

sygn. akt VII Pa 80/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 31 marca 2016 r., sygn. VI P 396/14

1. oddala apelację

2. zasądza od powoda K. W. na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. kwotę 2400 zł (dwa tysiące czterysta zł) tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ
w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 oddalił powództwo oraz w punkcie 2 zasądził
od powoda K. W. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. kwotę 1817,00 złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. W. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 1 kwietnia 1980 r. do dnia 30
kwietnia

2014 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy
na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia

8 października 2009 r., od dnia 9 października 2009 r. powód został powołany na stanowisko (...) S.A. W 2012 r.

w (...) S.A. zmienił się Zarząd i wprowadził nowe techniki zarządzania spółką. Rozpoczęto proces restrukturyzacji
zatrudnienia. Docelowo miało zostać zwolnionych około czterech tysięcy pracowników. Z uwagi na trwający proces
modernizacji (...) S.A. oraz zachodzące zmiany technologiczne i organizacyjne, spółka wprowadziła Program

Dobrowolnych Odejść dla pracowników odchodzących z pracy, po spełnieniu warunków określonych w porozumieniu. Porozumienie w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (...) realizowane w latach 2012-2015 zakładało, iż (...) stanowi zachętę finansową dla pracowników spełniających warunki wymagane do nabycia prawa do świadczeń emerytalnych lub odchodzących z pracy wskutek wspomnianych zmian, którzy będą zainteresowani rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Rokrocznie pracodawca ustalał limity pracowników, którzy mogli zostać objęci (...) i wyznaczał także termin, do którego mogły być składane wnioski o objęcie programem. Warunkiem wejścia w życie (...) w danym roku było uchwalenie regulaminu. Program uruchamiany jest na mocy umowy społecznej zawartej z organizacjami związkowymi obowiązującej w latach 2012-2015 i co roku jest zawierane porozumienie na szczeblu zakładowych organizacji związkowych i pracodawców. (...) S.A. jest pracodawcą wielozakładowym, a każdy oddział spółki uchwalał regulamin określający warunki objęcia pracowników (...). Po zakończeniu wszystkich procedur pracodawca informował pracowników o możliwości składania wniosków o objęcie (...).

W marcu 2013 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy dowiedział się, iż uchwałą z dnia 25 marca 2013 r. Zarząd Spółki odwołał go ze stanowiska Dyrektora Biura (...). Pracodawca przedstawił powodowi porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy, którego powód nie chciał podpisać. Powód spotkał się z jednym z członków zarządu spółki – J. K. i oznajmił, iż chce odejść z firmy na godnych warunkach, doczekać wieku emerytalnego, zachować dotychczasowe wynagrodzenie i skorzystać z (...). Podczas rozmowy z członkiem zarządu powód dowiedział się, iż skorzystanie z (...) jest niemożliwe, bowiem Zarząd nie wyraża zgody na odejście kadry zarządzającej w ramach programu. Powód podpisał porozumienie z dniem 13 maja 2013 r., w którym strony ustaliły, iż od dnia 1 kwietnia 2013 r. stanowisko pracy powoda ulega zmianie na Zastępcę Dyrektora (...) S.A. W punkcie trzecim porozumienia strony postanowiły, iż umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2014 r. na mocy porozumienia stron, tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy w związku z przejściem na emeryturę. Strony zgodnie stwierdziły, iż u podstaw rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie istnieją względy organizacyjne lub ekonomiczne zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz, że do wskazanego trybu rozwiązania umowy o pracę nie ma zastosowania porozumienie w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. realizowanego w latach 2012-2015. Zgodnie z punktem czwartym porozumienia, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, powodowi miała zostać wypłacona nagroda jubileuszowa, zgodnie z przepisami wynikającymi z załącznika nr (...) do (...). Po podpisaniu porozumienia z dnia 13 maja 2013 r. powód dowiedział się, iż inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich odeszli ze spółki w ramach (...). W dniu 14 marca 2014 r. powód wystosował do pracodawcy pismo z prośbą o zmianę stanowiska pracodawcy w części dotyczącej zapisu punktu trzeciego Porozumienia, z którego wynikało, iż do trybu rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2014 r. na mocy porozumienia stron, nie ma zastosowania Porozumienie w sprawie wdrożenia (...). Powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w Porozumieniu w sprawie wdrożenia (...) zawartym w dniu 19 marca 2013 r. pomiędzy (...) S.A. a organizacjami związkowymi działającymi w spółce. W odpowiedzi na pismo powoda pracodawca oznajmił, iż procedura związana z realizacją (...) w 2014 r. nie została jeszcze uruchomiona, gdyż nie zawarto stosownego porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Centrali Spółki, ustalającego szczegółowe zasady rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami spełniającymi kryteria objęcia (...). Wobec powyższego dotychczasowe ustalenia wynikające z porozumienia z dnia 13 maja 2013 r. pozostają w mocy. Następnie w dniu 30 kwietnia 2014 r. powód złożył pismo, w którym oświadczył, iż uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 13 maja 2013 r, bowiem złożył je pod wpływem błędu. Ponadto wniosł o objęcie go postanowieniami Porozumienia w sprawie wdrożenia (...), zawartego w dniu 19 marca 2013 r. pomiędzy (...) S.A. a organizacjami związkowymi działającymi w spółce. Wskazał, iż w chwili podpisywania porozumienia z dnia 13 maja 2013 r. działał w mylnym przekonaniu, iż w spółce będą przestrzegane zapisy Porozumienia z dnia 19 marca 2013 r.,

