

Sygn. akt V P 247/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Grażyna Mołdoch, Piotr Sawicki

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **D. B.**

przeciwko: (...) **Spółce Akcyjnej Zakładowi (...) w G.**

o odszkodowanie, o odprawę

1. **oddala powództwa,**

2. **zasądza od powódki D. B. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Zakładu (...) w G. kwotę 1.997 zł (jeden tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sygn. akt V P 247/15

UZASADNIENIE

Powódka D. B. wystąpiła z pozwem przeciwko pozwanemu przedsiębiorcy działającemu pod firmą (...) z siedzibą w G. o zasądzenie od pozwanego:

- kwoty 11.603,60 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskutek złożenia przez powódkę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron pod wpływem groźby dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, w dniu 07.11.2012 roku;
- kwoty 11.603,60 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8.11.2012 roku do dnia zapłaty
- kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem zwrotu kosztu pełnomocnictwa procesowego

W uzasadnieniu podniosła, iż u pozwanego była zatrudniona od dnia 16.04.1986 roku do dnia 07.11.2012 roku na stanowiskach:(...).

Podawała nadto, że ubiegła się o dofinansowanie do wypoczynku dzieci na obozie w Hiszpanii, w związku z czym w dniu 02.08.2012 roku przedłożyła pozwanej fakturę VAT nr (...) na kwotę 4.080 zł wystawioną przez Biuro Usług (...) z siedzibą w S., natomiast biuro poinformowało D. B., że traci płynność finansową i wyjazd ten prawdopodobnie nie odbędzie się.

D. B. wskazała, że na początku miesiąca października 2012 roku złożyła w G. D. K. w S. pismo, w którym zrezygnowała z dofinansowania wnosząc o zwrot przedstawionej uprzednio faktury. Podkreślała, że z uwagi na wycofanie faktury, pozwana Spółka nie przekazała jej żadnych środków na dofinansowanie wypoczynku dzieci. Powódka argumentowała również, że po wycofaniu wniosku o dofinansowanie, pozwana Spółka wszczęła w stosunku do niej postępowanie wyjaśniające i wezwała ją do złożenia wyjaśnień, zarzucając przy tym, że faktura została sfalszowana lub potwierdza nieprawdę i złożona została celem uzyskania świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. D. B. podała także, iż w dniu 06.11.2012 roku otrzymała listem poleconym pismo z dnia 05.11.2012 roku o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp., w którym pracodawca zarzucił jej działanie w celu doprowadzenia go do niekorzystnego rozporządzenia jego mieniem, czym naruszyła podstawowe obowiązki pracownice.

Wskazała przy tym, że w dniu 7.11.2012 roku telefonicznie została wezwana do pozwanego, gdzie podczas rozmowy dyrektor Z. R. powołując się na postępowanie wyjaśniające oświadczył, że rozwiązuje z nią umowę o pracę, zaś do podpisu przygotowane zostało porozumienie pomiędzy stronami. D. B. podała również, że obawiała się, iż w przypadku odmowy podpisania porozumienia aktualne stanie się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 05.11.2012 roku, przy czym podczas rozmowy dyrektor oświadczył, że złożył w prokuraturze zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powódkę. Powódka podniosła, że w jej ocenie rzeczywistym celem wręczenia jej dokumentu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było doprowadzenie do rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Argumentowała, że związek zawodowy w opinii z dnia 30.10.2012 roku wyraził swój sprzeciw podnosząc, że pozwany nie dopełnił wymaganej staranności i oparł się na dowolnej, subiektywnej i jednostronnej ocenie dokumentu, jak i faktów.

Wskazała, że mając na uwadze, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonane pod wpływem groźby stanowiło faktycznie niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka roszczenie wypłaty odszkodowania opiera na treści przepisu art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę obliczonego według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w kwocie 11.603,60 zł.

Powódka podała nadto, że po podpisaniu porozumienia dowiedziała się, że w rzeczywistości została zwolniona przez pozwanego w związku z redukcją etatów, o czym wiedzę powzięła w trakcie jednej z rozmów z dyrektorem, które odbyły się w dniach: 18.01.2013 roku, 29.01.2013 roku, 28.02.2013 roku.

