

Sygn. akt XXI Pa 221/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska (spr.) SR del. Katarzyna Szaniawska-Stejblis
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o zapłatę części odprawy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 21 lutego 2018 roku sygn. akt VII P 1346/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od I. R. na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od I. R. na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwotę 1380 (tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Katarzyna Szaniawska-Stejblis

Sygn. akt XXI Pa 221/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 czerwca 2017 roku I. R. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. 50 000 zł tytułem uzupełniającej wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zwanego dalej w skrócie jako ZUZP) wraz z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazano, że powyższa odprawa była należna w wysokości trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia

powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy a więc, w przypadku powódki 521 398,80 zł, a nie jak wypłacono – 313 200 zł. Pozwany nie wypłacił powódce do dnia składania pozwu brakującej kwoty 208 198,80 zł.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 13 czerwca 2017 roku Sąd nakazał pozwanemu (...) zapłatę na rzecz powódki powyższej kwoty

W sprzeciwie od nakazu zapłaty Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa wskazując m.in., iż zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3) ZUZP wysokość opłaty jest limitowana do 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata – jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat.

Wyrokiem z 21 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie:

- 1) zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) z siedzibą w W. na rzecz I. R. 50 000 zł tytułem części odprawy wynikającej z porozumienia wraz z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 2) zasądził od pozwanego na rzecz powódki 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- 3) nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 2500 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona,
- 4) nadał wyrokowi w pkt 1. rygor natychmiastowej wykonalności do 14 483,30 zł.

Sąd ustalił, że I. R. zatrudniona była w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z od 1 marca 1995 roku, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku kierownika działu.

W okresie zatrudnienia powódki u pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: „ZUZP”) z dnia 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 tego układu pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 3 do 5 lat (pkt a), w wysokości dwudziestoczwieromiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż dwudziestoczwierokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata- jeżeli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat (pkt b), trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto pracownika nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnią dwudziestoczwierokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat.

W dniu 27 maja 2014 roku pozwane przedsiębiorstwo zawarło z powódką porozumienie wskazując w preambule, iż mając na uwadze fakt, iż w dniu 5 maja 2014 roku pracodawca wprowadził regulamin Programu Dobrowolnych Odejść (zwane w skrócie PDO) oraz że 8 maja 2014 roku powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, strony porozumiały się w § 1 ust. 2, iż umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z 31 lipca 2014 roku. W §2 ust. 1 pkt a wskazano, że pracodawca wypłaci powódce odprawę w ustawy o szczególnych zasadach (...), w §2 ust. 1 pkt b odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletnią dwudziestoczwierokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop.

Wzorzec porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy był załącznikiem do regulaminu PDO i był ustalony ze stroną związkową. Wzór obowiązywał wszystkich, nie było możliwości negocjacji.

Pracownicy byli informowani o PDO na kilku spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, mogli na nich zadawać pytania, na które uzyskiwali odpowiedzi. Także

e-mailowo pracownicy mogli zadawać pytania w Intranecie i otrzymywali odpowiedzi. Wyznaczone przez pracodawcę osoby także udzielały pracownikom informacji na temat PDO. Tych informacji upoważnieni pracownicy udzielali w okresie, kiedy pracownicy podejmowali decyzję o PDO. Od tych pracowników, pracownik zainteresowany PDO mógł otrzymać także papierową wersję regulaminu. Złożenie wniosku o PDO nie było wiążące dla pracodawcy, ale w ciągu 7 dni udzielał pracownikowi odpowiedzi. Regulamin PDO był dostępny dla pracowników w wersji elektronicznej i papierowej – najprawdopodobniej w formie rozwieszania w miejscach kluczowych dla przedsiębiorstwa.