a zmiany struktury organizacyjnej spółki powodują powstanie nowych stanowisk i wzrost zatrudnienia. Do pisma powód dołączył wnioski o objęcie go (...). W odpowiedzi na pismo powoda (...) S.A. oświadczyła, iż stanowisko powoda o uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego porozumieniem z dnia 13 maja 2013 r. jest bezpodstawne. Pracodawca wskazał, iż porozumienie to jest wiążące dla stron. Decyzją

Nr (...) Wiceprezesa Zarządu dyrektora ds. restrukturyzacji (...) S.A. z dnia 12 czerwca 2014 r. w sprawie ustalenia (...) (...) w (...) S.A. (...) pracodawca uchwalił regulamin obowiązywania (...) w 2014 r. (...) wszedł w życie w dniu 12 czerwca 2014 r. i obowiązywał do dnia 31 grudnia 2014 r. (§ 5). Podstawowymi kryteriami branymi pod uwagę przez pracodawcę przy kwalifikowaniu pracowników

do Programu w 2014 r. było: spełnienie warunków wymaganych do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego w roku kalendarzowym złożenia wniosku; posiadanie co najmniej 30-letniego okresu pracy na kolei w rozumieniu § 2 ust. 4 obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A.”; posiadanie przez pracownika kwalifikacji i umiejętności oraz przydatności

dla realizacji celów Centrali Spółki; wielkość zatrudnienia w zespołach na stanowiskach pracy w stosunku do potrzeb. Pracownik korzystający z (...), z którym została rozwiązana umowa o pracę na mocy porozumienia stron mógł otrzymać odprawę pieniężną, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości uzależnionej od stażu zatrudnienia w spółce oraz dodatkową odprawę pieniężną w wysokości 15000 złotych. Pracownik zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach (...) powinien złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z wzorem określonym w Załączniku Nr (...) do porozumienia. Wniosek pracownika

o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie jest wiążący dla pracodawcy. Nieuwzględnienie wniosku pracownika przez pracodawcę nie stanowi podstawy jakichkolwiek roszczeń pracownika wobec pracodawcy. Jedyne w przypadku złożenia ww. wniosku przez pracownika zatrudnionego na stanowisku pracy podlegającym likwidacji, który nie wyraził zgody na zmianę stanowiska pracy lub z którym nie zastało zawarte porozumienie stron ustalające nowe warunki zatrudnienia na innym stanowisku pracy

w spółce, pracodawca ma obowiązek rozpatrzenia pozytywnie wniosku pracownika.