D. B. wskazała także, iż w dniu 30.04.2014 roku tj. w dniu wydania postanowienia o umorzeniu dochodzenia w sprawie dotyczącej powódki, ustał jej stan obawy i powódka wyzwoliła się z poczucia strachu. Podała, że pismem z dnia 22.04.2015 roku doręczonym pozwanemu w dniu 23.04.2015 roku powódka uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby.

W odpowiedzi na pozew przedsiębiorstwo działające pod firmą (...) z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana potwierdziła, że łączył ją z powódką stosunek pracy, który został zakończony na mocy porozumienia stron z dnia 7.11.2012 roku oraz że zawierała z powódką umowy zlecenie na wykonywanie czynności (...) w pociągach (...) S.A. Potwierdziła nadto fakt, że wezwała powódkę do złożenia wyjaśnień w związku z uzasadnionymi w jej ocenie obawami, jakoby działanie powódki zmierzało do doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez pozwanego jako pracodawcę.

Pełnomocnik pozwanej Spółki podkreślał, że do spotkania z powódką w dniu 7.11.2012 roku doszło z inicjatywy i na prośbę powódki, przez co kwestionował stwierdzenie powódki o tym, że powódka została telefonicznie wezwana do pozwanego.

Nadto, pozwana wywodziła, że nie jest prawdopodobne, aby powódka trwając w poczuciu strachu jednocześnie mogła nadal współpracować z pozwanym zawierając kolejne umowy zlecenia. Podkreślała, że to powódka wystąpiła do pozwanej Spółki jako pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a zatem nie sposób mówić o groźbie ze strony pozwanej.

Pozwana podniosła, że nie zgadza się z twierdzeniami powódki, iż zwolnienie jej nastąpiło w ramach redukcji etatów czy też ze względów ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy. Podała, że stanowiska (...) nie były przewidziane do likwidacji w okresie, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 16 kwietnia 1986 roku D. R. (później B.) zawarła z (...) kl. w S. umowę o pracę na stanowisku praktykantki na zwrotniczego w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony.

Dowód: umowa o pracę z dnia 16.04.1986 roku – akta osobowe, k. 1.

Na mocy pisma z dnia 01.07.1998 roku, zmieniono postanowienia zawartej umowy o pracę w ten sposób, że od dnia 01.07.1998 roku wyznaczono D. B. do pełnienia czynności na stanowisku (...) (...) w Zakładzie (...) w S..

Dowód: pismo z dnia 01.07.1998 roku – akta osobowe, k. 53.

Z dniem 01 września 2009 roku nastąpiło przejście w trybie art. 23¹ k.p., z zachowaniem dotychczasowych warunków czasu pracy i płacy oraz innych świadczeń pracowniczych przez nowego pracodawcę, tj. (...) S.A. Zakład (...). Przyczyną powyższego były zmiany organizacyjne w strukturze Spółki (...) S.A. związane z nadaniem statusu pracodawcy jednostkom organizacyjnym Spółki.

Dowód: pismo z dnia 27.08.2009 roku – akta osobowe D. B., k. 124.

Na mocy porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 04.11.2011 roku zawartego pomiędzy pracodawcą: Spółką (...) Spółką Akcyjną, Zakład (...) z siedzibą w G. a D. B., z dniem 01.11.2011 roku pracodawca i pracownik zmienili warunki umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego obowiązywały następujące warunki:

- stanowisko: (...);

- wynagrodzenie zasadnicze według grupy 10.

Dowód: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 04.11.2011 roku – akta osobowe, k. 143.

W dniu 02.08.2012 roku D. B. złożyła do pracodawcy wnioski o dofinansowanie ze środków Zakładowego Funduszu świadczeń Socjalnych pobytu na wczasach w Hiszpanii dzieci pracownika, tj. K. B. oraz A. B.. Łączna kwota wskazana na fakturze nr (...) z dnia 31.07.2012 roku wynosiła 4.080 zł. Do wniosku załączyła oświadczenie o dochodach przypadających na jednego członka gospodarstwa domowego.

