

Sygn. akt VII Pa 83/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 stycznia 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan – Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 stycznia 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2022 r. sygn. VI P 293/21

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda M. S. na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w W. kwotę 1.350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu II instancyjnym.

SSO Monika Roslan – Karasińska

Sygn. akt VII Pa 83/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2022 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w sprawie o sygn. akt VI P 293/21 z powództwa M. S. przeciwko Starostwu Powiatowemu w W. o odprawę pieniężną oddalił powództwo oraz zasądził od M. S. na rzecz Starostwa Powiatowego w W. kwotę 2700 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

Powód M. S. otrzymał dnia 1 lipca 2020 roku oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczynę pracodawca wskazał na negatywną ocenę pracy powoda, na poparcie czego podanych zostało siedem konkretnych zarzutów. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 października 2020 roku. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy, sprawa z jego odwołania została zarejestrowana w tut. Sądzie pod sygn. akt VIP 296/20.

W dniu 24 czerwca 2021 roku powód i pozwany zawarli przed mediatorem J. M. ugodę następującej treści:

- pkt I - tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zostaje zamieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- pkt II - pozwany zobowiązał się do zapłaty odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 30.547,50 zł w terminie 30 dni, licząc od dnia zatwierdzenia ugody przez Sąd,
- pkt III - punkt I i II niniejszej ugody wyczerpują wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego przedstawione w sprawie o sygn. akt VI P 296/20 oraz związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 24 czerwca 2021 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 296/20, Sąd nadał ugodzie zawartej przed mediatorem J. M. dnia 24 czerwca 2021 roku klauzulę wykonalności.

W toku negocjacji przed zawarciem ugody w sprawie VI P 296/20 powód najpierw wystąpił z żądaniem wypłacenia mu pięciomiesięcznego wynagrodzenia, na co pozwany nie chciał się zgodzić. Wobec tego powód zaproponował trzymiesięczne wynagrodzenie i zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy, co pozwany zaakceptował. Powód w toku negocjacji ugodowych nie mówił nic o odprawie z ustawy o zwolnieniach grupowych. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy. Pozwany nigdy nie cofnął oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd I instancji wskazał, że stanowisko geodety powiatowego, z którego powód został zwolniony, otrzymał inny pracownik. Jest to stanowisko bezpośrednio podlegające pod starostę, to jest jednoosobowo samodzielne stanowisko przewidziane ustawowo. W wykonaniu ugody zawartej i zatwierdzonej przed Sądem w sprawie o sygn. akt VIP 296/20 pozwane Starostwo wypłaciło powodowi odszkodowanie, a także wystawiło mu świadectwo pracy, w którym w pkt 3 pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pismem z dnia 30 lipca 2021 roku powód wniósł o przekazanie odprawy na jego rachunek bankowy. Powód ponowił swój wniosek pismem z dnia 10 sierpnia 2021 roku. W odpowiedzi pozwane Starostwo pismem z dnia 31 sierpnia 2021 roku odmówiło powodowi wypłaty odprawy pieniężnej.