(...) S.A. Centrala ustaliła, iż w 2014 r. maksymalna liczba pracowników objętych (...) w 2014 r. wynosiła 31.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd I instancji na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i na podstawie zeznań świadków M. J., L. T., U. M. oraz K. G..

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne oraz spójne

i nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym

w sprawie. Świadek M. J. opisał zasady funkcjonowania (...) i ustalania reguł wprowadzenia programu w poszczególnych jednostkach spółki. Natomiast zeznania świadków L. T., U. M. oraz K. G. potwierdziły zakres przesłanek, które pracownik musiał spełnić, aby objąć go (...). Każdy

z ww. świadków wskazał na okoliczności, na podstawie których skorzystał z (...), obrazujące zasady obowiązywania programu w pozwanej spółce. Zeznania świadka A. W. nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych, bowiem nie znał on przyczyn odejścia powoda z pracy i wskazał jedynie, iż znane mu są przypadki odejść pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorskich w ramach (...). Sąd Rejonowy fragmentarycznie odniósł się do zeznań powoda, ponieważ dał im wiarę w zakresie, w jakim nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzenia, iż pracodawca stosował niejasne kryteria kwalifikacji pracowników do programu i tym samym wprowadzał różniczenia o charakterze dyskryminującym.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako niezasadne nie zasługiwało

na uwzględnienie. W ocenie Sądu I instancji powód miał świadomość obowiązywania punktu 3 zapisu porozumienia z dnia 13 maja 2013 r., iż do porozumienia nie ma zastosowanie Porozumienie w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. realizowanego w latach 2012-2015. Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca nie miał podstaw do odwołania postanowień zawartego z powodem porozumienia. Przesłanka likwidacji stanowiska pracy uprawniająca do objęcia (...) nie zaistniała w przypadku powoda. Ponadto zgodnie z treścią porozumienia

z dnia 13 maja 2013 r., u podstaw rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie istniały względy organizacyjne lub ekonomiczne zakładu pracy. Zgodnie z § 3 postanowienia regulaminu realizacji (...), do programu można zakwalifikować pracownika również w sytuacji, kiedy inny pracownik zatrudniony w spółce przechodzi na stanowisko odtwarzane po przeszkoleniu w ramach rekrutacji wewnętrznej, ale zasada zmniejszenia zatrudnienia jest zachowana. W takim wypadku mowa jest o odtworzeniu stanowiska, które zostało wcześniej zlikwidowane, co również nie miało miejsca w przypadku powoda. Obowiązki (...), w 2014 r., w pozwanej spółce nastąpiło wraz z uchwaleniem Regulaminu jego realizacji w (...) S.A. w 2014 r. Pracodawca określił, iż wnioski o objęcie (...) należy składać do 30 czerwca 2014 r. W tym terminie powód nie pracował w pozwanej spółce. Przywołane przez powoda porozumienia zawartego z organizacjami związkowymi z dnia 19 marca 2014 r. miało zastosowanie na szczeblu centralnym spółki, nie odnosiło się do poszczególnych jednostek zakładowych (...) S.A. i miało charakter poprzedzający ostateczne zatwierdzenie programu. Obowiązki (...) w (...) S.A. Centrala miało miejsce od chwili określenia ww. regulaminu. Sąd Rejonowy zważył, że w przypadkach innych niż likwidacja stanowiska pracy, objęcie pracownika (...) miało charakter uznaniowy, a ostateczną decyzję o przyznaniu odprawy podejmował pracodawca. Powód w maju 2013 r. wiedział kiedy rozwiąże stosunek pracy oraz, że jego odejście nie będzie wiązało się z przesłankami określonymi w (...). Jedną z przesłanek zastosowania (...) było spełnienie warunków wymaganych do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego w roku kalendarzowym złożenia wniosku, jednak pracownik ten nie miał pewności, iż otrzyma odprawę, bowiem świadczenie to miało charakter uznaniowy. Powód rozwiązał stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących i otrzymał nagrodę jubileuszową. Na dzień podpisywania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powód nie zakładał skorzystania z (...) również w przyszłości i zgodnie z pracodawcą ustalił datę rozwiązania stosunku pracy, na okres kiedy nabędzie już prawa emerytalne. W dniu rozwiązania z powodów stosunku pracy i złożenia przez niego wniosku o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach (...), tj. w dniu 30 kwietnia 2014 r., nie mógł skorzystać z trybu odejścia w ramach (...), bowiem program ten w Centrali (...) S.A. został uruchomiony dopiero w czerwcu 2014 r.