Dowód: pismo z dnia 01.08.2012 roku – k. 78 akt sprawy; oświadczenie wnioskodawcy z dnia 01.08.2012 roku – k. 79 akt sprawy; uwierzytelniona kserokopia faktury vat nr (...) z dnia 31.07.2012 roku – k. 93 akt sprawy.

W dniu 23.10.2012 roku (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w G. w Prokuraturze Rejonowej w S. złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa fałszerstwa dokumentów, poświadczenia nieprawdy co do okoliczności mającej znaczenie prawne, doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem. W zawiadomieniu wskazano dokładne dane (również teleadresowe) pracowników spółki (...) S.A. Zakład (...) w G., którzy przedłożyli wraz z wnioskiem o uzyskanie świadczenia z ZFŚS dokumenty w postaci faktur vat wystawionych we wszystkich przypadkach przez Biuro

Usług (...) w S., a potwierdzających w roku 2012 pobyt na wczasach tychże pracowników lub ich dzieci – na obozach/koloniach wypoczynkowych.

Podano, że ww. dokumenty uzasadniają podejrzenie, iż mogą być sfałszowane lub poświadczają nieprawdę, a złożone zostały jedynie w celu uzyskania świadczenia z ZFŚS.

Wśród pracowników wskazanych w treści ww. zawiadomienia była D. B..

Dowód: zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z dnia 23.10.2012 roku – k. 96-97 akt sprawy.

Pismem z dnia 26.10.2012 roku (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w G. wezwał D. B. do złożenia wyjaśnień w sprawie przedłożenia do Zakładu (...) w G. dnia 02.08.2012 roku faktury VAT nr (...) z dnia 31.07.2012 roku na kwotę brutto 4.080 zł potwierdzającej pobyt A. i K. B. na obozie w Hiszpanii oraz rzekomo poniesione przez nią z tego tytułu koszty.

W treści pisma wskazano, iż w ocenie pracodawcy przedstawiony dokument został sfałszowany lub potwierdza on nieprawdę, a został złożony jedynie w celu uzyskania świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Dowód: wezwanie z dnia 26.10.2012 roku – akta osobowe, k. 152.

W dniu 26.10.2012 roku D. B. złożyła wyjaśnienia w związku z przedstawionymi jej przez pracodawcę zarzutami.

Dowód: wyjaśnienia z dnia 26.10.2012 roku – akta osobowe, k. 152v.

D. B. złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie o rezygnacji z dofinansowania wypoczynku K. oraz A. B., wnosząc przy tym o zwrot przedłożonej faktury vat nr (...) z dnia 31.07.2012 roku.

Tytułem dofinansowania do wykupionego pobytu/wczasów jej dzieci D. B. nie uzyskała jakichkolwiek środków od pracodawcy. Wczasy nie odbyły się.

Dowód: oświadczenie – k. 14 akt sprawy; wyjaśnienia D. B. złożone podczas rozprawy w dniu 26.01.2016 roku – k. 63.

Pismem z dnia 29.10.2012 roku (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w G. poinformował Związek Zawodowy (...) przy (...) S.A. Zakładzie (...) w G., iż zamierza rozwiązać z D. B. zatrudnioną w S. H. w G. na stanowisku: (...), umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, z uwagi na ciężkie naruszenie przez D. B. podstawowych obowiązków pracowniczych (działanie w celu doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez pracodawcę poprzez przedłożenie sfałszowanego lub potwierdzającego nieprawdę dokumentu, celem uzyskania świadczenia z ZFŚS.

Dowód: zawiadomienie z dnia 29.10.2012 roku – akta osobowe, k. 153; zeznania świadka K. O. złożone podczas rozprawy w dniu 22.03.2016 roku – k. 73; zeznania świadka Z. C. – k. 121v.

Zarząd (...) ocenił podjętą decyzję jako niemającą dostatecznych przesłanek i wyraził swój sprzeciw. Wskazano, że pracodawca nie dopełnił wymaganej przez orzecznictwo staranności, opierając się na fakturze oraz własnej dość dowolnej, subiektywnej i jednostronnej ocenie dokumentu, jak i faktów.

Dowód: pismo z dnia 30.10.2012 roku – akta osobowe, k. 154.

