

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 02 listopada 2016 r., w Ostrołęce

na rozprawie

sprawy z powództwa V. M.

przeciwko (...) w O.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Orzeka:

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powódki V. M. na rzecz pozwanego (...) w O. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt IV P 326/16 upr.

UZASADNIENIE

Powódka V. M. wystąpiła do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przeciwko byłemu pracodawcy (...) w O., z pozwem o zapłatę przez pozwanego na jej rzecz kwoty 6.552,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2014 roku. Data końcowa roszczenia odsetkowego w pozwie nie została sprecyzowana. Jak podała powódka, w/w kwoty dochodzi z tytułu odprawy pieniężnej, na mocy przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od dnia 30 grudnia 1982 roku, ostatnio na stanowisku starszego bibliotekarza. W dniu 27 maja 2014 roku, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, uzasadniając tę decyzję względami ekonomicznymi. W trakcie trwania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, pozwany zmienił formę rozwiązania stosunku pracy na dyscyplinarne rozwiązanie umowy w trybie art. 52 K.p.. Powódka odwołała się do Sądu od rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. W trakcie postępowania sądowego, strony zawarły ugodę, w której został zmieniony sposób rozwiązania stosunku pracy – ze zwolnienia dyscyplinarnego, na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powódka odstąpiła wówczas od żądania odszkodowania, bowiem o takie roszczenie występowała, wnosząc pozew w tamtej sprawie. Powódka utrzymuje zatem, że została zwolniona w ramach prowadzonej w zakładzie pracy redukcji zatrudnienia i na mocy przepisów ustawy

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tym samym, zdaniem powódki, nabyła ona prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia, tj. w kwocie 6.552,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2014 roku. W ocenie powódki, odprawa jej się należy, bowiem pozwany zakład zatrudnia powyżej 20 pracowników, powódka pracowała u pozwanego 30 lat, a wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn zakładu pracy, bowiem były to przyczyny ekonomiczne leżące po stronie zakładu pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) w O., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika (radcę prawnego), wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew przyznano, że pozwany w dniu 27 maja 2014 roku wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu likwidacji stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych. Termin wypowiedzenia upływał z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia. W dniu 26 sierpnia 2014 roku, pozwany, po wypełnieniu wymogów konsultacji ze związkami zawodowymi, rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując sześć powodów, które stanowiły bezpośrednią przyczynę dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Dokument ten powódka odebrała w dniu 30 sierpnia 2014 roku i odwołała się do Sądu Pracy, domagając się zapłaty na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Ostatecznie, do wyrokowania nie doszło, bowiem na terminie rozprawy w dniu 23 września 2015 roku, strony zawarły ugodę, w której (...) w O. cofnęło oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy z powódką V. M. w trybie art. 52 K.p., na co powódka wyraziła zgodę. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadzie oświadczenia woli, jak wskazano w Rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Strony oświadczyły też wówczas zgodnie, że ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia związane z niniejszym pozvem i z rozwiązaniem stosunkiem pracy.

Wobec powyższego, pozwany stoi na stanowisku, że wzajemne roszczenia stron ze stosunku pracy łączącego strony wyczerpały się.

Pozwany podkreślił, że ugoda była zawierana w obecności dwóch zawodowych pełnomocników każdej ze stron, a nadto stanowiła konsekwencję wzajemnych ustępstw stron, wobec czego brak jest podstaw do żądania przez powódkę odprawy pieniężnej.

Ustanie zatrudnienia powódki nie miało nic wspólnego z likwidacją stanowiska pracy. Przyczyną ustania stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Zawierając ugodę, strony nie wprowadziły żadnych innych porozumień, co do samych przyczyn, zmieniono jedynie sposób rozwiązania stosunku pracy, tryb rozwiązania stosunku pracy – z zastosowanego przez pracodawcę zwolnienia dyscyplinarnego – na inny, uzgodniony przez strony. Powódka wówczas nie wyrażała żadnych pretensji do pozwanego, z tytułu jakichkolwiek należności, w tym z tytułu odprawy.

