

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 października 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 749/18:

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. Oddział w W.-Usługi, Zakładu (...) na rzecz L. S. kwotę 10.404,00 (dziesięć tysięcy czterysta cztery 00/100) złotych tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. Oddział w W.-Usługi, Zakładu (...) na rzecz L. S. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. Oddział w W.-Usługi, Zakładu (...) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 520,00 (pięćset dwadzieścia 00/100) złotych tytułem kosztów sądowych;
4. nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.960,00 (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt 00/100) złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w okresie od dnia 2 czerwca 1980 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia wykonywał pracę na stanowisku: starszego elektromontera urządzeń elektrotrakcyjnych i elektroenergetycznych, specjalisty elektromontera, referendarza, naczelnika, zastępcy naczelnika sekcji.

W pozwanej Spółce w dniu 20 czerwca 2013 roku w W. zawarto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A.

Intencją zawarcia układu było między innymi to, aby wynagrodzenia zasadnicze pracowników były wyższe. Układ miał za zadanie także uprościć system płacowy w spółce, poprzez wyeliminowanie jak największej ilości elementów pochodnych, które wpływają na wynagrodzenie, ale nie wpływają na wynagrodzenie zasadnicze. Uproszczenie systemu wynagradzania polegało na wchłonięciu elementów ruchomych do wynagrodzenia zasadniczego.

Zgodnie z § 14 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Na podstawie ust. 2 wyżej wymienionego paragrafu zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników stanowiącej załącznik nr 1 do Układu. Ust. 3 § 14 (...) stanowi, iż do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe. Dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje odprawa pieniężna. Po 35 latach pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru pracy wynosi 680%.

Zgodnie z treścią ust. 3 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego na dzień 31 grudnia 2015 roku, podstawę wymiaru odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.

W dniu 31 grudnia 2013 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. W związku ze zmianą dotychczasowych zasad wynagradzania wynikającą z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...)

S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku strony wspólnie ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 3.960 złotych zgodnie z właściwą kategorią zaszeregowania Pracownika wynikającą z § 12 ust. 1 w zw. z Załącznikiem nr 1 w zw. z § 14 ust. 1 i 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku i składa się z następujących składników zgodnie z § 14 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku przed ustaleniem wysokości dodatków o których mowa w § 15 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku:

- premii regulaminowej w wysokości 21,5 %,
- dodatku stażowego w wysokości 33%,
- premii z innych tytułów w kwocie – 205,42.

Porozumienie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2014 roku.

Na przełomie października i listopada 2015 roku w pozwanej spółce ogłoszono program dobrowolnych odejść. Wyszczególniono trzy grupy pracowników, którzy nabyli prawa do emerytury. Aby przystąpić do programu należało mieć ukończone 60 lat i posiadać całkowity staż pracy 25 lat i 15 lat pracy w warunkach szczególnych. Powód spełniał te wymagania i zdecydował się przystąpić do programu.

Stosunek pracy powoda ustał na podstawie porozumienia stron z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy określonych w Ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.)

W grudniu 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.960 złotych.

Pozwana spółka wypłaciła powodowi w grudniu 2015 roku odprawę emerytalną w wysokości 16.524,00 złotych.

W dniu 1 czerwca 2016 roku pomiędzy Zarządem Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi został zawarty Protokół Dodatkowy Nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku w W..

Zgodnie z pkt 25 Protokołu Dodatkowego Nr 1, w załączniku 11 pkt 3 zwrot „stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy” zastępuje się postanowieniem „dla pracowników, pozostających w stosunku pracy ze Spółką przed dniem wejścia w życie niniejszego Układu, stanowi przez okres 4 lat liczonych od dnia wejścia w życie niniejszego układu, wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku”.

Protokół Dodatkowy Nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., zawarty w dniu 1 czerwca 2016 roku został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 21 lipca 2016 roku.