Pismem z dnia 05.11.2012 roku (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w G. skierował do D. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści tegoż wskazano, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu powyższego podano, że w dniu 02.08.2012 roku D. B. przedłożyła pracodawcy fakturę vat nr (...) z dnia 31.07.2012 roku na kwotę brutto 4.080 zł, która w ocenie pracodawcy jest dokumentem sfałszowanym lub potwierdzającym nieprawdę, a został złożony jedynie w celu uzyskania świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podano, że D. B. działała tym samym w celu doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez pracodawcę.

Oświadczenie zostało przesłane do D. B. drogą pocztową.

Dowód: oświadczenie z dnia 05.11.2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – akta osobowe, k. 155.

Pismem z dnia 07.11.2012 roku kierowanym do (...) S.A. Zakład (...) w G., D. B. wniosła o rozwiązanie w trybie natychmiastowym umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: pismo z dnia 07.11.2012 roku – akta osobowe, k. 156; zeznania D. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.05.2016 roku – k. 122v.

W dniu 07.11.2012 roku pomiędzy D. B. oraz (...) S.A. Zakład (...) w G. zawarte zostało porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę. Na mocy ww. porozumienia, umowa o pracę zawarta w dniu 16.04.1986 roku uległa rozwiązaniu z dniem 07.11.2012 roku na mocy porozumienia stron, tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Strony zgodnie stwierdziły, że u podstaw rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie istnieją przyczyny, o których mowa w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę z dnia 07.11.2012 roku - akta osobowe, k. 157.

Dyrektor Spółki nie wymuszał na D. B. podpisania i zaaprobowania ww. porozumienia. Nie stosował wówczas gróźb wobec D. B..

W zawarciu porozumienia pośredniczył przedstawiciel przyzakładowych związków zawodowych.

Dowód: wyjaśnienia D. B. złożone podczas rozprawy w dniu 26.01.2016 roku – k. 62v.; zeznania D. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.05.2016 roku – k. 123 akt sprawy.

W ramach prowadzonej wówczas w Spółce (...) S.A. redukcji etatów, zwolnienia z pracy obejmowały kasjerki. Nie dotyczyło to kierowników pociągów czy konduktorów.

Zwolnienie D. B. nie miało żadnego związku z redukcją etatów w Spółce (...). Lista osób do zwolnienia zatwierdzona została w dniu 26.07.2012 roku, zaś D. B. złożyła fakturę w dniu 01.08.2012 roku.

Dowód: wyjaśnienia D. B. złożone podczas rozprawy w dniu 26.01.2016 roku – k. 62v.; wyjaśnienia Z. R. złożone podczas rozprawy w dniu 26.01.2016 roku – k. 63v. akt sprawy; zeznania świadka K. O. złożone podczas rozprawy w dniu 22.03.2016 roku – k. 73; zeznania świadka Z. C. złożone podczas rozprawy w dniu 24.05.2016 roku – k. 122.

Na mocy postanowienia z dnia 30.04.2014 roku, zatwierdzonego przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w dniu 30.04.2014 roku, umorzone zostało dochodzenie w ww. sprawie.

Dowód: uwierzytelniony odpis postanowienia z dnia 30.04.2014 roku w przedmiocie umorzenia dochodzenia w sprawie sygn. akt (...)– 105-108 akt sprawy.

Pismem z dnia 22.04.2015 roku D. B. złożyła do (...) S.A. Zakład (...) w G. oświadczenie w trybie art. 88 § 1 k.c. w zw. z art. 87 k.c., iż uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z dnia 07.11.2012 roku, podając, że zostało ono złożone pod wpływem groźby. D. B. w treści ww. oświadczenia wskazała, że pracodawca zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, pod groźbą pozostawienia w mocy wypowiedzenia z dnia 05.11.2012 roku.

Dowód: oświadczenie z dnia 22.04.2015 roku – k. 31 akt sprawy.

W dniu 10 czerwca 2013 roku D. B. zawarła z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której podjęła się wykonywania czynności (...) w pociągach (...) S.A. za wyjątkiem pociągów (...).

Strony ustaliły okres obowiązywania umowy od dnia 10 czerwca 2013 roku do dnia 1 września 2013 roku.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) z dnia 10.06.2013 roku – k. 20-21v. akt sprawy.