Sąd I instancji miał na uwadze, iż powód w momencie podpisywania porozumienia pozostawał w konflikcie z jednym z członków zarządu spółki. Powód zwracał się do pracodawcy o wyjaśnienie swojej sytuacji pracowniczej w momencie, gdy był już objęty ochroną emerytalną. Pracodawca zapewniał powoda, iż będzie pracował do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych na zagwarantowanych umową o pracę warunkach. W ocenie Sądu Rejonowego powód podpisując porozumienie w takiej formie, godził się z wszystkimi jego postanowieniami, również z tym, iż nie będzie objęty (...). Wskazuje na to również fakt, iż jak zeznał powód, porozumienie było mu przedstawiane w kilku wersjach oraz, że zgodził się dopiero na porozumienie w kształcie podpisanym w dniu 13 maja 2013 r. Powoływanie przez powoda przykładów pracowników zatrudnionych w (...) S.A., którzy skorzystali z (...), nie potwierdziło, iż działanie pracodawcy miało charakter dyskryminujący powoda. Wskazani przez powoda świadkowie otrzymali odprawę pieniężną wynikającą z (...), jednak ich status należy rozpatrywać odrębnie, bowiem przyczyny przyznania świadkom odprawy znajdowały uzasadnienie w ich indywidualnej sytuacji pracowniczej. Z samej istoty porozumienia wynika, iż jest pewnego rodzaju konsensusem wypracowanym przez strony, odzwierciedlającym wspólnie zawarte stanowisko. Porozumienie z dnia 13 maja 2013 r. było konsensusem ustaleń powoda z pracodawcą i pozwoliło zachować powodowi zadowalającą go wysokość wynagrodzenia oraz zagwarantowanie ciągłości świadczenia pracy do czasu uzyskania świadczeń emerytalnych.

W ocenie Sądu I instancji, wobec ustalenia, iż powód nie spełniał przesłanek do nabycia odprawy pieniężnej wynikającej z (...), bezprzedmiotowe pozostały rozważania, czy skutecznie uchylił się on od skutków oświadczenia woli wyrażonego porozumieniem o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 13 maja 2013 r.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1817,00 złotych obejmującej koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.), oraz opłatę od pełnomocnictwa, o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku.

W dniu 30 maja 2016 r. powód wywiódł apelację zaskarżając w całości powyższy wyrok zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu, tj.:

1. art. 60 w związku z art. 66 i 72 k.c. w związku z art. 30 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż pomiędzy powodem a pozwanym doszło do zgodnego oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

2. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż pomiędzy powodem a pozwanym doszło do zgodnego oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, które pozwoliło powodowi zachować określone wynagrodzenie i zagwarantowanie ciągłości świadczenia pracy do czasu uzyskania świadczeń emerytalnych, podczas gdy jego wolą było rozwiązanie umowy o pracę z możliwością skorzystania z (...).

3. art. 84 § 1 k.c. poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie.