W trakcie podpisywania porozumienia, kiedy powódka zapoznawała się z jego treścią, przeczytała, że jest to średnia 36 jej wynagrodzeń. W związku z tym oczekiwała takiej kwoty przy wypłacie wynagrodzenia, a jej nie otrzymała. Wiedziała, że mają miejsce spotkania informacyjne w sprawie PDO, ale część budynków, w których odbywały się te spotkania była dla powódki niedostępna. W budynku, w którym pracowała były zaplanowane około 2 spotkania i uczestniczyła ona w części jednego ze spotkań. Przysłuchiwała się na korytarzu informacjom, które padały w sali, w związku z tym to było trudne, bo nie słyszała większości wypowiedzi. To była największa sala konferencyjna, ale było tak dużo zainteresowanych, że powódka stała na korytarzu i nie słyszała. Uczestniczyła w części, gdzie była mowa o utrzymaniu zasad PDO po terminie składania wniosku o udział w programie. Przed podpisaniem porozumienia uzyskiwała od pracodawcy orientacyjne informacje, jakie to mogą być orientacyjnie kwoty, ale podkreślano, że są to kwoty orientacyjne. Powódka była zachęcana do odejścia. Od momentu przyścia nowego dyrektora jego służba zmierzała, aby zmniejszyć zatrudnienie i zachęcić ludzi do odejścia. Każdego dnia ukazywały się komunikaty, ile osób już złożyło wniosek o PDO. Powódka odniosła wrażenie, że dyrektor jest z tego dumny i zadowolony, że udało mu się przekonać ludzi, aby tak gremialnie chcieli odejść z pracy. Odebrała treść porozumienia w ten sposób, że kwota zaproponowana stanowiła zachętę, aby odeszła. Kiedy powódka podpisywała porozumienie cieszyła się, że jest korzystniejsze niż mogła pierwotnie sądzić. Miała czas na zapoznanie z porozumieniem. Zwróciła uwagę paniom z biura kadr – pani R. i pani R., że zapis dotyczy 36-krotnego wynagrodzenia powódki i panie potwierdziły, że jest to prawidłowy zapis. Powódka zwróciła uwagę w chwili podpisywania porozumienia, że treść jest inna niż art. 245 ZUZP i uzyskała potwierdzenie od pań z kadr, że zapis jest prawidłowy, a w związku z tym, że był korzystniejszy dla powódki, to nie miała ona wątpliwości, że chce to porozumienie podpisać. Nie miała w tej sprawie kontaktu z pracodawcą, ani telefonicznego, ani pisemnie, na pewno pamiętałaby, gdyby ktoś chciał skorygować treść porozumienia. Panie z kadr – pani R. i pani R. powiedziały powódce, że w porozumieniu jest poprawny zapis uzgodniony z prawnikiem.

Wynagrodzenie powódki brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło (...) zł. Strona powodowa nie kwestionowała zaświadczenia o zarobkach.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii. Żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań świadków: D. N. oraz Z. U., którym dał wiarę, ponieważ były logiczne spójne zarówno wewnątrz, jak i z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Zeznanie świadka D. N. były nadto spójne z zeznaniem powódki.

Na rozprawie 27 grudnia 2017 roku pełnomocnik pozwanej wycofał wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków poza świadkiem Z. U..

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, iż podpisując porozumienie zwróciła uwagę na korzystny dla niej zapis o 36-krotności jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop i uzyskała potwierdzenia od pań z kadr, iż jest to zapis prawidłowy, skonsultowany z prawnikiem. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, iż część spotkań informacyjnych organizowanych przez pracodawcę odbywała się z budynkach dla niej nieodstępnych, a to na którym była obecna nie pozwalało jej usłyszeć szczegółów, gdyż zainteresowanie wśród pracowników było tak duże, że powódka stała na korytarzu.

Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadków pani R. oraz pani R. jako spóźnione, gdyż okoliczności wskazane w czasie zeznań przez powódkę, które miałyby być podstawą złożenia

owych wniosków, były tożsame z tymi zawartymi na stronie 7, 8 pisma strony powodowej z 9 października 2017 roku, a więc pozwały pełnomocnikowi pozwanej na złożenie takiego wniosku w październiku 2017 roku, a nie 27 grudnia 2017 roku – po przesłuchaniu powódki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo I. R. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd podkreślił, że spór dotyczył wykładni treści porozumienia zawartego z powódką 27 maja 2014 roku, w stosunku do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 roku.