W dniu 30 sierpnia 2013 roku D. B. zawarła z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której podjęła się wykonywania czynności (...) w pociągach (...) S.A. za wyjątkiem pociągów (...).

Strony ustaliły okres obowiązywania umowy od dnia 2 września 2013 roku do dnia 30 września 2013 roku.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) z dnia 30 sierpnia 2013 roku – k. 22-23v. akt sprawy.

W dniu 01 lipca 2014 roku D. B. zawarła z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której podjęła się wykonywania czynności (...) w pociągach (...) S.A. za wyjątkiem pociągów (...).

Strony ustaliły okres obowiązywania umowy od dnia 01 lipca 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) z dnia 01 lipca 2014 roku – k. 24-25v. akt sprawy.

Wynagrodzenie D. B. wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: 3.773,37 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 08.01.2016 roku – k. 39 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo D. B. nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie między stronami spornym był przede wszystkim fakt, w jaki sposób doszło do rozwiązania stosunku pracy oraz okoliczności leżące u podstaw tej czynności. Z tego bowiem aspektu powódka D. B. wywodziła swe roszczenia w zakresie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 11.603,60 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 11.603,60 zł, stanowiące konsekwencje (pochodne) wskazywanych przez siebie faktów oraz okoliczności.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika, iż przedmiotowy stosunek pracy uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron.

Zauważyć należy, iż ustawa Kodeks pracy przewiduje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy jedynie wówczas, gdy pracodawca w sposób niezgodny z prawem (z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę) rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia lub w sposób niezgodny z prawem rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie powódka nie kwestionowała, że za pośrednictwem związków zawodowych zostało wynegocjowane, iż strony zawrą porozumienie, które w konsekwencji podpisały. Potwierdziła, że na rozmowę z Dyrektorem Spółki przybyła wraz z przygotowanym uprzednio podaniem o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym za porozumieniem stron (wyjaśnienia D. B. – k. 63). Do akt sprawy załączone zostało ww. pismo (prośba) D. B. z dnia 07.11.2012 roku, na której Dyrektor nakreślił dekreteację z decyzją „zgoda” (k. 58). Powyższe okoliczności odnajdują potwierdzenie m.in. w treści wyjaśnień Z. R. złożonych podczas rozprawy w dniu 26.01.2016 roku (k. 63v.), które uczyniono integralną częścią złożonych przez niego zeznań podczas rozprawy w dniu 24 maja 2016 roku. Dyrektor Z. R. wyjaśniając podał, że ostatecznie zgodził się na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron, albowiem wcześniej nie miał uwag co do pracy D. B. (vide: wyjaśnienia Z. R. – k. 63v.).

W trakcie przedmiotowego postępowania, D. B. wielokrotnie powoływała się na treść złożonego swemu pracodawcy oświadczenia z dnia 22.04.2015 roku (k. 31 akt sprawy) o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 07.11.2012 roku (uwierzytelniona kserokopia oświadczenia załączona została do akt sprawy – k. 31). W treści tegoż oświadczenia D. B. wskazała, iż ww. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron zostało przez nią złożone pod wpływem groźby. Podnosiła, iż podczas rozmowy w dniu 07.11.2012 roku Dyrektor Spółki zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, pod groźbą pozostawienia w mocy oświadczenia z dnia 05.11.2012 roku. Z treści tegoż bowiem powódka wywodziła nieskuteczność oświadczenia, akcentując, że umowa o pracę została z nią rozwiązana bez wypowiedzenia (z winy pracownika), co nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia w okolicznościach sprawy.

W ocenie Sądu, ww. oświadczenie D. B. w przedmiocie uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, nie jest skuteczne.

Jak stanowi przepis art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli **pod wpływem bezprawnej groźby** drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu). Tym samym nie może być uznane za groźbę karalną takie działanie pracodawcy, którym zmierza on do wykorzystania negatywnego dla pracownika, ale jednak legalnego środka dyscyplinarnego, jakim jest zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Tożsame stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 2 marca 2012 r. (sygn. I PK 109/11, Lex nr 1271579) wskazał, iż nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2.11.2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt III APa 26/15, Lex Omega dla Sądów 2015, nr 1934505).