Jak podkreślił pozwany, umowa o pracę z powódką, w dniu zawierania ugody przed Sądem, była już rozwiązana i zawarcie ugody nie spowodowało rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w dniu 30 sierpnia 2014 roku i to z zupełnie innych przyczyn, niż te, od wystąpienia których ustawodawca uzależnia przyznanie pracownikowi odprawy pieniężnej. W dniu zawierania ugody, tj. w dniu 23 września 2015 roku umowa z powódką była rozwiązana w trybie dyscyplinarnym.

Na terminie rozprawy w dniu 02 listopada 2016 roku, powódka V. M. podtrzymała żądanie pozwu, co do zasady, ale wskazała, że żąda kwoty 7.020,00 złotych brutto, bowiem poprzednią kwotę podała omyłkowo i sprecyzowała, że odsetek ustawowych od żądanej kwoty dochodzi za okres od dnia 01 września 2014 roku do dnia zapłaty.

Pozwany konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka V. M. była pracownikiem pozwanego (...) w O. w okresie od dnia 01 stycznia 1983 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, ostatnio na stanowisku starszego bibliotekarza.

W dniu 27 maja 2014 roku, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu likwidacji stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych. Termin wypowiedzenia upływał z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia.

W dniu 26 sierpnia 2014 roku, w trakcie trwania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, po wypełnieniu wymogów konsultacji ze związkami zawodowymi, pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. wskazując sześć powodów, które stanowiły bezpośrednią przyczynę dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Dokument ten, powódka odebrała w dniu 30 sierpnia 2014 roku i odwołała się do Sądu Pracy, domagając się zapłaty od pozwanego na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Sygnatura akt P IV 380/14upr., powódka V. M., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika (adwokata) i pozwany (...) w O., także reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika (radcę prawnego), zawarli ugodę, następującej treści:

„Pozwany (...) w O. oświadcza iż cofa oświadczenie woli z dnia 26 sierpnia 2014 roku o rozwiązaniu z powódką V. M. umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, na co powódka wyraża zgodę.

Strony zgodnie oświadczają, że łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadzie oświadczenia woli, jak wskazano w Rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (dokument z dnia 27 maja 2014 r.).

Strony zgodnie oświadczają, iż powyższa ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia związane z niniejszym pozewem i rozwiązaniem stosunkiem pracy. Strony na powyższe warunki ugody wyrażają zgodę, koszty postępowania wzajemnie znoszą i wnoszą o umorzenie postępowania.”

Po odczytaniu ugody podpisano.

Postanowieniem z dnia 23 września 2015 roku, Sąd Rejonowy w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, umorzył postępowanie w sprawie – Sygnatura akt P IV 380/14, na skutek ugody zawartej między stronami.

Postanowienie o umorzeniu postępowania uprawomocniło się.

W dniu 23 września 2015 roku, pozwany wystawił świadectwo pracy powódki V. M., zgodne w treści z zawartą przed Sądem, w sprawie – Sygnatura akt P IV 380/14, ugodą. W pkt 3 tego świadectwa pracy, które powódka odebrała w dniu 25 września 2015 roku wskazano, że: stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powódka nigdy nie wносиła o sprostowanie tego dokumentu w żadnym aspekcie.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, a nadto pozew – k. 2-3, odpowiedź na pozew – k. 16-19, zeznania powódki V. M. w charakterze strony, zeznania za stronę pozwaną Dyrektor (...) w O., **dokumenty zgromadzone w aktach sprawy - Sygnatura akt P IV 380/14** : pozew – k. 2-3, odpowiedź na pozew – k. 15-21, ugoda – k. 255, postanowienie o umorzeniu postępowania z dnia 23.09.2015 roku – k. 256, **z akt osobowych powódki** : świadectwo pracy z dnia 23 września 2015 roku, wypowiedzenie powódce umowę o pracę z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z dnia 27 maja 2014 roku, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2014 roku bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo należało oddalić w całości - jako bezzasadne.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. m.in.: umowie o pracę, świadectwie pracy oraz oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd dał w pełni wiarę tym dokumentom i nie powziął żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności i prawdziwości. W szczególności jednak, Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na podstawie zawartej pomiędzy stronami ugody w postępowaniu – Sygnatura akt IV P 380/14. Zeznania złożone przez strony miały przy ustalaniu stanu faktycznego niniejszej sprawy charakter jedynie uzupełniający w stosunku do dowodów z dokumentów.