Pismem z dnia 15 maja 2018 roku powód wezwał pozwanego do ponownego naliczenia kwoty odprawy emerytalnej w oparciu o wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującą mu w dniu rozwiązania stosunku pracy oraz wypłacenia mu różnicy kwot między należną a otrzymaną.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2018 roku pozwana spółka nie wyraziła zgody na wyrównanie odprawy emerytalnej powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo L. S. o zasądzenie różnicy pomiędzy wypłaconą a należną odprawą emerytalną było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną roszczenia powoda był ust.1-4 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 20 czerwca 2013 roku - w brzmieniu na dzień ustania stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2015 roku.

Sąd I instancji zaznaczył, że powyższy akt prawny był składnikiem treści stosunku pracy wiążącego powoda, a co również istotne treść umownego stosunku pracy jest kształtowana przez umowę o pracę oraz przez przepisy ustawodawstwa pracy czyli przez przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz normatywnych aktów wykonawczych.

Wskazał nadto, że w świetle art.9 k.p. przynależność Zakładowego Układu Zbiorowego pracy do kategorii „przepisów prawa pracy” nie budzi wątpliwości; akt ten stanowił zatem jedno ze źródeł obowiązującego prawa, oraz integralny element łączącego strony stosunku pracy. W dniu ustania stosunku pracy staż pracy powoda wynosił 35 lat i 7 miesięcy.

W ocenie Sądu meriti zgodnie z ust. 4 z zw. z ust. 1 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy powodowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 680 % podstawy wymiaru odprawy, zaś podstawę jej wymiaru, zgodnie z ust. 3 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w brzmieniu obowiązującym na dzień ustania stosunku pracy, stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w stosunku do powoda nie mógł mieć zastosowania ust.3 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w brzmieniu nadanym mu przez pkt 25 Protokołu Dodatkowego Nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., zawartego w dniu 1 czerwca 2016 roku, który został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 21 lipca 2016 roku, stwierdzający, iż podstawę wymiaru odprawy stanowi wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2013 roku, ponieważ stosunek pracy powoda ustał w dniu 31 grudnia 2015 roku, a zatem przed wejściem w życie wyżej wymienionych zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W odniesieniu do wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda na dzień 31 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 77¹ kodeksu pracy, układy zbiorowe pracy powinny ustalać warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą; chodzi tu przede wszystkim o regulacje wskazujące, jakie składniki wynagrodzenia i w jakiej wysokości oraz jakie inne świadczenia związane z pracą przysługują zatrudnionym pracownikom.

W ocenie Sądu a quo układ zbiorowy pracy powinien bowiem, według obowiązku wskazanego w art.78 § 2 k.p., określać wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że obowiązujący w pozwanej spółce (...) w rozdziale IV reguluje kwestie zasad wynagradzania pracowników; zgodnie z § 14 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego grupy zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej grupie oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie, zaś na podstawie ust. 2 wyżej wymienionego paragrafu zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia zasadniczego ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników stanowiącej załącznik nr 1 do Układu; ust. 3 § 14 (...) stanowi, iż do wynagrodzenia zasadniczego ustalanego zgodnie z ust. 1 i 2 wlicza się także dodatek za staż pracy, o którym mowa w § 15 pkt 2 oraz premie regulaminowe.

Zdaniem Sądu I instancji dopiero po takim wyliczeniu ustala się wysokość pozostałych składników wynagrodzenia określonych w Układzie.

Wskazał, że w dniu 31 grudnia 2013 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy i w związku ze zmianą dotychczasowych zasad wynagradzania wynikającą z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. z dnia 20 czerwca 2013 roku wspólnie ustaliły, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 3.960 złotych zgodnie z właściwą kategorią zaszeregowania i składa się z premii regulaminowej w wysokości 21,5 %, dodatku stażowego w wysokości 33%, premii z innych tytułów w kwocie – 205,42.