Zauważyć należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (ale też oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) jest to legalny środek przewidziany w ustawie Kodeks pracy, a zatem niezasadne są twierdzenia powódki, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę było czynnością bezprawną oraz że wystąpiła tu groźba bezprawna. Takie bowiem czynności znajdują bowiem swe oparcie w przepisach ustawy Kodeks pracy. Nadto, podkreślić należy okoliczność wskazaną przez powódkę w trakcie przesłuchania na rozprawie w dniu 24.05.2016 roku, iż dyrektor niczym jej nie groził przy podpisywaniu porozumienia (k. 123) oraz że dyrektor nie wymuszał na niej podpisania porozumienia (k. 62v.). Powyższe potwierdził w treści swych zeznań również Z. R., wskazując, że nie groził powódce (k. 123v.).

Nie sposób zatem przyznać racji powódce wskazującej, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron złożyła pod wpływem groźby bezprawnej. W okolicznościach niniejszej sprawy uznać trzeba, że nie została zatem spełniona przesłanka wskazana przez ustawodawcę w treści przepisu art. 87 k.c. Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu, przedmiotowe oświadczenie woli D. B. nie jest skuteczne.

Wskazać należy, że brak jest podstawowej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, jaką jest czyn niedozwolony.

Na marginesie jedynie zauważyć trzeba, że jeśli powódka rzeczywiście nie chciała podjąć decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, miała zatem możliwość przyjąć pierwotne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. i wystąpić do Sądu z właściwym roszczeniem, wykazując odpowiednio prezentowane argumenty, skoro była przekonana, że jest to niewspółmierna reakcja pracodawcy do przewinienia, lub też że w ogóle nie powinna zostać zwolniona z pracy, gdyż wskazane przyczyny były nieadekwatne, nieprecyzyjne, nierzeczywiste, a nade wszystko nieprawdziwe. Powódka oceniając sytuację, zdecydowała się jednak na przyjęcie

takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy (za porozumieniem stron). W ocenie Sądu, okoliczności sprawy nie pozwalają na ustalenie, że D. B. złożyła ww. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, działając pod wpływem groźby. Konkludując Sąd uznał, iż przedmiotowe oświadczenie D. B. o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron jest nieskuteczne. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. To zaś czyni powództwo w tym zakresie niezasadnym.

Odnosząc się do roszczenia powódki w zakresie odprawy pieniężnej podkreślić należy, iż przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, iżby rozwiązanie umowy o pracę z D. B. powiązane było w jakimkolwiek zakresie ze zwolnieniami grupowymi przeprowadzonymi w pozwanej Spółce.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie w sposób niebudzący wątpliwości pozwala na ustalenie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką w rzeczywistości były okoliczności wskazane przez pracodawcę w pierwotnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zważyć należy, iż zostało ono nadane przez pozwanego drogą pocztową do powódki, co spowodowało sytuację, że zanim podjęła ona przesyłkę zawierającą ww. oświadczenie, podczas spotkania z Dyrektorem Spółki w dniu 07.11.2012 roku podpisała dokument zatytułowany: Porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę (k. 16).

Odnosząc się w tym miejscu do podnoszonego przez powódkę rzekomego zwolnienia w ramach zwolnień grupowych wskazać należy na istotną niekonsekwencję i niespójność w tym zakresie zeznań powódki D. B.. Zauważyć należy bowiem, że podczas rozprawy w dniu 24.05.2016 roku zeznała ona, iż dyrektor w biurze powiedział, że powódka (wraz z kilkoma innymi pracownikami) zostali zwolnieni w ramach redukcji, później natomiast zeznając podała, że dyrektor obiecał, iż kiedy tylko zakończona zostanie sprawa karna, zatrudni ich ponownie.