Powódka wystąpiła w niniejszej sprawie z żądaniem zapłaty przez pozwanego na jej rzecz kwoty 7.020,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej, na mocy przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W postępowaniu - Sygnatura akt IV P 380/14upr., toczącym się przed Sądem Rejonowym w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powódka występowała z żądaniem zasądzenia odszkodowania za nieuprawnione rozwiązanie umowy o pracę. W tamtej sprawie, powódka V. M., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika (adwokata) i pozwany (...) w O., także reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika (radcę prawnego), zawarli ugodę, następującej treści:

„Pozwany (...) w O. oświadcza iż cofa oświadczenie woli z dnia 26 sierpnia 2014 roku o rozwiązaniu z powódką V. M. umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, na co powódka wyraża zgodę.

Strony zgodnie oświadczają, że łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadzie oświadczenia woli jak wskazano w Rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (dokument z dnia 27 maja 2014 r.).

Strony zgodnie oświadczają, iż powyższa ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia związane z niniejszym pozwem i rozwiązaniem stosunkiem pracy. Strony na powyższe warunki ugody wyrażają zgodę, koszty postępowania wzajemnie znoszą i wnoszą o umorzenie postępowania.”

Zgodnie z art. 917 K.c. istotą ugody jest czynienie sobie wzajemnych ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku, lub zapewnić ich wykonanie, albo aby uchylić spór istniejący, lub mogący powstać. Z uwagi na fakt, iż ugoda ma zmierzać do rozwiązania i zażegnania sporu, to stwierdzić należy, że rozmiar i rodzaje ustępstw pozostają jedynie w gestii zainteresowanych stron. Mogą one być bardzo różne i obiektywnie nie muszą być jednakowo ważne.

Należy zważyć, że ugoda zawarta w trakcie toczącego się postępowania sądowego jest specyficzną instytucją, która ma dwoisty charakter: z jednej strony jest czynnością procesową stron zmierzającą do zakończenia procesu i umorzenia postępowania (art. 223 K.p.c. w zw. art. 355 § 1 K.p.c.), z drugiej zaś, jest czynnością prawną, której podstawę materialnoprawną stanowią przepisy art. 917 i 918 K.c. **Ugoda zawarta przed sądem** nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej, gdyż ta przynależna jest tylko prawomocnym orzeczeniom stanowiącym osądzenie sprawy (np. wyrokom), natomiast **kształtuje stan prawny wyrażający się w rzeczy ugodzonej** (res transacta). Stąd też, w razie ponownego wytoczenia powództwa o roszczenie objęte treścią ugody sądowej pozwany może podnieść tzw. zarzut rzeczy ugodzonej, co w przypadku jego uwzględnienia prowadzi do oddalenia powództwa.

Dokonując oceny treści zawartej między stronami ugody z dnia 23 września 2015 r., należy stwierdzić, że nie może budzić ona żadnych wątpliwości w zakresie jej rozumienia przez strony. Strona pozwana cofnęła oświadczenie woli

o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 K.p., na co powódka wyraziła zgodę. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadzie oświadczenia woli, jak wskazano w Rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. **Strony oświadczyły też zgodnie, że ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia związane z niniejszym pozwem i z rozwiązanym stosunkiem pracy.** A zatem, powyższe ustępstwa, czynią ugodę zawartą przez jej strony, za umowę w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

Zdaniem tutejszego Sądu, treść zawartej ugody wyklucza możliwość dalszego dochodzenia przez powódkę jakichkolwiek roszczeń, związanych z rozwiązanym stosunkiem pracy (podobnie nie ma takiej możliwości pozwany).

W ocenie Sądu – jak już wskazano powyżej - ugoda sądowa z punktu widzenia prawa materialnego jest umową i w takiej sytuacji nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej. Jednakże w żadnym wypadku nie jest to równoznaczne z twierdzeniem, że zawarta między stronami ugoda nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Z zawarciem ugody wiąże się tzw. powaga rzeczy ugodzonej, która zakłada że ugoda wiąże strony dopóki nie zostanie ona prawnie podważona. Ukształtowanie stosunków materialnoprawnych zawartą ugodą sądową, zastępuje wydanie przez sąd rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, a zatem znajduje w tej sytuacji zastosowanie przepis art. 355 § 1 K.p.c., który stanowi, iż sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli wydanie wyroku stało się zbędne i tak też postąpił Sąd orzekający w sprawie Sygnaturze akt IV P 380/14. Zawarcie ugody przed sądem, w toku procesu, oznacza w świetle przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dorozumianą wolę odstąpienia od zgłoszonego w pozwie żądania udzielenia ochrony sądowej, ponieważ celem ugody sądowej jest niedopuszczenie do dalszego postępowania sądowego, a tym samym wyłączenie rozstrzygnięcia merytorycznego.