Zgodnie z powyższym Sąd Rejonowy przyjął, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3960 złotych. Nie zgodził się tym samym z opinią pozwanego, jakoby przy określaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda nie należało doliczać dodatku stażowego i premii regulaminowej; pozwana spółka utrzymywała przy tym, iż nie taka była intencja stron przy zawieraniu zarówno układu zbiorowego pracy jak i porozumienia zmieniającego.

Sąd meriti wskazał nadto, że zgodnie z treścią art. 241⁶ k.p. treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony, wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu; wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia; wyjaśnienia stron co do zasady nie są wiążące dla osób trzecich (np. pracowników, chcących skorzystać z uprawnień zawartych w układzie lub pracodawcy); wiążą one jedynie strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu i dlatego powinny zostać im udostępnione, zaś o potrzebie skorzystania z prawa wyjaśniania treści układu zbiorowego pracy decydują strony tego układu na podstawie własnej oceny, która nie musi być zbieżna z profesjonalną oceną prawniczą (wyr. SN z 19.8.2004 r., I PK 528/03, OSNP 2005, Nr 6, poz. 79); z przepisu art. 241⁶ § 1 KP nie wynika zakaz dokonywania przez sąd wykładni postanowień układu zbiorowego pracy (wyr. SN z 14.2.2001 r., I PKN 249/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 523).

Zdaniem Sądu I instancji dokonując wykładni postanowień układu zbiorowego pracy, sąd pracy powinien uwzględnić wolę i zamiar stron, które zawarły układ zbiorowy pracy. Postanowienia porozumień zbiorowych podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej metod. (wyrok SN z dnia 8 września 2015 roku, I PK 270/14); zgodnie z orzecznictwem sądowym, dokonując interpretacji treści układu zbiorowego pracy, w pierwszym rzędzie należy stosować wykładnię typową dla przepisów prawa, chociaż nie bez znaczenia jest również ustalenie woli stron, które zawarły układ. Zdaniem SN, układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa (przepisem), a więc do jego wykładni należy stosować wszystkie reguły wykładni prawa (por. wyr. SN z 26.1.1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 216), a przede wszystkim zasadę, że główne znaczenie ma brzmienie przepisu, a więc decydująca jest jego wykładnia językowa.

Wykładnia układowa powinna – w ocenie Sądu meriti - odpowiadać podstawowym zasadom językowej wykładni ustaw; z jednoznacznie brzmiącego sformułowania wydobywa się jednocześnie prawdziwą wolę partnerów układowych oraz sens i cel norm układowych, o ile znalazły one w nim swój wyraz; jeżeli po analizie brzmienia słów i kontekstu znaczeniowego pozostaną jeszcze wątpliwości, może być wówczas uwzględniana rzeczywista wola stron układu przy zastosowaniu dalszych kryteriów, takich jak praktyczny zwyczaj układowy i geneza powstania układu.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, że wyjaśnienie treści układu przez jego strony nie może prowadzić do tworzenia nowych przepisów (uzupełniania luk prawnych) ani też ignorowania wyraźnego ich brzmienia; sensem tego wyjaśnienia jest przekazanie organom stosującym prawo układowe (pracodawcy i sądom), jaki był zamiar stron; innymi słowy, wyjaśnienie treści układu może stanowić istotny element wykładni pod warunkiem, że niezbędne okaże się posłużenie się wykładnią celowościową (por. wyr. SN z 26.7.2011 r., I PK 27/11, L.).

W ocenie Sadu a quo postanowienia obowiązującego w pozwanej spółce (...) w sposób wyraźny i jednoznaczny wskazują, iż do wynagrodzenia zasadniczego pracowników wlicza się dodatek za staż pracy oraz premie regulaminowe; powyższe znalazło także potwierdzenie w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy powoda zawartym między stronami w dniu 31 grudnia 2013 roku, zaś ze zgromadzonego materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika jakoby intencją stron przy zawieraniu układu było rozumienie wynagrodzenia zasadniczego jako jedynie kategorii zaszerogowania, jak utrzymuje strona pozwana; wręcz przeciwnie, z zeznań świadka L. N., który brał udział w negocjowaniu i podpisywaniu układu zbiorowego pracy, wynika, iż intencją zawarcia układu było między innymi to, aby wynagrodzenia zasadnicze pracowników były wyższe; układ miał za zadanie także uprościć system płacowy w spółce, poprzez wyeliminowanie jak największej ilości elementów pochodnych, które wpływają na wynagrodzenie, ale nie wpływają na wynagrodzenie zasadnicze.