Jeśliby nawet (wyłącznie hipotetycznie) przyjąć twierdzenia powódki w tym zakresie za prawdziwe i uznać, że zwolniona została w ramach redukcji etatów, wyklucza się to zatem wzajemnie z uzależnieniem ponownego zatrudnienia tych samych pracowników od zakończenia postępowania karnego. Podstawą bowiem redukcji etatów jest głównie kondycja ekonomiczno-finansowa oraz organizacyjna przedsiębiorstwa. Z tych też względów Sąd uznał ww. zeznania powódki (w omówionym zakresie) jako niewiarygodne, nielogiczne i tendencyjne, mające na celu osiągnięcie określonego celu i ewentualną poprawę sytuacji procesowej. Tak samo Sąd ocenił w tymże zakresie zeznania świadka L. Ł., który z jednej strony dobitnie akcentował aspekt rzekomej redukcji etatów, z drugiej zaś – obietnicę dyrektora dotyczącą ponownego zatrudnienia w charakterze (...), po zakończonym postępowaniu karnym.

Nadto, na uwagę zasługuje fakt, iż świadek w osobie K. O. (przesłuchany podczas rozprawy w dniu 22.03.2016 roku) zeznając potwierdził, iż redukcja etatów, która wówczas miała miejsce w pozwanej Spółce dotyczyła zespołu (...), zaś na liście nie było ani jednego (...) i ani jednego (...) (k. 73). Również Dyrektor Spółki (...) zeznając podał, że zwolnienie powódki nie miało żadnego związku z redukcją etatów, na liście do zwolnień grupowych byli (...), a nadto, że lista zwolnień zatwierdzona została w dniu 26.07.2012 roku, zaś powódka złożyła ww. fakturę, celem uzyskania dofinansowania, dopiero w dniu 01.08.2012 roku (k. 63v.). Powyżej wskazane okoliczności znajdują swe potwierdzenie także w treści zeznań świadka Z. C. (k. 122), który podał, że stanowisko powódki nie było przewidziane do likwidacji oraz że na stanowiskach (...) i (...) są ciągle braki. Zeznał również, że podczas rozmów o zwolnieniach grupowych, nie było mowy o zwolnieniach (...); (...) nie byli brani pod uwagę, co zostało ustalone podczas rozmów prowadzonych w W..

Po wtóre, wskazać trzeba, że już w treści porozumienia stron z dnia 07.11.2012 roku, rozwiązującego ww. umowę o pracę, strony zgodnie stwierdziły, że u podstaw rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie istnieją przyczyny, o których mowa w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wobec powyższych Sąd uznał, że z powódką D. B. nie rozwiązano umowy o pracę z uwagi na redukcję etatów, zwolnienia grupowe. Takiej bowiem okoliczności zaprzecza materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Nie mają zatem zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przesłanki zawarte w ww. ustawie, przewidziane przez ustawodawcę, nie wystąpiły w odniesieniu do osoby D. B..

Z uwagi na powyżej obszernie przedstawione okoliczności oraz poczynione ustalenia, Sąd uznał za niezasadne roszczenie powódki w zakresie odszkodowania, jak też odprawy pieniężnej. Z tych też przyczyn Sąd powództwa D. B. oddalił, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd oparł się na zeznaniach świadków: L. Ł., K. O., Z. C., ale też zeznających w charakterze stron: D. B. i Z. R. w zakresie, w jakim korespondowały z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym. Ich zeznania w powyższym zakresie były jasne, w pełni logiczne, usystematyzowane, rzeczowe i szczegółowe.

Nadto, Sąd przyznał walor wiarygodności zgromadzonym w sprawie dowodom z dokumentów. Zostały one sporządzone w przepisanej prawem formie, przez umocowane do tego osoby. Dokumenty te nie zostały skutecznie zakwestionowane przez żadną ze stron postępowania.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, zgodnie z zasadą odpowiedzialności finansowej za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.).

Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Pozew złożony został w dniu 30 października 2015 roku.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej Sąd określił na podstawie przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (według stanu obowiązującego po dniu 01 sierpnia 2015 roku) w kwocie 1.800 zł oraz § 11 ust. 1 pkt 1 ww. Rozporządzenia – 180 zł, jak też 17 zł – tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Powyższe składowe łącznie dają kwotę 1.997 zł, którą wskazano w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

W związku z powyższym Sąd zasądził od powódki D. B. na rzecz pozwanej Spółki kwotę 1.997 zł, tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sędzia Sądu Rejonowego