Nie wyłącza to oczywiście obowiązku sądu dokładnego wyjaśnienia okoliczności sprawy i związanych z nimi przesłanek ugody (art. 212 i 213 k.p.c.) w granicach niezbędnych do prawidłowej oceny dopuszczalności jej zawarcia. W razie uznania ugody za niedopuszczalną, sąd przeprowadza dalsze postępowanie, niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nakładają na sąd obowiązek kontroli z urzędu, czy zamierzona przez strony ugoda nie narusza prawa, lub zasad współżycia społecznego, bądź też słusznego interesu pracownika. W razie stwierdzenia którejkolwiek ze wskazanych wyżej trzech ujemnych przesłanek, sąd uznaje ugodę za niedopuszczalną. Pierwsze dwie przesłanki niedopuszczalności ugody sądowej z art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 K.p.c. są w istocie powtórzeniem dyspozycji art. 58 § 1 i § 2 K.c. Sąd, zwłaszcza w sprawach podmiotów, których interesy podlegają szczególnej ochronie, obowiązany jest zawsze z urzędu badać, czy czynności dyspozytywne stron nie naruszają prawa, lub zasad współżycia społecznego, a gdy naruszają - stwierdzić ich nieważność i odmówić ochrony sądowej roszczeniom na nich opartym. Trzecia przesłanka negatywna wykracza poza dyspozycję art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 K.p.c., ponieważ przewidziana w art. 469 K.p.c. ochrona interesu pracowników (oraz członków ich rodzin) jest dalej idąca, aniżeli innych uczestników procesu. **Przy ocenie słusznego interesu pracownika należy mieć jednak na uwadze, że ochrona interesu pracownika nie idzie tak daleko, by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę, która przyznaje pracownikowi nawet nieznacznie tylko mniejsze korzyści, niż można by mu było przyznać wyrokiem.**

Ważność zawartej między stronami ugody została zbadana przez Sąd orzekający w sprawie o Sygnaturze akt IV P 380/14. Dokonując oceny, czy zawarta ugoda jest zgodna z ustawą i z zasadami współżycia społecznego (art. 58 K.c.), a także czy nie narusza ona słusznego interesu pracownika (art. 461 § 2 K.p.c.), Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uznania niedopuszczalności jej zawarcia, wobec czego był zobligowany do umorzenia toczącego się postępowania.

Tym samym, w niniejszym postępowaniu, choć nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej, jednakże ugoda jest skuteczna i wiąże strony i Sąd - dopóki nie zostanie skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, LEX nr 602642; wyrok SN z dnia 8 grudnia 2010 r., V CSK 157/10, LEX nr 688708). Jednocześnie, w orzecznictwie sądowym oraz doktrynie, przeważa pogląd, iż w razie wytoczenia powództwa w tej samej podmiotowo i przedmiotowo sprawie, w której została zawarta ugoda, sąd oddala powództwo, jeżeli pozwany podniesie zarzut sprawy ugodzonej. Takie orzeczenie jest wyrazem związania sądu postanowieniami zawartej przez strony ugody. **Jeżeli postanowienie o umorzeniu postępowania uprawomocniło się, wzruszenie**

skutków procesowych ugody sądowej nie może już nastąpić. Możliwe jest natomiast poddanie badaniu jej skutków materialnoprawnych.

