

Sygn. akt IV Pa 67/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Załęska (spr.)

Sędziowie: SSO Sławomir Górny

SSR (del.) Sławomir Matusiak

Protokolant: sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 listopada 2013 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa B. Ś.

przeciwko (...) Sp. z o.o z siedzibą w P.

o odprawę pieniężną i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop pracowniczy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 3.09.2013 roku sygn. akt IV P 82/13

**1. oddala apelację;**

**2. zasądza od B. Ś. na rzecz (...) Sp. z o.o z siedzibą w P. kwotę 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

**Sygn. akt IVPa 67/13**

## UZASADNIENIE

Powódka B. Ś. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...)Sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 7.542,85 złotych, z ustawowymi odsetkami od 01 listopada 2012 roku do dnia zapłaty, wraz z kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Uzasadniając żądanie powódka wskazała, że dochodzona kwota obejmuje niewypłaconą odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a także ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

Nakazem zapłaty z 18 marca 2013 roku wydanym w postępowaniu upominawczym w sprawie IV Np 86/13, Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli uwzględnił powództwo B. Ś. i nakazał, aby pozwana spółka w ciągu 2 tygodni uiściła kwotę 7.542,85 złotych z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 01 listopada 2012 roku wraz z kwotą w wysokości 900 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki.

Od powyższego nakazu (...)Sp. z o.o. wniosła sprzeciw w ustawowym terminie, żądając oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli wyrokiem z 3 września 2013r. oddalił powództwo, z jednoczesnym obciążeniem powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Wyrok zapadł po następujących ustaleniach stanu faktycznego:

Od 01 kwietnia 2008 roku do 13 września 2010 roku B. Ś. pozostawała w stosunku zatrudnienia ze spółką (...) Sp. z o.o. w Z., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu. Wskutek zmiany firmy z (...) Sp. z o.o. na (...)Sp. z o.o. powódka pozostawała pracownikiem w/w podmiotu w okresie od 14 września 2010 roku do 30 września 2012 roku. Z dniem 01 października 2012 roku doszło do przejęcia wymienionego zakładu pracy w trybie art. 23 l k.p. przez pozwaną spółkę (...) Sp. z o.o. w P., a następnie do restrukturyzacji zatrudnienia w ówczesnej spółce (...).

B. Ś. zajmowała stanowisko specjalisty ds. kadr i płac oraz asystentki zarządu a przejmująca spółka miała własny dział administracyjny, to stanowisko powódki zostało przeznaczone do likwidacji. Z tych względów nowy pracodawca poinformował powódkę o planowanej restrukturyzacji zatrudnienia i zaproponował alternatywnie dwa rozwiązania: utrzymanie stosunku pracy przy jednoczesnym ograniczeniu wymiaru etatowego do 1/3, bądź też jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Powódka w rozmowie telefonicznej z jedynym udziałowcem spółki W. M. oświadczyła, że decyduje się na drugie rozwiązanie i zastrzegła, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy oczekuje rekompensaty finansowej. Właściciel spółki wyraził na powyższe zgodę i zakomunikował jej, że szczegóły finansowe ma omówić z prezesem zarządu A. G.. Treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu likwidacji stanowiska pracy, powódka przygotowała wcześniej i wysłała pocztą elektroniczną do akceptacji zarządu pozwanej spółki.

31 października 2012 roku prezes zarządu udał się do Z., by rozwiązać z B. Ś. stosunek pracy za porozumieniem stron. A. G. przed przyjazdem do Z. rozmawiał z W. M. na temat rozwiązania umowy z powódką. Właściciel spółki uprzedził A. G., że pracownica jest zorientowana w sprawie i sama proponuje kwotę, która będzie ją satysfakcjonować w związku z rozwiązaniem umowy. Pomimo tego, że obaj nie ustalili konkretnej sumy jaka ma zostać wypłacona B. Ś., uzgodnili że powinna w całości rekompensować jej wszelkie roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, z powodu likwidacji stanowiska pracy. W szczególności powinna obejmować odprawę, ekwiwalent za urlop i inne ewentualnie inne przysługujące pracownikowi z mocy przepisów prawa, świadczenia.

Po przyjeździe do Z. A. G. wezwał B. Ś. na rozmowę, a powódka świadczyła, że jest gotowa rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron i oczekuje w związku z tym kwoty 22.000 złotych. Na ten warunek A. G. przystał bez żadnych negocjacji.

A. G. uzgodnił z powódką, że powyższa kwota będzie rekompensować wszelkie roszczenia pracownicy wnikające ze stosunku pracy. Nie mając dokładnej wiedzy o przysługujących powódce roszczeniach w związku z ustaniem stosunku pracy, Prezes zarządu zgodził się na nie. Naliczenia kwoty z tego tytułu, pracodawca powierzył osobiście powódce, mając na względzie zajmowane przez nią stanowisko.