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu, w szczególności niewłaściwą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez

- brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz niewłaściwe zastosowanie, tzn. błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez poczynienie lakonicznych ustaleń faktycznych, bez szczegółowego odniesienia się do zgromadzonego materiału dowodowego,

- powód nie spełniał warunków do skorzystania z (...) realizowanego w (...) S.A. w latach 2012-2015,
- do rozwiązania umowy o pracę doszło w skutek zgodnego oświadczenia obu stron,
- powód podczas podpisywania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę znajdował się w dobrym stanie psychicznym, które pozwoliło mu na swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli
- powód podczas podpisywania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dobrowolnie zrzekł się możliwości skorzystania z (...),
- do wprowadzenia zmian w zakresie realizacji (...) uprawniony jest dyrektor ds. restrukturyzacji,
- kryteria doboru pracowników do zwolnienia, wynagradzania czy zachęt pracowników do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, np. objęcie programem (...) nie powinny być obiektywne i sprawiedliwe.

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez odmowę uznania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka A. W. oraz zeznań powoda K. W., pomimo że są one logiczne, wzajemnie się uzupełniają i nie stoją w sprzeczności z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń w niniejszej sprawie,

- naruszenie art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. poprzez zaniechania podejmowania przez Sąd I instancji działań zmierzających

do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które były sporne, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy oraz uniemożliwiło skarżącemu realizację konstytucyjnie zagwarantowanych praw do sądu zgodnie z art. 45 Konstytucji RP,

5. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieodpowiadający wymaganiom stawianym w art.

328 § 2 k.p.c., w tym w szczególności poprzez podanie niepełnej podstawy faktycznej

i prawnej rozstrzygnięcia, niewskazanie rozstrzygnięcia sprzeczności wpływających z treści przeprowadzonych dowodów, niewskazanie które z okoliczności podawanych przez strony Sąd uznał za udowodnione oraz niewskazanie, na których dowodach się oparł i przyczyn,

dla których dowodom z przesłuchania powoda w charakterze strony odmówił wiarygodności

i mocy dowodowej, co w konsekwencji uniemożliwiało dokonanie prawidłowej subsumcji, odtworzenie toku myślowego Sądu i wykazanie wadliwości takiego rozumowania,

a ostatecznie przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia w tym zakresie.

W związku z powyższym, apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku

w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji w celu ponownego rozpoznania sprawy

i pozostawienia temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty w wysokości 40200,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2014 r. do dnia zapłaty

oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację z dnia 30 czerwca 2016 r., pozwany wniósł o oddalenie jej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego rozstrzygnięcie wydane przez Sąd I instancji jest prawidłowe oraz zostało oparte na dogłębnej analizie zebranego materiału dowodowego. Pozwany podniósł, że całkowicie bezpodstawne są twierdzenia powoda, aby (...) obowiązywało w Centrali Spółki jeszcze przed czerwcem 2014 r., bowiem zostało uruchomione dopiero po zakończeniu stosunku pracy z powodem. W ocenie pozwanego powód nie złożył wniosku o rozwiązanie umowy

o pracę zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik do Regulaminu realizacji (...) w 2014 r., natomiast objęciem (...) domagał się dopiero po podpisaniu Porozumienia z dnia 13 maja 2013 r. Niezależnie od uruchomienia (...) w Centrali Spółki na 2014 r. w dniu 12 czerwca 2014 r., zdaniem pozwanego powód nie mógłby skorzystać w (...), skoro domagał się objęcia nim już po zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy. Pozwany stwierdził również, że powód nie był dyskryminująco traktowany ani nie zostały naruszone względem niego zasady równego traktowania. W dniu podpisania Porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy powód nie osiągnął wieku emerytalnego uprawniającego go do wnioskowania o objęcie go programem (...), natomiast w chwili zakończenia stosunku pracy, program (...) nie został jeszcze uruchomiony w 2014 r. Pozwany wskazał, iż w sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powód został wprowadzony w błąd lub działał pod przymusem. Dodatkowo stwierdził, iż z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno wynika, jakimi przesłankami kierował się Sąd I instancji podczas jego wydawania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda z dnia 30 maja 2016 r. podlega oddaleniu i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd II instancji ustalił, że skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1, art. 217 § 1, art. 227, art. 232 i art. 328 § 2 w związku z art. 233 § 1 k.p.c.