Ugoda sądowa w zakresie jej skutków prawnomaterialnych podlega przepisom o skuteczności oświadczeń woli i o wadach tych oświadczeń, uzasadniających uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia (art. 82 - 88 K.c. przy uwzględnieniu szczególnych przepisów art. 918 K.c.). Uchylenie się od skutków prawnych tych oświadczeń może mieć miejsce również po zakończeniu procesu, co jednak pozostanie bez wpływu na skutki procesowe ugody. W razie skutecznego odwołania oświadczenia procesowego może być w tym samym postępowaniu badana również skuteczność uchylenia się od skutków materialnoprawnych oświadczenia woli, bądź nieważność ugody z punktu widzenia dyspozycji art. 469 K.p.c. **Uchylenie się przez stronę od materialnoprawnych skutków ugody sądowej, po prawomocnym zakończeniu sprawy, jest dopuszczalne jedynie w drodze powództwa o ustalenie nieważności ugody.** Obowiązujący stan prawny uznaje za nieważne (bezwzględnie) czynności prawne w razie m.in. sprzeczności oświadczenia woli z bezwzględnie wiążącymi normami prawnymi, lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 K.c. i odpowiednio art. 203 § 4 K.p.c. lub art. 469 K.p.c.). Czynność taka jest nieważna od samego początku i z mocy prawa, wobec czego sąd uwzględnia ten stan rzeczy z urzędu bez konieczności zgłaszania przez stronę zainteresowaną jakichkolwiek wniosków, lub zarzutów w tym względzie, w szczególności bez konieczności uchylania się przez stronę od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Nieważność bezwzględna ma charakter definitywny - każdy i zawsze może się na nią powołać. Z kolei czynność prawna wzruszalna wywołuje wszystkie określone w jej treści skutki prawne, jednakże w sytuacjach przewidzianych w ustawie skutki te mogą ulec uchyleniu, jeżeli uprawniona do tego osoba skorzysta z przysługującego jej prawa podmiotowego i we wskazanym terminie (zawitym) złoży stosowne oświadczenie woli, które wzruszy dokonaną wcześniej czynność prawną. W takiej postaci następuje uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (art. 88 K.c.).

Ustalenie, czy zawarta między stronami ugoda była dopuszczalna możliwe jest jedynie w drodze powództwa o ustalenie nieważności tejże ugody. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 maja 1997 r. (I PKN 143/97, OSP 1998/7-8 poz. 128), a Sąd w niniejszym składzie w pełni go podziela. Należy bowiem zauważyć, że ugoda podlega ocenie przez sąd z punktu widzenia wyżej wymienionych przepisów w sprawie, w której została zawarta. Stanowisko Sądu, przed którym zawarto ugode, wyrażające się w zaakceptowaniu ugody sądowej i umorzeniu postępowania postanowieniem z dnia 23 września 2015 r. nie może być skutecznie kwestionowane w niniejszej sprawie i odmiennie ocenione w kontekście tych samych zasad i kryteriów.

Dodatkowo tylko, Sąd raz jeszcze podkreśla, że zasadne podniesienie zarzutu sprawy ugodzonej wywołuje skutek materialnoprawny w postaci odmowy uwzględnienia powództwa o roszczenie objęte przedmiotowym zakresem ugody zawartej w innym postępowaniu (por. wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 618/98, OSNC rok 1998, poz. 166). W wyniku zawarcia ugody sądowej strony załatwiają bowiem sporną między nimi sprawę, likwidując w ten sposób spór i regulując łączący je stosunek prawny. Wykonanie zaś ugody prowadzi do wygaśnięcia tego stosunku prawnego.

Jednocześnie odnosząc się do roszczenia powódki w przedmiocie przyznania odprawy na mocy przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należy wskazać, iż **rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w dniu 30 sierpnia 2014 roku i to z zupełnie innych przyczyn, niż te, od wystąpienia których ustawodawca uzależnia przyznanie pracownikowi odprawy pieniężnej.** W dniu zawierania ugody, tj. w dniu 23 września 2015 roku, umowa o pracę z powódką była rozwiązywana w trybie dyscyplinarnym.

Argumentem, który leżał u podstaw wystąpienia z tym powództwem była ugoda, zawarta w dniu 23 września 2015 roku przed Sądem Rejonowym w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o Sygnaturze akt IV P 380/14, którą został zmieniony tryb rozwiązania umowy - na wypowiedzenie przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W tym miejscu należy wskazać na przesłanki zawarcia tej ugody.