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.182,50 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, w tym dokumentów z akt sprawy o sygn. VI P 296/20, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka A. P. i powoda M. S., które są ze sobą zgodne oraz znajdują potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odprawy. Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda jest art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 1969, ze zm.). W niniejszej sprawie powód wniósł o zasądzenie odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych powołując się na to, że umowa o pracę łącząca go z pracodawcą została rozwiązana na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika, co wynika z ugody zawartej pomiędzy stronami w sprawie o sygn. akt VIP 296/20.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z wypowiedzeniem. Od tego wypowiedzenia powód odwołał się do Sądu Pracy, gdzie ostatecznie strony zawarły ugody przed mediatorem. Na mocy pkt I tej ugody tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanej przez pracodawcę został zmieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia strony z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W wykonaniu tej ugody pracodawca przesłał powodowi świadectwo pracy o odpowiedniej treści. Z kolei w pkt II pozwany zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 30.547,50 zł, co stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Również i to odszkodowanie zostało przez pozwanego wypłacone powodowi. Wreszcie w pkt III ugody strony oświadczyły, że punkt I i II niniejszej ugody wyczerpują wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego przedstawione w sprawie o sygn. akt VI P 296/20 oraz związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że w ugodzie zmieniono tryb rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron, jednak nigdzie w ugodzie nie ma oświadczenia pozwanego o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie to nie zostało więc cofnięte, a jednocześnie z jego treści wynika, że przyczynami zwolnienia powoda z pracy były: Wyłącznie przyczyny związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy, a więc przyczyny jego dotyczące. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt I PK 512/03, zgodnie z którym ugoda sądowa, w której strony zmieniły jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na porozumienie stron, nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy. Sąd I instancji uznał, że w niniejszej sprawie brak jest więc spełnienia przesłanki rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, bowiem do rozwiązania umowy o pracę doszło w istocie w drodze rozwiązania się wypowiedzeniem. W momencie zawierania ugody przez strony w sprawie VIP 296/20 umowa o pracę została już rozwiązana, upłynął bowiem okres wypowiedzenia. Ugoda nie cofnęła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie restytuowano w żaden sposób zakończonego stosunku pracy. Doszło jedynie do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, co ma wpływ na zapisy w świadectwie pracy, ale nie zmienia stanu faktycznego, który jest taki, że do ustania stosunku pracy doszło w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, stosunek pracy ustał po upływie okresu wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia dalej są aktualne, a sam powód nie argumentował w niniejszym postępowaniu aby były one nieprawdziwe. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy miał też na uwadze, że w istocie w przypadku powoda nie było możliwości uznania, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących powoda, nie mogło bowiem dojść do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska. Powód pracował na stanowisku geodety powiatowego, które to stanowisko musi być obsadzone w starostwie, jest to "wymóg ustawowy. Zgodnie z art. 6a ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy Prawo geodezyjne i kartograficzne, Służbę Geodezyjną i Kartograficzną stanowią organy administracji geodezyjnej i kartograficznej - starosta wykonujący zadania przy pomocy geodety powiatowego wchodzącego w skład starostwa powiatowego. Sąd Rejonowy wskazał, że stanowisko to więc musi być obsadzone, aby starosta mógł wykonywać zleczone mu zadania. Ponadto na miejsce powoda od razu zatrudniono inną osobę, musiała bowiem być zapewniona obsada tego stanowiska. W takiej sytuacji, mając na uwadze, że odprawa z ustawy o zwolnieniach grupowych może przysługiwać jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, Sąd I instancji nie mógłby zatwierdzić ugody, na mocy której pozwany zobowiązałby się do wypłaty takiej odprawy, jakiej powód dochodzi w niniejszej sprawie. Brak bowiem było w sprawie VI P 296/20 spełnienia przesłanki zwolnienia pracownika z przyczyn jego niedotyczących, tym samym zatwierdzenie wypłaty takiej odprawy w ugodzie prowadziłoby w istocie do obejścia ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie zaś z art. 58 § 1 KC czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Innymi słowy nawet, gdyby w treści ugody zawarto oświadczenie o wypłacie powodowi odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, to i tak oświadczenie to należałoby uznać za nieważne. Należy podkreślić, że Sąd w sprawie VI P 296/20 zatwierdził ugody, zawierającą m.in. sformułowanie „Tryb rozwiązania umowy z wypowiedzenia dokonanej przez pracodawcę

zostaje zamieniony na tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia strony z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”, zaś w żadnym miejscu, w żadnej sprawie Sąd nie zatwierdzał rzekomego prawa powoda do wypłaty odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, w żaden sposób nie udowodnił, że zwolnienie go z pracy nastąpiło ze względu na kwestie ekonomiczno-finansowe, bądź organizacyjno-strukturalne, bądź technologiczno-ekologiczne. W szczególności powód nie udowodnił, że przyczyną jego zwolnienia jest likwidacja jego stanowiska pracy, ewentualnie likwidacja zakładu pracy lub likwidacja części tego zakładu pracy, bądź też jakakolwiek reorganizacja struktury organizacyjnej pracodawcy. Tylko wtedy pracownik miałby prawo do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o tzw. „zwolnieniach grupowych”.

Z powyższego wynika więc, że powód nie zachowuje prawa do odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, brak jest bowiem spełnienia przesłanek jej przyznania.

Odnośnie zarzutu powagi rzeczy ugodzonej Sąd Rejonowy miał na uwadze, że do samej istoty ugody należy rezygnacja przez stronę z części swoich żądań. Ustępstwa wzajemne stron należy pojmować subiektywnie, a więc odnosić je nie do rzeczywistej, obiektywnie ustalonej treści stosunku prawnego, ale przekonania każdej ze stron co do wielkości i wagi poszczególnych roszczeń z niego wynikających (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 stycznia 2021 roku, sygn. akt I ACa 809/19). Zgodnie zaś z art. 917 KC przez ugodę strony czynią sobie Wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu; aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Jak wynika z powyższego istotą ugody, w tym ugody zawartej przed mediatorem i zatwierdzonej przed Sądem, są wzajemne ustępstwa obu stron. Nie można mówić o ugodzie w sytuacji, gdy jedna ze stron nie ustępuje ze swoich żądań, a druga na wszystko się zgadza, nie jest bowiem wówczas zachowany charakter ugody wynikający z przepisów Kodeksu cywilnego. Ponadto ugoda, jako umowa prawa cywilnego podlega wykładni zawartych w niej oświadczeń woli. Zgodnie zaś z art. 65 KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§2).