oraz przepisów prawa materialnego, tj. art. 60 w związku z art. 66 i 72 k.c. w związku z art. 30 § 1 k.p., art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 84 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl art. 217 § 1 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Jak stanowi art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W świetle art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Zgodnie z dyspozycją art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd Okręgowy mając na uwadze w pierwszej kolejności rozpoznanie zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego zważył, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c., dlatego też Sąd Okręgowy przyjął jako własne ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu I instancji.

Program Dobrowolnych Odejść, zwany dalej (...) został wdrożony do (...) S.A. w latach 2012-2015 celem umożliwienia pracownikom dobrowolne odejście z pracy na mocy porozumienia stron z pracodawcą. Zasadą główną w spółce była możliwość ubiegania się o objęcie ww. programem uzależniona od jego uruchomienia, co następowało oddzielnie w każdym roku. Decyzją Wiceprezesa Zarządu z dnia 12 czerwca 2014 r., który był dyrektorem ds. restrukturyzacji w spółce uruchomiono dany program. Tymczasem powód podpisał porozumienie dotyczące ustania jego stosunku pracy w dniu 13 maja 2013 r., który miał zakończyć się w dniu 30 kwietnia 2014 r., ponieważ w tejże dacie powód nabył uprawnienia emerytalne. Zdaniem Sądu Okręgowego powód w istocie nie spełnił warunków do skorzystania z (...), ponieważ nie wypełnił on wszystkich przesłanek uzależniających prawo do objęcia programem.

Po pierwsze, powód na dzień podpisania porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, nie legitymował się uprawnieniami do nabycia świadczenia emerytalnego. Po drugie, w pozwanej spółce w dacie ustania stosunku pracy K. W., (...) nie wszedł

w życie. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż do rozwiązania stosunku pracy w dniu 30 kwietnia 2014 r. na mocy porozumienia z dnia 13 maja 2013 r. doszło w skutek zgodnego oświadczenia obu stron. Powód podpisując dokument wyraził tym samym swobodne i własne oświadczenie woli, co stanowiło w gruncie rzeczy dobrowolne zrzeczenie się możliwości skorzystania z (...). O powyższym świadczy bezwzględnie i jednoznacznie treść porozumienia podpisanego przez strony umowy o pracę w dniu 13 maja 2013 r. Zgodnie

z punktem 3, „do niniejszego trybu rozwiązania umowy o pracę nie ma zastosowania Porozumienie w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść ((...)) w (...) S.A. realizowanego w latach 2012-2015”. Sąd II instancji stwierdził,

że powód należy do osób doświadczonych życiowo i logicznie myślących. Zdaniem Sądu Okręgowego K. W. wbrew podnoszonym zarzutom, czytając dobrowolnie podpisywany przez siebie dokument, posiadał wiedzę o konsekwencjach i zgodnie z zasadą mającą swe korzenie w prawie rzymskim „pacta sunt servanda”, miał obowiązek dotrzymać warunków umowy zawartej zgodnie z obowiązującym prawem. W toku postępowania sądowego, powód nie wykazał w żadnej mierze, aby był osobą chorą psychicznie lub też nieporadną życiową, więc Sąd Okręgowy przyjął, iż jego oświadczenie woli było pozbawione wad. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że pracodawca nie wprowadził powoda w błąd, gdyż wszystkie warunki podpisywanej umowy zostały zawarte w sposób jasny i zrozumiały. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że mając na uwadze powyższe ustalenia w niniejszej sprawie, ustalenie, czy dyrektor ds. restrukturyzacji uprawniony był do wprowadzania zmian w zakresie realizacji (...) było bez znaczenia dla końcowego