W wyniku zawartej ugody B. Ś. i A. G. podpisali dokument w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Następnie powódka samodzielnie przygotowała dla siebie świadectwo pracy, które prezes zarządu podpisał. Po wypłaceniu jej gotówką 22.000 zł, A. G. zażądał pokwitowania, nie wskazując dokładnie jego treści. B. Ś. sporządziła na kartce papieru pisemne oświadczenie o treści „otrzymałam odszkodowanie w kwocie 22.000 zł”. Prezes zarządu nie żądał korekty tego zapisu, uznając że otrzymana kwota w pełni rekompensuje wszelkie roszczenia powódki.

Pismem z 22 stycznia 2013 roku pozwana wezwała B. Ś. do zapłaty 11.176 złotych stanowiącej różnicę między wypłaconą kwotą 22.000,00 złotych, a świadczeniem należnym powódce według przepisów prawa pracy, oraz ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwana powołała się na błąd istotny mający wpływ na działanie prezesa zarządu, w wyniku którego ten przyznał powódce świadczenie w wysokości wyższej niż należne. Swoje roszczenie pozwana oparła na art. 410 k.c.

Jednocześnie zakwestionowano zapis dotyczący celu w jakim świadczenie- odszkodowanie zostało zapłacone.

Powódka w piśmie z 25 stycznia 2013 roku uznała roszczenie pozwanej za bezzasadne, powołując się na art. 411 k.c. i zażądała od pozwanej wypłaty zaległej odprawy, argumentując, że świadczenie obejmowało wyłącznie roszczenia związane w wadliwością rozwiązania stosunku pracy, nie obejmowało zaś roszczeń pochodnych. Pracodawca nie ustosunkował się do powyższego żądania, wskutek czego powódka wytoczyła powództwo.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów prywatnych i urzędowych. Jako podstawę ustaleń Sąd przyjął także okoliczności faktyczne podane przez A. G. i częściowo przez powódkę, uznając że w znacznej części pomiędzy ich zeznaniami nie zachodzą istotne dla ustaleń stanu faktycznego różnice, za wyjątkiem kwestii kluczowej : z jakiego tytułu kwota 22.000 zł została wypłacona powódce przez pracodawcę. Pozwana spółka wywodziła , że wypłacone świadczenie obejmowało odprawę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop oraz wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. B. Ś. twierdziła, że ugoda dotyczyła jedynie odszkodowania, nie precyzując z jakiego dokładnie tytułu i w jakich kwotach.

W zakresie treści zawartej umowy, sąd meriti i przyjął wersję prezentowaną przez prezesa zarządu pozwanej A. G., dając wiarę w całości jego zeznaniom, że wypłacona powódce kwota 22.000 zł (netto) miała w założeniu kompensować jej wszelkie, a nie jedynie wybrane roszczenia ze stosunku pracy. Natomiast zeznaniom powódki B. Ś. dał wiarę w takim zakresie, w jakim nie stoją w sprzeczności z ustaleniami stanu faktycznego.

Oceniając podnoszone przez pozwaną okoliczności podstępnego wprowadzenia prezesa zarządu przez powódkę w błąd, Sąd Rejonowy pozostawił je jako nie wnoszące nic do sprawy, nie badał okoliczności ewentualnej wadliwości oświadczenia woli, jako nie mające znaczenia , gdyż żadna ze stron nie składała oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli. W tym zakresie Sąd pominął zeznania stron oraz dokumentację zawierającą informacje w tym zakresie.

Odnosząc się do odszkodowania , to przy hipotetycznym założeniu, że łączna kwota świadczeń do wypłaty, do których pracodawca byłby zobowiązany, gdyby wypowiedział B. Ś. umowę w normalnym trybie w związku z likwidacją jej stanowiska pracy, że obejmowałyby trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia (za okres wypowiedzenia) , odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wypłaconą na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, to w ocenie sądu meriti w zaokrągleniu można przyjąć, że byłaby to kwota około 16.000 zł brutto. W kwocie netto powódka mogłaby liczyć zaś na sumę oscylującą około 11.000 tys. zł. Tym samym roszczenie powódki względem pozwanej mogłoby opiewać na kwotę około 16.000 złotych (brutto) jako należną od pracodawcy, po potrąceniu składek na ZUS i zaliczek na podatek dochodowy. Sąd pominął tu kwestię ekwiwalentu uznając, że prawdopodobnie powódka w okresie wypowiedzenia zostałaby zobligowana do wykorzystania przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

Mając to wszystko na uwadze oraz zeznania A. G., w ocenie Sądu Rejonowego brak jest racjonalnych argumentów przemawiających za tezą, że pracodawca z obawy o konsekwencje finansowe i prawne związane z rozwiązaniem umowy o pracę, byłby skłonny zapłacić powódce kwotę stanowiącą równowartość dziesięciu miesięcznych wynagrodzeń netto, tylko po to by uniknąć potencjalnych sporów sądowych inicjowanych przez pracownicę. Nadto uwzględniają , że intencją stron było definitywne i natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, sąd meriti uznał , że całkowicie sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego byłoby w tych okolicznościach skonstruowanie umowy (ugody) w taki sposób, aby nie rozwiązywała kompleksowo roszczeń powódki.