Mając na uwadze, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda w dniu rozwiązania stosunku pracy wynosiło 3960 złotych – w ocenie Sądu I instancji - przysługiwała mu odprawa emerytalna w wysokości 680% wynagrodzenia zasadniczego, zaś pozwana spółka wypłaciła mu jedynie część należnej odprawy, Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 10.404,00 złotych, to jest różnicę pomiędzy odprawą należną (26.928,00 złotych) a otrzymaną (16.524,00 złote).

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd ten zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 K.c. w związku z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 K.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do zapłaty całej kwoty należnej powodowi odprawy i stało się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy powoda, tj. 31 grudnia 2015 roku, a zatem powodowi przysługują odsetki liczone od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki, jako strony przegrywającej na rzecz L. S.. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2700 złotych (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych - (Dz.U. z 2018 r. poz. 265)

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd ten nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

1.naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art.233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, w tym dokumentów i zeznań świadka polegającą na przyjęciu, iż postanowienia obowiązującego w pozwanej spółce (...) wskazują, że do wynagrodzenia zasadniczego pracowników wlicza się określone dodatki, także dla potrzeb obliczania odprawy emerytalnej podczas gdy stan faktyczny zaistniały w sprawie prowadzi do uznania, iż:

a) podstawę wymiaru odprawy emerytalnej w okresie przejściowym (...) stanowiło wynagrodzenie zasadnicze w rozumieniu § 14 ust 1 i 2 (...), co jest równoznaczne z tym, że mimo wejścia w życie (...) w okresie ochronnym zasady ustalania odprawy emerytalnej dla dotychczasowych pracowników nie zmieniły się,

b) zgodnie z wolą pracodawcy i związków zawodowych wyartykułowaną w (...), po upływie 4 lat od dnia wejścia w życie, odprawa emerytalna jest równa wynagrodzeniu za 1 miesiąc albo 3 miesiące,

c) powód był świadomy zakresu zmian wprowadzonych przez Pozwanego w drodze wyżej wskazanego Układu w odniesieniu do metody obliczania podstawy odprawy emerytalnej oraz zmiany te zaakceptował, co skutkowało porozumieniem stron co do zasad obliczania odprawy emerytalnej;

d) zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego interpretacja (...) oraz porozumienia zmieniającego z dnia 31 grudnia 2013, a także porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazywała, że:

- prawo do odprawy emerytalnej obliczanej w zależności od stażu pracy zostało zachowane jedynie przez pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowego (...) i odeszli na emeryturę w ciągu 4 lat, przy czym podstawę wymiaru odprawy miało stanowić wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi w dniu 31.12.2013 r.

- strona powodowa w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. jednoznacznie wyraziła zgodę na powyższe zasady, wprost potwierdzając przy tym, że od dnia zawarcia porozumienia zmieniającego powoda obowiązują wszelkie postanowienia nowego (...) zastępujące dotychczasowe zasady wynagradzania, w tym stanowiące dotychczasowe elementy stosunku pracy wynikające z umowy.