Regulacja, która stanowiła podstawę roszczenia powódki nie wynikała z uregulowań ustawowych, a została wprowadzona przez pracodawcę w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Sąd zauważył, że układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). Sens zawierania układów zbiorowych pracy polega na tym, że kształtując korzystniej dla pracowników ich sytuację w zakresie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy), jednocześnie nakładają na pracodawcę pewne ciężary albo ograniczenia. Ciężary te i ograniczenia pracodawca przyjmuje na siebie dobrowolnie, nie są mu one narzucane przez państwo – ustawodawcę, organy administracji publicznej, czy sąd. Postanowienia układu zbiorowego pracy są z kolei przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, niepubl.).

W ocenie Sądu pierwszej instancji podlegający wykładni art. 245 ZUZP z 1999 roku, nie naruszał zakazów określonych w art. 9 § 2 k.p., jego postanowienia były zatem ważne i wiążące obie strony układu oraz mogły stanowić podstawę prawną roszczeń pracowników.

Analizując treść przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a–c ZUZP z 6 września 1999 roku, Sąd Rejonowy uznał, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi w różnej wysokości w zależności od zakładowego stażu pracy limitowanego do 12,24 albo 36-krotności przeciętnej miesięcznej płacy w (...) za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następowała wypłata. W ocenie Sądu interpretacja strony powodowej była właściwa, bowiem wbrew twierdzeniom strony pozwanej postanowienie porozumienia z 27 maja 2014 roku nie oznacza, że odprawę należy obliczać w sposób wskazany w ZUZP, a odwołując się do ZUZP, porozumienia określa jedynie rodzaj świadczenia, które ma być wypłacane pracownikowi. Treść porozumienia jest bowiem następująca: pracodawca wypłaci na rzecz pracownika „odprawę o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 9 września 1999 roku w wysokości stanowiącej trzydziestosześcioletnią wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”. Reguły interpretacyjne określone w art. 65 § 2 k.c. znajdują zastosowanie dopiero wtedy, gdy postanowienia umowne są niejasne i pozostawiają jakiegokolwiek wątpliwości interpretacyjne. Zdaniem Sądu Rejonowego § 2 ust. 1 lit. b porozumienia wprost wskazuje, że powódce przysługuje odprawa z ZUZP w wysokości stanowiącej 36-krotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop. W ocenie Sądu postanowienie to nie pozostawia wątpliwości interpretacyjnych, więc brak było podstaw do zastosowania reguł interpretacyjnych wskazanych w art. 65 § k.c. innych niż wykładnia literalna. Pozwany nie wyjaśnił w jakim celu w porozumieniu został umieszczony fragment o 36-krotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop. Ponieważ jednak taki zapis znalazł się w porozumieniu to nie jest możliwe uznanie, że nie ma on znaczenia, gdyż wówczas w ogóle nie powinien się znaleźć w treści porozumienia. W ocenie Sądu nawet gdyby uznać, że § 2 ust. 1 lit b porozumienia pozostawiał wątpliwości interpretacyjne i konieczne byłoby zastosowanie art. 65 § 2 k.c. to zgodnym zamiarem stron nie było badanie § 2 ust. 1 lit. b porozumienia brzmienia wskazanego przez pozwanego tj. brzmienia zgodnie z którym należna powódce odprawa powinna być liczona jako 36-krotność wynagrodzenia liczonego jako przeciętne w (...). Powódka uczestniczyła jedynie w części jednego ze spotkań organizowanych przez pracodawcę. Do wiadomości e-mailowej dołączony był załącznik „kwotowe określenie w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę wysokości świadczeń przyznanych pracownikom w ramach PDO”. Czytamy tam, że „strony wspólnie oświadczają, że pracodawca będzie wpisywał wyliczone kwotowo wysokości poszczególnych świadczeń w przypadku kiedy umowa o pracę rozwiąże się w tym samym miesiącu co data złożenia wniosku” „zgodnie ze wzorem stanowiącym