rozstrzygnięcia w postaci oddalenia powództwa. Sąd II instancji zważył, iż w powód w dacie rozwiązania stosunku pracy nie był uprawniony do objęcia go (...) z uwagi na jego nieobowiązanie w dniu 30 kwietnia 2014 r. Mając powyższe na uwadze, ustalenie dotyczące osoby odpowiedzialnej za wprowadzenie w życie (...) pozostawało bez wpływu na zakres orzekania. W ocenie Sądu II instancji również kryteria doboru pracowników do zwolnienia, wynagrodzenia, realizacji (...) oraz ich obiektywność i sprawiedliwość nie mają znaczenia na gruncie niniejszej sprawy. Powód zgodnie ze swoim oświadczeniem woli wyrażonym poprzez podpisanie z pracodawcą Porozumienia, dobrowolnie zrzekł się objęcia jego osoby (...), a więc ustalenie powyższej okoliczności prowadziłoby tylko i wyłącznie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Sąd Rejonowy również zasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom świadka A. W. i powoda w zakresie związanym z prawem do objęcia go (...)

w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Świadek jedynie zeznał, iż znane mu są przypadki zakwalifikowania innych pracowników spółki do ram (...). Jednakże A. W. nie znał konkretnej sytuacji i ustaleń faktycznych towarzyszących ustaniu umowy o pracę powoda, a przypadki przechodzenia pracowników (...) S.A. na emeryturę, którzy byli objęci (...) znał „ze słyszenia”. Mając na uwadze swobodną ocenę osobowego materiału dowodowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął za wiarygodne zeznania pozostałych świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji na etapie prowadzonego postępowania sądowego podjął działania zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które pozostawały sporne. Sąd Rejonowy dopuścił w toku postępowania sądowego dowody wskazywane przez strony. Natomiast regulacja zawarta w art. 232 k.p.c. dająca możliwość sądowi przeprowadzić dowód niewnioskowany przez stronę jest legitymacją fakultatywną. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego, „artykuł 232 k.p.c. nakładający na strony obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne, adresowany jest bowiem do strony, a nie do sądu. W konsekwencji to strona, a nie sąd może go naruszyć. Wprawdzie przepis ten w zdaniu drugim dopuszcza możliwość dopuszczenia dowodu nie wskazanego przez stronę, tym niemniej jest to tylko możliwość, a nie obowiązek.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 7 kwietnia 2016 r., sygn. akt I ACa 1094/15)

Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji prawidłowo zawarł wszystkie istotne elementy mające wpływ na prawidłowość sporządzonego uzasadnienia, czym nie naruszył przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo stan faktyczny, dokonał oceny materiału dowodowego w sposób logiczny i przekonujący oraz subsumpcji, a więc odpowiedniego przyporządkowania faktów pod normę prawną. Powyższe umożliwiło Sądowi odwoławczemu dokonanie kontroli instancyjnej odnoszącej się do zasadności wydanego wyroku w niniejszej sprawie. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Apelacyjnego, „przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Innymi słowy, art. 233 § 1 k.p.c. - przy uwzględnieniu treści

art. 328 § 2 k.p.c. - nakłada na sąd orzekający obowiązek: po pierwsze - wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie - uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie - skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte - wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte - przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 września 2015 r., sygn. akt III AUa 963/14)

Tak więc istotą naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest brak zawarcia w treści uzasadnienia istotnego elementu, bez którego kontrola instancyjna nie może zostać zrealizowana. W ocenie Sądu II instancji zarzut strony apelującej odnoszący się do prawdziwości ustaleń nie może być uznany za prawidłowy w rozumieniu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., gdyż owe ustalenia zostały poczynione. Zatem skoro uzasadnienie posiada wszystkie niezbędne elementy do jego skontrolowania, to w konsekwencji nie dochodzi do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Przechodząc do zarzutu prawa materialnego, Sąd Okręgowy ustalił, iż powód wskazywał na naruszenie art. 60 w związku z art. 66 i 72 k.c. w związku z art. 30 § 1 k.p. oraz art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W myśl art. 60 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Z mocy art. 66 § 1 k.c. oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy.