Pozwanym powodowały wówczas jedynie pobudki czysto ludzkie, bowiem powódka V. M. argumentowała tak, jak i w tym postępowaniu, że z zamieszczonym w świadectwie pracy - art. 52 K.p., niezwykle ciężko jest jej znaleźć zatrudnienie. Pozwana nie miała wówczas tak czytelnego argumentu, który przemawiałby po jej stronie za zawarciem ugody. Postępowanie na etapie zawierania ugody sądowej było w końcowej fazie i obie strony, reprezentowane przez zawodowych pełnomocników, mogły podjąć decyzję o ugodzie ze znacznie większym zasobem wiedzy procesowej i faktycznej, niż na początku postępowania.

Wówczas, V. M. traktowała ugodę, jako korzystną dla siebie. Powódka argumentowała, że możliwość „wyeliminowania” ze świadectwa pracy art. 52 K.p. stanowi dla niej priorytet.

Idąc dalej, należy podkreślić, że u podstaw każdego rozwiązania stosunku pracy, zawartego na czas nieokreślony, leżą przyczyny rozwiązania stosunku pracy, które należy wyraźnie wskazać. Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, wobec czego, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, również rozwiązanie umowy z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia wymaga wskazania przyczyn.

„Zawarcie ugody sądowej, w której strony przekształciły rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie niweczy okoliczności stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okoliczności te podlegają rozważeniu przy ocenie uprawnień pracownika do premii” (vide Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1988 r. III PZP 28/88)

„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” (vide wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 r., I PK 512/03, OSNP 2005/5/62).

„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” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r. I PK 512/03).

Nie można pominąć, podkreślonego już w tym uzasadnieniu faktu, że w dniu zawierania ugody sądowej, dotyczącej **zmiany trybu** rozwiązania umowy o pracę, V. M. nie była już pracownikiem strony pozwanej, gdyż **jej stosunek pracy ustał ponad rok wcześniej. Rozwiązanie umowy z powódką nastąpiło w dniu 30 sierpnia 2014 roku w trybie dyscyplinarnym z uwagi na przypisane powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.** Strona pozwana wyraziła zgodę na zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę, na prośbę powódki. **Jak podkreślał pozwany w niniejszej sprawie, nie zawarłby wówczas żadnej ugody, gdyby nie mieściła ona zapisu o wyczerpaniu wszelkich roszczeń.**

Zgodnie z tezą drugą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01 lutego 2000r., I PKN 03/99 „ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej oświadczenie pracownika dotyczące "zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych" w stosunku do pracodawcy, narusza bezwzględnie obowiązujący przepis art. 84 K.p., a w związku z tym, czy cała ugoda sądowa (lub tylko jej część - zgodnie z art. 58 § 3 KC) jest dotknięta nieważnością, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody.”

Ocena, czy oświadczenie powódki zawarte w treści ugody z 23 września 2015 r. „narusza bezwzględnie obowiązujący przepis prawa - art. 84 K.p. - a w związku z tym, czy cała ugoda (lub tylko jej część - zgodnie z treścią art. 58 § 3 K.c.) jest dotknięta nieważnością, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody”, co oznacza, że oświadczenia stron wymagają stosownej wykładni dokonanej w oparciu o kryteria określone w art. 65 K.c. Jest to istotne zwłaszcza z tej przyczyny, by ustalić, ponad wszelką wątpliwość, jaka była rzeczywista treść oświadczeń woli, a ściślej – w tej

sprawie – oświadczenia powódki w kwestii "zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych w stosunku do pozwanego" i jaki był zgodny zamiar stron i cel ugody zawierającej w swojej treści tego rodzaju oświadczenie.

Istotna jest zatem **treść ugody**, a ta **nie może budzić żadnych wątpliwości**.

Dlatego też, należy ocenić ważność ugody w kontekście art. 84 K.p., art. 58 § 3 K.c. oraz art. 203 § 4 K.p.c. (w związku z art. 223 § 2 K.p.c.) i art. 469 K.p.c..