W sprawie o sygn. akt VI P 296/20 powód odwołując się od wręzonego mu wypowiedzenia domagał się przywrócenia go do pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet gdyby wygrał sprawę to uzyskałby albo przywrócenie do pracy, albo, w przypadku wystąpienia przesłanek z art. 45 § 2 KP, maksymalnie trzymiesięczne wynagrodzenie tytułem odszkodowania. Jednocześnie w toku negocjacji powód domagał się najpierw odszkodowania w kwocie równej jego pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu, a dopiero później zszedł do trzymiesięcznego wynagrodzenia, dodając żądanie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę. Oprócz tych dwóch roszczeń powód nie podnosił kwestii odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, nie żądał również cofnięcia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Nie bez znaczenia jest również fakt, że uzgodniona w ugodzie kwota tytułem odszkodowania jest wolna od obciążeń publicznoprawnych, zaś gdyby strony uzgodniły wypłacenie również odprawy, to byłaby już ona w pełni opodatkowana. Ponadto, w samej treści ugody, już po uzgodnieniu kwoty do wypłaty na rzecz powoda oraz kwestii zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, strony wyraźnie wskazały, że ugoda ta wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Z analizy oświadczeń woli zawartych w ugodzie, a także z analizy samego procesu negocjacji ugodowych wynika, że roszczenie o odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych nie było w ogóle objęte ugodą. Powód takiego roszczenia nie podnosił, sam przyznał, że nie informował pozwanego o takim roszczeniu. Celem powoda w negocjacjach ugodowych było doprowadzenie do poprawy jego wizerunku, aby to, co według powoda było nieprawdziwymi zarzutami pracodawcy zostało usunięte z wypowiedzenia i ze świadectwa pracy. Co prawda powód był przeświadczony o tym, że nie musi informować o roszczeniu, które mu przysługuje z mocy ustawy, jednak, jak wynika z wyżej przedstawionej analizy prawnej, powód w ogóle nie miał prawa do takiej odprawy. Tym bardziej więc nie mógł się

zrzec tego prawa, które mu nie przysługiwało. Sama zaś ugoda, jak to już wyżej wskazano, nie skutkowałą powstaniem tego prawa, doszło w jej wyniku jedynie do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, ale nie zniwelowało to skutku wręzonego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę, nie zostało to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem cofnięte, pracodawcą nie zaprzeczył też przyczynom w nim wskazanym. Powód nie domagał się takiego oświadczenia w ugodzie, poprzestał jedynie na roszczeniu odszkodowawczym i na zmianie trybu rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie Sąd I instancji dodał, że ugoda polega na zakończeniu wszelkich sporów pomiędzy danymi stronami; jak sam art. 917 KC w związku z art. 300 KP wskazuje, ma ona na celu uchylenie niepewności co do roszczeń wynikających z danego stosunku prawnego. Nie można więc zaakceptować poglądu forsowanego przez powoda, który z samego zawarcia ugody wysnuwa kolejne roszczenie o odprawę. Ugoda nie może wprowadzać stanu niepewności, nie powinna być podstawą nowych roszczeń i konfliktów, poza ewentualnymi kwestiami egzekucyjnymi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji na podstawie wskazanych przepisów orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za; czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanego od powoda kwotę 2.700,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wyrok – k. 55; uzasadnienie- k. 61-69 a.s.).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł M. S., zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1. naruszenie art. 10 ustawy Kodeks postępowania cywilnego poprzez naruszenie powagi rzeczy ugodzonej w postaci pkt I ugody zawartej w dniu 24.06.2021r, przed mediatorem (sprawa sygn. akt VIP 296/20), która co prawda nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej, ale kształtuje stan prawny wyrażający się w rzeczy ugodzonej (res transacta);***
- 2. naruszenie art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego polegające na wydaniu orzeczenia bez wszechstronnego wyjaśnienia sprawy i dowolną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę dowodów poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie nie nastąpiło w trybie opisanym w punkcie I;***
- 3. naruszenie art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego polegające na braku oparcia wyroku na okolicznościach nieudowodnionych, w oparciu wyłącznie o stanowisko strony pozwanej w zakresie powagi rzeczy ugodzonej;***
- 4. naruszenie art. 65 Kodeksu Cywilnego w związku z art. 300 ustawy Prawo pracy poprzez uznanie, że celem zawartej ugody nie było uzyskanie prawa do ustawowego świadczenia odprawy;***
- 5. naruszenie art. 65 Kodeksu Cywilnego w związku z art. 300 ustawy Prawo pracy polegający na błędnym przyjęciu, że zwrot "z przyczyn dotyczących pracodawcy" oznacza, że nie są to przyczyny wyłączone, podczas gdy sens i cel tej ugody wskazuje, że gdyby nie były to wyłączone przyczyny byłoby to w ugodzie wskazane;***

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę skarżonego wyroku i wydanie nakazu zapłaty należnej ustawowej odprawy, alternatywnie o uchylenie wydanego w sprawie wyroku Sądu Rejonowego oraz obciążenie pozwanego kosztami związanymi z postępowaniem przed obydwoma instancjami (apelacja – k. 72-76 a.s.).