załącznik nr 2 do regulaminu pracodawca w § 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO wskazuje wyliczone kwotowo wysokości świadczeń pieniężnych, jakie mają zostać wypłacone pracownikowi” „Strony wspólnie również oświadczają, że we wszystkich przypadkach kiedy nie będzie możliwości wskazania w porozumieniu konkretnych kwot świadczeń do wypłacenia, § 2 ust. 1 porozumienie zostanie sporządzone według poniższego wzoru:

1. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach PDO, pracodawca wypłaci na rzecz pracownika następujące świadczenia:

b. odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 06 września 1999 roku w wysokości stanowiącej xxx krotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy”

W ostatnim akapicie widnieje informacja, zgodnie z którą przedstawione stanowisko stron stanowi wspólną wykładnię postanowień regulaminu PDO w (...) z 30 kwietnia 2014 roku. Dokument został podpisany przez naczelnego dyrektora przedsiębiorstwa. Pracodawca przedstawił więc pracownikom informację, zgodnie z którą w razie nieumieszczenia w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej kwoty należnych im świadczeń, zostanie im wypłacona odprawa, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w wysokości stanowiącej określoną wielokrotność wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W porozumieniu zawartym z powódką z 27 maja 2014 roku nie wskazano kwoty należnych jej świadczeń, a więc zgodnie z oficjalnym stanowiskiem pracodawcy powódce przysługiwała odprawa liczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Podpisując porozumienia powódka nie miała wątpliwości, że pracodawca zobowiązał się w nim do wypłaty odprawy w wysokości trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przy podpisywaniu porozumienia powódce towarzyszyły dwie pracownice (...) E. R. i K. R. z kadr. Przed złożeniem podpisu powódka zapytała o poprawność dokumentu i uzyskała odpowiedź, że dokument został przygotowany przez prawników i jest poprawny. Zdaniem Sądu pracodawca w każdej chwili mógł zadecydować o zawarciu porozumienia z pracownikiem na korzystniejszych warunkach niż te, które wynikały z negocjacji prowadzonych ze związkami zawodowymi. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany zawarł z powódką indywidualne porozumienie o treści, na którą zgodziły się obie strony i to wyłącznie jego postanowienia są wiążące dla stron postępowania, a nie inne ustalenia poczynione podczas negocjacji, w których powódka nie brała udziału. Pozwany nie podjął działań mających na celu sprostowanie złożonego oświadczenia woli lub uchylene się od skutków tego oświadczenia. W porozumieniu strony ustaliły, że roszczenia z §2 ust. 1 porozumienia w pełni zaspokajają roszczenia powódki ze stosunku pracy i że nie będzie w przyszłości wysuwała żadnych roszczeń względem pracodawcy. Sąd zauważył, że dochodzone niniejszym pozwem roszczenie stanowi jedno ze świadczeń określonych w § 2 porozumienia, a zatem powódka nie dochodzi roszczenia niemieszczącego się w ramach wyznaczonych porozumieniem. Nadto zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy wskazał również, że w procesie bezsporny był fakt, że to pozwany zrehabilitował porozumienie i przedstawił je powódce do podpisu w celu zachęcenia do odejścia z pracy, więc ewentualne wątpliwości interpretacyjne powinny zostać rozstrzygnięte na korzyść I. R..

Reasumując Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca dokonując wypłaty powódce odprawy niesłusznie obniżył jej wysokość.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd pierwszej instancji oparł o art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 czerwca 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300), Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa łącznie 2500 zł, tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej miesięczne wynagrodzenia brutto powódki, wskazane w niekwestionowanym zaświadczeniu pracodawcy.

Pozwany wniósł apelację od powyższego orzeczenia, zaskarżając go w całości, i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości.

