagę zeznań świadka Dyrektora (...) Sąd Okręgowy podziela pogląd pełnomocnika powoda zawarty w odpowiedzi na apelację, iż zeznania powyższej osoby złożone na rozprawie w dniu 19 grudnia 2019 roku sprowadziły się wyłącznie do zaproponowania powodowi ugody polegającej na wypłacie odszkodowania w zamian za rezygnację z dochodzenia swoich praw w ramach przedmiotowego postępowania. Świadek ten w ogóle nie wypowiadał się co do meritum sprawy - nie wskazał jakiegokolwiek okoliczności faktycznej, która mogła być zostać wykorzystana do ustalenia stanu faktycznego rozstrzygnięcia. Ten stan rzeczy nie może zresztą dziwić, bowiem wiedzy w tym zakresie (zawierania porozumień z powodem osoba reprezentująca pozwaną nie posiadała - w chwili podpisywania porozumień z dnia 30 października 2018 roku funkcję Dyrektora (...) piastował Pan M. R., zaś Pan D. G. do marca 2019 roku był sprawował funkcję Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o.

Jeśli chodzi o tabele wynagrodzeń to zgłoszony w tym zakresie zarzut pozwanego ma jedynie znaczenie w dalszej perspektywie, albowiem jak to już wyżej podkreślił Sąd Okręgowy w ramach dwóch porozumień z dnia 30 października 2018 r. po likwidacji stanowiska pracy powoda zaproponowano mu nowe warunki pracy oraz dodatek wyrównawczy, ale skuteczne uchylenie się powoda od skutków złożonych oświadczeń sprawia, iż są one nieważne w całości, a to oznacza, że obowiązują powoda stawki wynagrodzenia, jakie by otrzymywał gdyby do porozumienia nie doszło.

Reasumując Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż wobec skutecznego uchylenia się powoda od dwóch oświadczeń z dnia 30 października 2018 r. stosunek pracy nie ustał z dniem 27 grudnia 2019 r. lecz trwa nadal jak też ustalił, że powód ma prawo do dodatku wyrównawczego także po dniu zamknięcia rozprawy , tj. po 19 grudnia 2019 r.

Wyrok w ocenie Sadu Okręgowego w zaskarżonej części odpowiada prawu, a apelacja pozwanego jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych podlega oddaleniu.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne o tyle, że nie mogły one prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 KPC, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 KPC i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).