W odpowiedzi na apelację, pozwany Starostwo Powiatowe w W. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wraz z odsetkami

w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za okres od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, do dnia zapłaty (odpowiedź na apelację – k. 88-90 a.s.).

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd II instancji podziela w całości dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz rozważania prawne wskazujące na bezzasadność apelacji powoda. Zgłoszone w apelacji zarzuty M. S. nie zasługują na uwzględnienie. Wbrew twierdzeniom apelującego, sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie – dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie sądu okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.2003r., II CK 177/02, LEX nr 457755). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001r., IV CKN 970/00 LEX nr 52753; wyrok Sądu Najwyższego z 27.09.2002r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W ocenie Sądu Okręgowego strona powodowa nie wykazała, aby Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych rażąco wadliwie lub oczywiście błędnie. Dodać należy, iż w ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy dowody. Sąd Rejonowy w swoim obszernym uzasadnieniu szczegółowo omówił ustalenia stanu faktycznego i dokonał wyczerpującej oceny materiału dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że w przypadku powoda nie było możliwości uznania, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących powoda, zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa pieniężna przysługuje zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, jeżeli okoliczności niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy. Zatem jeżeli w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z M. S. z przyczyn niedotyczących powoda, nie sposób uznać, że wystąpiły podstawy do przyznania powodowi odprawy pieniężnej. W przedmiotowej sprawie okoliczności, mogące uzasadniać naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie wystąpiły, zaś ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom skarżącego, pozbawione są błędu polegającego na dowolnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy nie wykroczył poza zakres pozwu dokonując oceny poprawności ugody, albowiem powód wywodził roszczenie o zasądzenie na jego rzecz odprawy, na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, na którą powołały się strony w zawartej ugodzie. Zdaniem Sądu II instancji nie znajduje uzasadnienia podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 10 ustawy Kodeks postępowania cywilnego poprzez naruszenie powagi rzeczy ugodzonej w postaci pkt I ugody zawartej w dniu 24 czerwca 2021 r. przed mediatorem. Wskazać należy, że ugoda, jako umowa prawa cywilnego, podlega wykładni zawartych w niej oświadczeń woli. Zgodnie zaś z art. 65 KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1);

w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Słusznie Sąd I instancji ustalił, że w toku postępowania mediacyjnego powód nie podnosił kwestii odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, nie żądał również cofnięcia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Zauważyć należy, że treść ugody wyklucza jednocześnie możliwość dalszego dochodzenia przez powoda od pozwanego jakichkolwiek roszczeń, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Wbrew twierdzeniom skarżącego, okoliczność, że ugoda zawiera stwierdzenie dotyczące zmiany przyczyn wypowiedzenia oraz jego podstawy prawnej, nie stanowi to podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej. Wskazać należy, że w momencie zawierania ugody przez strony w sprawie VI P 296/20 umowa o pracę została już rozwiązana, upłynął bowiem okres wypowiedzenia. Podkreślić należy, że ugodą nie cofnięto oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenia. Zatem w ślad za Sądem I instancji wskazać należy, że przyczyny wypowiedzenia są aktualne.

W dalszej kolejności wskazać należy, że dla prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny nie dotyczące pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Lex nr 1817647). Słusznie Sąd I instancji wskazał, że powód nie wykazał, że zwolnienie go z pracy nastąpiło ze względu na kwestie ekonomiczno-finansowe, organizacyjno-strukturalne albo technologiczno-ekologiczne. Nadto, zauważyć należy, że z załączonej przez powoda uchwały Zarządu Powiatu (...) nr (...) (...) z dnia 30 czerwca 2020 r. wynika, że stanowisko zajmowane uprzednio przez powoda nie zostało zlikwidowane – w pkt 5 przedmiotowej uchwały zmieniającej § 26 Regulaminu Organizacyjnego a dokładniej ust. 4 § 26 stanowisko Geodety Powiatowego dalej figuruje. Nie zostały zatem spełnione przesłanki do odprawy pieniężnej z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należy uznać za chybiony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd II instancji orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w punkcie 2 wyroku. Sąd Okręgowy zasądził od powoda M. S. na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w W. kwotę 1350,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu II instancyjnym, zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).