Apelujący wniósł ponadto o:

1. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje,
2. rozpoznanie postanowienia Sądu pierwszej instancji o oddaleniu wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków K. R. i E. R.;
3. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań tych świadków na okoliczność podpisywania przez pracowników, w tym powódkę i składanych w tym zakresie przez przedstawicieli pozwanego ewentualnych oświadczeń dotyczących wysokości wypłacanych pracownikom odpraw,
4. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z plakatu informacyjnego odnośnie PDO na okoliczność wysokości wypłacanych przez pozwanego odpraw jak również wyroku Sądu Okręgowego z 20 lutego 2018 r. (sygn. XXI P 103/17) oraz wyroków Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 14 lutego 2018 r. (sygn. VII P 992/17) oraz z 6 grudnia 2017 r. (sygn. VII P 1626/17) na okoliczność bezzasadności roszczenia powódki.

Apelujący zarzucili Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:
 - a) art. 207 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c. w zw. z art. 258 k.p.c. przez oddalenie przez Sąd wniosku dowodowego pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadków K. R. oraz E. R., w sytuacji gdy wniosek ten nie był spóźniony i nie prowadziłby do przedłużenia postępowania z uwagi na to, iż Sąd na rozprawie 27 grudnia 2017 r. odroczył termin rozprawy do 7 lutego 2018 r., a następnie odroczył termin publikacji wyroku co oznacza, iż Sąd miał możliwość przesłuchania przedmiotowych świadków.
 - b) art. 232 § 1 zd. 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie i przyjęcie przez Sąd, iż powódka udowodniła, iż pozwany złożył oświadczenie o zamiarze wypłaty jej odprawy w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy ta okoliczność nie wynika z żadnej czynności pozwanego, zaś podpisanie przez powódkę przedmiotowego porozumienia w takiej treści nie może świadczyć o fakcie, iż pozwany zamierzał wypłacić powódce odprawę w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia;
 - c) art. 233 § 1 k.p.c. przez:
 - dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z zeznań powódki i przyjęcie, iż z treści podpisanego przez powódkę porozumienia miała ona prawo sądzić, iż przysługuje jej odprawa w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy pracodawca nie składał powódce żadnych oświadczeń w tym zakresie, zaś pracownicy pozwanego, wskazywali, iż treść porozumienia jest prawidłowa, co nie jest równoznaczne z tym, iż powódce ma zostać wypłacona odprawa w wysokości jej 36-krotnego wynagrodzenia;
 - pominięcie przez Sąd dowodów w postaci: pierwszej strony maila pracodawcy z 20 maja 2014 r.; wspólnego stanowiska stron do treści regulaminu w sprawie PDO z 5 maja 2014 r.; wspólnej wiążącej interpretacji stron w przedmiocie treści regulaminu PDO z 2 grudnia 2014 r.; maila pracodawcy z 5 maja 2014 r.; wydruku z intranetu pracowniczego, w sytuacji gdy wszystkie te dowodowy wskazują, iż odprawa wypłacana pracownikom (w tym powódce) miała być limitowana do krotności przeciętnej pensji w (...);