Gdyby jednak, czysto hipotetycznie, założyć odmiennie, to: „Ugoda sądowa, która nie spełnia wymagań wynikających z art. 223 § 2 K.p.c. w związku z art. 203 § 4 K.p.c. oraz art. 469 K.p.c., jest bezwzględnie nieważna i ta jej nieważność może być wykazywana w osobnym procesie wszczętym po uprawomocnieniu się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie, w której zawarto ugody (wyrok SN z 13 października 1972 r., III PRN 66/72, NP 1974, nr 3, str. 375). W wypadku bezwzględnej nieważności ugody zawartej przed sądem **dopuszczalne jest powództwo o ustalenie jej nieważności, dla którego podstawę stanowi art. 189 K.p.c.**” OSNP 2001/12/411, Prok.i Pr.-wkl. 2000/12/36, OSNP-wkl. 2000/16/5, PiZS 2000/12/36, M.Prawn. 2000/9/549. Nie jest możliwe badanie dopuszczalności zawarcia ugody sądowej (art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 i art. 469 K.p.c.) w ponownie wniesionej sprawie o to samo roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1997 r. I PKN 143/97 OSNP 1998/6/181, OSP 1998/7-8/128).

Powódka w ogóle nie podnosiła tego rodzaju argumentów, ale nie sposób uznać, że oświadczenie woli zawarte w ugodzie dotknięte było wadami, o których mowa w art. 82-88 K.c. Nie było **żadnej** z wad oświadczenia woli, która mogłaby uzasadniać ewentualne uchylene się od skutków zawartej ugody. W związku z tym, w tym kontekście, nie ma podstaw do uznania za nieważną dokonanej przez strony czynności materialnoprawnej w postaci ugody sądowej.

Sąd miał na uwadze również dyspozycję art. 84 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się w tym zakresie szerokie rozumienie pojęcia „wynagrodzenia”, a więc obejmujące szerszy katalog elementów, aniżeli tylko wynagrodzenie zasadnicze pracownika. W szczególności, omawianej ochronie podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 K.p. i spełniające funkcje podobne do wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05). Do takich świadczeń należy zaliczyć także odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Należy jednocześnie podkreślić, że zależnie od okoliczności sprawy prawo pracownika do dochodzenia zapłaty wynagrodzenia (a w tym wypadku odprawy), objętego wcześniejszym zrzeczeniem może być i bywa w praktyce kwestionowane - z powołaniem się na naruszenie przez pracownika zasad współzycia społecznego i nadużycia jego prawa (art. 8 K.p.).

Pozwany w niniejszej sprawie podkreślał, że gdyby w ugodzie strony nie postanowiły, że ugoda wyczerpuje wszelkie wzajemne ich roszczenia związane nie tylko z pozwem, ale i z rozwiązaniem stosunkiem pracy, strona pozwana w ogóle nie przystąpiłaby do ugody.

Niewykluczone zatem, że gdyby powódka ostatecznie uzyskała odprawę, której dochodzi, pozwany rozważyłby proces, który miałby prowadzić do ustalenia nieważności ugody.

W zakresie wykładni art. 8 K.p. należy stwierdzić, że stanowi on dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne, ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku, mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny pierwiastek elastyczności.

Nie bez znaczenia jest więc ocena postępowania powódki w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego, wszak uroda oznaczała uwzględnienie przez pracodawcę interesu powódki, mimo braku jednoznacznych podstaw do stwierdzenia bezprawności wypowiedzenia. W tym postępowaniu, można uznać, że kompromisowe rozwiązanie sporu poprzez zawarcie ugody, zostało w sposób instrumentalny wykorzystane przez powódkę, która w poprzednim postępowaniu nie mogła być pewną wynikiem postępowania, a w art. 52 K.p. upatrywała jedynej przeszkody do znalezienia nowego miejsca pracy. Okoliczności te należy ocenić w kontekście niedotrzymania warunków ugody (złamanie zasady pacta sunt servanda) i nielojalnego (czy wręcz podstępного) wykorzystania ustępstw poczynionych przez pracodawcę.

Biorąc pod uwagę ogół powyższych rozważań, należy jednoznacznie stwierdzić, że żądanie w przedmiocie zasądzenia odpłaty było nieuprawnione, co skutkowało koniecznością oddalenia powództwa.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 K.p.c. Powództwo zostało oddalone, zatem koszty postępowania obciążają powódkę. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota 1.350,00 złotych, stanowi wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego, wg norm przepisanych. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 05.11.2015 poz. 1804).

SSR Monika Jankowska