- powód przy tym jednoznacznie wyraził zgodę na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość wynagrodzenia zasadniczego na potrzeby wyliczenia odprawy emerytalnej będzie rozumiana zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 (...) i że dalsze składniki wynagrodzenia (dodatek stażowy, premia regulaminowa, inne dodatki i premie nie będą brane pod uwagę przy obliczaniu podstawy odprawy emerytalnej)

- odchodząc z pracy w ramach (...) i otrzymując z tego tytułu określone świadczenia pieniężne pracownicy zrzekli się wszelkich pozostałych roszczeń wobec pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i nieuwzględnienie, że ze względu na okoliczności, w których złożone zostało oświadczenie o zawarciu porozumienia zmieniającego, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje oraz ze względu na zgodny zamiar stron i cel umowy interpretacja treści porozumienia zmieniającego oraz o rozwiązaniu umowy o pracę wskazuje, że:

a) co do zasady zmieniono zasady przyznawania odpraw emerytalnych ograniczając ich wysokość do jedno lub trzy miesięcznego wynagrodzenia

b) prawo do odprawy emerytalnej w dotychczasowym kształcie zostało zachowane przez pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowego (...) i odeszli na emeryturę w ciągu 4 lat od dnia wejścia w życie, a podstawą obliczenia odprawy miało być wynagrodzenie sensu stricto wskazane w § 14 ust 1 i 2 (...),

c) strona powodowa w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. jednoznacznie wyraziła zgodę na powyższe zasady, wprost potwierdzając przy tym, że od dnia zawarcia porozumienia zmieniającego powoda obowiązują wszelkie postanowienia nowego (...) zastępujące dotychczasowe zasady wynagradzania, w tym stanowiące dotychczasowe elementy stosunku pracy wynikające z umowy.

d) powód przy tym jednoznacznie wyraził zgodę na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość odprawy emerytalnej zostaje określona na podstawie wynagrodzenia zasadniczego sensu stricto (liczonego bez dodatków za staż pracy, premii regulaminowej, premii z innych tytułów)

e) odchodząc z pracy w ramach (...) i otrzymując z tego tytułu określone świadczenia pieniężne pracownicy zrzekli się wszelkich pozostałych roszczeń wobec pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem.

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 9 k.p. w zw. z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w w. z przepisami zbiorowego prawa pracy, tj. pkt 3 i 4 załącznika 11 przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powodowi należy się odprawa emerytalna w wysokości ilorazu wskaźnika procentowego i wynagrodzenia otrzymywanego w dniu ustania zatrudnienia zł, podczas gdy zgodnie z zamiarem pracodawcy oraz związków zawodowych było ustalenie, iż podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej miało być wynagrodzenie zasadnicze liczone na dzień 31.12.2013 r., względnie liczone na dzień ustania stosunku pracy w innej niż przyjęta przez sąd wysokości.

Powołując się na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Objęty zarzutami apelacji przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl 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.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest, wbrew twierdzeniom apelacji, prawidłowa. Zarzuty podniesione przez skarżącego w tym zakresie stanowią wyłącznie polemikę z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd i jako takie, zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 k.p.c., nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji wyłącznie własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że w stosunku do powoda należało zastosować inne postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy niż obowiązujące w dacie rozwiązania z nim stosunku pracy tj. w dniu 31 grudnia 2015 r. Wbrew bowiem wywiodom zawartym w apelacji, na powyższe nie wskazuje ani literalne brzmienie zakładowego układu zbiorowego pracy w brzmieniu obowiązującym w dniu ustania stosunku pracy łączącego strony sporu, ani treść porozumienia, ani jakiegokolwiek dowody zgromadzone w postępowaniu.

Nie można więc podzielić poglądu apelanta, że podstawę wymiaru odprawy emerytalnej powoda stanowiło wynagrodzenie zasadnicze w rozumieniu § 14 ust 1 i 2 (...), tzn. że pomimo zawarcia w dniu 31 grudnia 2013 roku porozumienia - zasady ustalania odprawy emerytalnej dla niego nie zmieniły się.

Bez znaczenia pozostaje zatem świadomość zakresu zmian, których życzył sobie pozwany. Powód nie może bowiem odpowiadać za brak ich korekty aż do 1 czerwca 2016 roku.