- naruszenie zasad doświadczenia życiowego poprzez brak wywiedzenia z faktu, iż powódka uzupełniania odprawy zażądała dopiero pod koniec maja 2017 r. tj. po upływie prawie trzech lat od odejścia z pracy (tuż przed upływem okresu przedawnienia roszczenia), co pozwala przyjąć, iż przez ten cały okres powódka uważała, iż odprawa wypłacona została jej w prawidłowej wysokości, jak również z faktu, iż z 900 osób, które odeszły w ramach PDO jedynie znikomy ułamek podnosi okoliczność wypłacenia odpraw w zaniżonej wysokości;
- naruszenie zasad doświadczenia życiowego poprzez brak przyjęcia, iż zamiarem pracodawcy było wypłacane odpraw w limitowanej wysokości co wynikało regulaminu PDO, akcji informacyjnej prowadzonej u pozwanego, jak również stanowisko pozwanego i związków zawodowych, które negocjowały wprowadzenie PDO u pracodawcy, zaś zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty powódce odprawy w wysokości nielimitowanej stałoby w sprzeczności z działaniami i wcześniejszym stanowiskiem pracodawcy.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- a) art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. przez jego niezastosowanie w przedmiotowym stanie sprawy w sytuacji, gdy treść Regulaminu PDO, jak i treść zawartego przez powódkę porozumienia nakazywały jego stosowanie, a tym samym limitację wypłacanych odpraw;
- b) § 6 ust. 1 pkt. 2 regulaminu PDO przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy przedmiotowy regulamin był wiążący albowiem na nim oparto porozumienie podpisane przez powódkę;
- c) § 2 ust. 1 pkt. b porozumienia z dnia 27 maja 2014 r. zawartego przez powódkę przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pozwany zobowiązał się do wypłaty powódce odprawy w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy taka wykładnia powoduje zbędność zawartego in principio tego punktu zapisu „odprawę, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku”, jak również fakt, iż powołanie się w tym punkcie na art. 245 ust. 2 pkt. 3 oznacza konieczność współstosowania tego przepisu;
- d) art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie w przedmiotowym stanie sprawy, w sytuacji gdy pozwany nie złożył oświadczenia woli w przedmiocie wypłaty powódce odprawy w wysokości jej 36-krotności wynagrodzenia, zaś okoliczności podpisania przedmiotowego porozumienia, zwłaszcza poprzedzone akcją informacyjną u pracodawcy i wydawanymi przez niego oświadczeniami wskazują, iż przez cały okres PDO jak i podpisywania porozumień z pracownikami zamiarem pracodawcy było wypłacanie odpraw limitowanych;
- e) art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy zgodny zamiar stron i cel porozumienia (poprzedzony akcją informacyjną u pracodawcy i wydawanymi przez niego oświadczeniami, jak również treścią regulaminu PDO) wskazywały, iż zamiarem pracodawcy było wypłacanie odpraw limitowanych;
- f) art. 6 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie i przyjęcie przez Sąd, iż powódka udowodniła, iż pozwany złożył oświadczenie o zamiarze wypłaty jej odprawy w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy ta okoliczność nie wynika z żadnej czynności pozwanego, zaś podpisanie przez powódkę przedmiotowego porozumienia w takiej treści nie może świadczyć o fakcie, iż pozwany zamierzał wypłacić powódce odprawę w wysokości 36-krotności jej wynagrodzenia;
- g) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy powódka otrzymała odprawę w wysokości 256 tys. złotych, zaś uzupełniania odprawy zażądała dopiero pod koniec maja 2017 r., tj. po upływie prawie trzech lat od odejścia z pracy (tuż przed upływem okresu przedawnienia roszczenia), co pozwala przyjąć, iż przez ten cały okres powódka uważała, iż odprawa wypłacona została jej w prawidłowej wysokości;

h) § 2 ust. 2 porozumienia powódki z 27 maja 2014 r. w zw. z art. 84 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy powódka może zrzec się dochodzenia odprawy, bowiem odprawa ma charakter odszkodowawczy i nie podlega ochronie przewidzianej w art. 84 k.p.

W piśmie z 17 lipca 2018 r. powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości, pominięcie zgłoszonych przez pozwanego dowodów oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył co następuje:

apelacja jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy wprawdzie podziela i przyjmuje za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, wobec czego zbędnym jest szczegółowe ich powtarzanie i przywoływanie (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., 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), jednakże zaskarżone rozstrzygnięcie podlegało zmianie z uwagi na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego.

I tak, uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., § 2 ust. 1 pkt b i ust. 2 porozumienia z 27 maja 2014 r., § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO oraz art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP.