Art. 72 § 1 k.c. stanowi, że jeżeli strony prowadzą negocjacje w celu zawarcia oznaczonej umowy, umowa zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem negocjacji.

W świetle art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta;

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Jak stanowi art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W myśl art. 84 § 1 k.c. 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; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

Mając na uwadze prawidłowość ustaleń stanu faktycznych na etapie postępowania w Sądzie I instancji, w ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia powyżej zaprezentowanych przepisów prawa materialnego. W niniejszej sprawie strony doszły do porozumienia podpisując dokument stwierdzający ustanie stosunku pracy powoda w dniu 30 kwietnia 2014 r. Oświadczenie woli K. W., jak już zostało wykazane

w pierwszej części uzasadnienia, było pozbawione wad faktycznych i prawnych, a powód sam zdawał sobie sprawę z podpisywanych postanowień. Umowa została zawarta, ponieważ strony doszły do porozumienia dając temu wyraz podczas podpisania porozumienia

o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem nabycia przez powoda prawa do świadczeń emerytalnych. Pracodawca zawierając z powodem porozumienie, działał zgodnie

z obowiązującymi zasadami współżycia społecznego i ustalonymi zwyczajami. Powód miał pełne prawo do podjęcia decyzji, czy zamierza doprowadzić do ustania umowy o pracę

pod warunkiem rozwiązującym, a więc w przypadku nabycia prawa do emerytury. Zgodnie

z obowiązującymi zasadami w spółce (...) pracodawca umożliwiając powodowi podpisanie porozumienia w dniu 13 maja 2013 r., zagwarantował mu ciągłość zatrudnienia

aż do uzyskania przez niego wieku emerytalnego. W niniejszej sprawie Sąd I instancji prawidłowo nie zastosował dyspozycji objętej przepisem art. 84 § 1 k.c. Powód nie został wprowadzony w błąd przez pracodawcę, ponieważ wszystkie elementy porozumienia zostały w sposób jasny, logiczny i zrozumiany wyłuszczone w treści dokumentu. „Błąd istotny,

co do treści czynności prawnej (art. 84 § 1 k.p.c.) jest wadą oświadczenia woli powodującą względną nieważność czynności prawnej. Oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z powodu błędu ma charakter prawa podmiotowego kształtującego, co oznacza, że jego wykonanie kształtuje stosunki pomiędzy stronami prowadząc do przekształcenia nieważności względnej czynności prawnej w nieważność bezwzględną. Rzecz wszakże w tym, by oświadczenie to było de iure skuteczne odpowiadać winno przesłankom określonym we wskazanym przepisie. O tym, by błąd posiadał cechy określone w art. 84 k.c. decyduje jego związek strukturalny i wewnętrzny z treścią czynności prawnej. Ma on zatem miejsce, gdy fakt mylnie wyobrażony łączy się z konstrukcją dokonywanej czynności.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 5 grudnia 2014 r., sygn. akt I ACa 1252/14) Przedkładając powyższe rozważania ujęte w wyroku Sądu Apelacyjnego na grunt niniejszej sprawy, należy zauważyć, iż treść podpisanego porozumienia odpowiadała dosłownie wszystkim podjętym czynnościami pracodawcy,

do których był on zobowiązany. W ocenie Sądu Okręgowego fakt nieobjęcia powoda

(...) nie mógł być przez niego postrzegany w sposób mylny czy nieprawidłowy, ponieważ konsekwencje podpisania dokumentu płynęły wprost z jego treści. Zatem Sąd Okręgowy zważył, iż w zgodzie z przepisami prawa materialnego, pozwana spółka dochowała wszystkich obowiązków względem powoda wynikających z podpisanej dobrowolnie przez obie strony umowy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 1 wyroku poprzez oddalenie apelacji na mocy przepisu art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 pkt 1 podpunkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jar ząbek