W świetle powyższych uwag ocena prawna dokonana przez Sąd Rejonowy jest ze wszech miar prawidłowa, zatem podstawę wymiaru odprawy powoda stanowi jego wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu w dacie ustania stosunku pracy czyli w dniu 31 grudnia 2015 roku.

Wbrew twierdzeniom apelanta powód nie wyraził zgody na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość wynagrodzenia zasadniczego na potrzeby wyliczenia odprawy emerytalnej będzie rozumiana zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 (...) i że dalsze składniki wynagrodzenia (dodatek stażowy, premia regulaminowa, inne dodatki i premie) nie będą brane pod uwagę przy obliczaniu podstawy odprawy emerytalnej.

Chybiony jest także argument pozwanej, że odchodząc z pracy w ramach (...) i otrzymując z tego tytułu określone świadczenia pieniężne pracownicy zrzekli się wszelkich pozostałych roszczeń wobec pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem. Twierdzenie powyższe nie wynika z żadnego dowodu przeprowadzonego w niniejszej sprawie. Co więcej – stoi w sprzeczności z dowodami, którym Sąd meriti dał wiarę. Sąd Okręgowy w pełni zaś podziela stanowisko Sądu I instancji we wskazanym zakresie.

Przechodząc do kolejnego zarzutu wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Głosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykłady prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10 ,

stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględniać dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687).

Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, zgodnie z którym „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.).

Tym samym, we współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 k.c. rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 k.c. (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada *clara non sunt* interpretanda rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 k.c.) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczonego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 k.c. nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19

września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy - porozumienia. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art. 247 kpc. Art. 65 kc dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr: 1084604). Sformułowanie art. 65 § 2 kc wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895).

W ocenie Sądu odwoławczego, biorąc pod uwagę powyższe rozważania oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy nie sposób przyjąć, aby w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodem tj. w dniu 31 grudnia 2015 r. obowiązywały inne postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy niż przyjęte przez Sąd Rejonowy. Z całą bowiem pewnością nie obowiązywały wówczas postanowienia Protokołu Dodatkowego nr 1 z dnia 1 czerwca 2016 roku, a zatem Sąd Rejonowy słusznie uznał, że wysokość odprawy emerytalnej powoda należało ustalić stosownie do wysokości wynagrodzenia jakie wówczas osiągał tj. stosownie do treści obowiązującego wówczas ust.3 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Interpretacja treści porozumienia zmieniającego oraz o rozwiązaniu umowy o pracę – wbrew twierdzeniom skarżącego nie wskazuje w żaden sposób, że zmieniono zasady przyznawania odprawy emerytalnej powoda ograniczając jej wysokość do jedno lub trzy miesięcznego wynagrodzenia.

Z treści przedmiotowego porozumienia nie wynika również, by podstawą obliczenia odprawy miało być wynagrodzenie sensu stricto wskazane w § 14 ust 1 i 2 (...) ani zgoda powoda na to, że od dnia wejścia w życie porozumienia zmieniającego wysokość jego odprawy emerytalnej zostaje określona na podstawie wynagrodzenia zasadniczego sensu stricto (liczonego bez dodatków za staż pracy, premii regulaminowej, premii z innych tytułów).

Nie doszło zatem – jak sugeruje skarżący – do naruszenia przez Sąd meriti przepisów prawa materialnego tj. art. 9 k.p. w zw. z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z przepisami zbiorowego prawa pracy, tj. pkt 3 i 4 załącznika 11.

Sąd Rejonowy dokonał jedynej właściwej wykładni wskazanych przepisów słusznie uznając, że powodowi należy się odprawa emerytalna w wysokości ilorazu wskaźnika procentowego i wynagrodzenia otrzymanego w dniu ustania zatrudnienia.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się trafny.

W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać.

Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, ustalił prawidłową wysokość należnej powodowi odprawy emerytalnej.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 oraz § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. Nr 2019 r., poz.235).

del.SSR Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Agnieszka Domańska - Jakubowska

S.B.