Należy zauważyć, że Sąd Rejonowy dokonujący wykładni postanowień zawartego przez strony porozumienia z 27 maja 2014 r. całkowicie zignorował fakt, że porozumienie to nie było przedmiotem indywidualnych negocjacji stron, co do ich treści, lecz zostało zawarte w ramach realizacji Programu Dobrowolnych Odejsć i każdy z pracowników, który skutecznie przystąpił do programu podpisywał porozumienie o takiej samej treści. Postanowienia zawartego porozumienia nie można zatem interpretować w oderwaniu zarówno od postanowień Regulaminu PDO, jak i brzmienia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Bezsposornie powódka przystąpiła do PDO dobrowolnie, wobec czego należy zakładać, że zapoznała się lub powinna była zapoznać z Regulaminem PDO przed przystąpieniem do programu. Jednocześnie jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy pracodawca wprowadzając Program Dobrowolnych Odejsć przeprowadził akcję informacyjną zarówno organizując liczne spotkania, a także wyznaczając osoby do udzielania informacji na temat PDO, w tym również do udostępniania regulaminu w wersji papierowej, jak i drogą mailową czy przez publikacje w intranecie. Zatem fakt czy powódka rzeczywiście знаła treść Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. oraz Regulaminu PDO nie ma istotnego znaczenia w sprawie. Istotne jest natomiast to, że miała możliwość i powinna zapoznać się z powyższymi dokumentami decydując się na przystąpienie do PDO.

Już z treści § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu PDO wynika natomiast, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie PDO za porozumieniem stron, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 6 września 1999 roku (k. 32).

Zgodnie z brzemieniem spornego § 2 ust. 1 lit. b. porozumienia z 27 maja 2014 r., 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 wysokości stanowiącej trzydziestosześciokrotności wynagrodzenia pracownika brutto liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (k. 9). Postanowienie to wyraźnie wskazuje więc, że zawarcie porozumienia jest związane z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejsć.

Tymczasem zdaniem powódki podstawą obliczenia wymienionego świadczenia było wynagrodzenie pracownika brutto liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, jak stanowi cytowany przepis *in fine*.

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 spornej odprawy, nie miało to miejsca. Wyraźne odesłanie w porozumieniu 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 Sąd pierwszej instancji nie była właściwa. Wbrew stanowisku powódki § 2 ust. 1 pkt b porozumienia nie gwarantował jej odprawy w wysokości stanowiącej 36-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 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...). Skoro więc 36-krotność wynagrodzenia powodów, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność 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 pracodawcy i reprezentujących pracowników organizacji związkowych. Partnerzy społeczni, wydając w dniu 5 maja 2014 r. „Wspólne stanowisko Stron do treści Regulaminu w sprawie PDO” uzgodnili bowiem, że wysokość odprawy oblicza się jako krotność wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego niż dwunastokrotność/dwudziestoczekrotność/trzydziestosześcioletnią przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) (k. 34). 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. Powódka miała możliwość wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości co do treści zawieranego porozumienia i kwestii związanych z dodatkową odprawą.

Zapis przedmiotowych porozumień powodów i strony pozwanej musi być więc czytany jako całość, łącznie z treścią art. 245 ust. 2 punkt 3 ZUZP, a nie w oderwaniu o jego treści, bowiem artykuł 245 ust. 2 punkt 3 jest wyraźnie powołany w § 2 punkcie 1 lit. b porozumień z 6, jak również w § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Dobrowolnych Odejsć. Interpretując umowę na podstawie reguł językowych należy bowiem 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 więc 36-krotność wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, była wyższa niż 36-krotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...), to wysokość odprawy musiała być zredukowana do tej wysokości.

Tym samym Sąd Rejonowy dokonując interpretacji zapisów porozumienia zawartego pomiędzy powódką a stroną pozwana naruszył treść art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Mając powyższe na uwadze zaskarżony wyrok podlegał zmianie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie powództwa. W rezultacie na zmianę zasługiwało także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed pierwszą instancją, bowiem ostatecznie to powódka okazała się stroną przegrywającą proces w całości. Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach był art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 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 adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

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.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne w całości. W toku postępowania apelacyjnego pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w wysokości 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 adwokackie.

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Katarzyna Szaniawska-Stejblis