Przechodząc do rozważań natury prawnej Sąd Rejonowy uznał, że podstawę prawną żądań powódki stanowiły w pierwszym rzędzie przepisy o ugodzie zawarte w art. 917-918 k.c., stosowane na mocy odesłania poprzez art. 300 k.p.

Podkreślając znaczenie ugody jako umowy umożliwiającej likwidowanie konfliktów na drodze kompromisu, bez konieczności odwoływania się i angażowania osób trzecich (sąd, arbitraż) oraz cel ugody - czynienie wzajemnie

ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego, sąd meriti wskazał, że w niniejszej sprawie pracodawca zgodził się na wypłatę świadczenia przewyższającego potencjalne roszczenia powódki, przysługujące jej na mocy przepisów prawa pracy, które powódka sama sobie wyliczyła, przystając na propozycję pracodawcy natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

Uznając że ugoda jako czynność prawna podlega wszelkim przepisom o wymogach skuteczności oświadczeń woli i mają do niej zastosowanie przepisy ogólne dotyczące sposobów zawarcia umowy, formy czynności prawnych czy wad oświadczenia woli, z wyjątkiem uchylenia się od skutków ugody zawartej pod wpływem błędu, do rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Rejonowy uznał za niezbędne dokonanie wykładni oświadczeń woli stron, objętych ugodą z 31 października 2012 roku., z zastosowaniem art. 65 k.c. , zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§1), zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§2).

Uwzględniając , że strony niniejszego postępowania różnie rozumiały treść złożonego oświadczenia woli, Sąd Rejonowy powołał się w tym zakresie za orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z 23.06.2005 r. (II CK 739/04), że w takim wypadku należy uznać znaczenie oświadczenia woli ustalone według wzorca obiektywnego. W tej fazie wykładni potrzeba ochrony adresata oświadczenia woli, przemawia za tym, aby było to znaczenie oświadczenia, które jest dostępne adresatowi przy założeniu (...) starannych z jego strony zabiegów interpretacyjnych.

Celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, ale zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że pokwitowanie przez powódkę sumy pieniężnej ,z adnotacją wskazującą na roszczenie odszkodowawcze pozostaje tu bez znaczenia. Rozstrzygając o spornej kwestii sąd meriti wskazał także na zasadę rozkładu ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przenosząc tę regułę na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy przyjął, że powódka zaprzeczając twierdzeniom pozwanej, winna wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwe byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem, czemu nie sprostała. Twierdzenie, że kwota 22.000 zł. stanowiła odszkodowanie za bliżej nie określone szkody związane z rozwiązaniem umowy o pracę, w ocenie sądu meriti nie zasługuje na wiarę.

Uwzględniając zasady logiki i doświadczenia życiowego sąd meriti podkreślił , że celem ugody było uregulowanie (wygaszenie) wszelkich roszczeń z tytułu rozwiązania z powódką stosunku pracy, a ewentualna nadwyżka ponad kwotę należną , miała stanowić dla powódki dodatkową gratyfikację w związku z ugodowym i natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie sądu meriti pracodawca nie miał powodów w zamian za rezygnację z trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, oferować powódce świadczenia stanowiącego równowartość dziesięciomiesięcznych jej wynagrodzeń netto. Wskazując na powyższe okoliczności w ocenie Sądu Rejonowego powództwo podlegało oddaleniu .

Apelację od wyroku wywiodła powódka, zaskarżając wyrok w całości.

- Orzeczeniu zarzuciła błędną ocenę materiału dowodowego, pominięcie istotnych faktów i dowodów w sprawie oraz brak właściwej oceny ustnej umowy co do wypłacenia pracownikowi dodatkowej, dobrowolnej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - tj. art. 227 i 233 k.p.c.

- Wskazując na powyższe wносиła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje wg. norm przepisanych.

- Apelująca uznała za właściwe ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd Rejonowy, jednakże zarzuciła błędną ocenę materiału dowodowego. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2006 r. II 274/2005), że zawarte przez strony stosunku pracy umowy o wypłaceniu pracownikowi przez pracodawcę w związku z ustaniem

stosunku pracy „dobrowolnej” odprawy - nie są sprzeczne ani z przepisami prawa pracy (art. 18 k.p.) ani z przepisami kodeksu cywilnego, wskazywała, że wypłacone jej przez pozwanego 22 tys. zł, na jego żądanie pokwitowała jako otrzymanie odszkodowania. Przy dokonywaniu tych czynności, pozwany nie miał przygotowanych żadnych dokumentów płacowych, tj. list płac odnośnie wypłaty wynagrodzenia za pracę, odprawy czy też ekwiwalentu za urlop, wobec czego uznanie przez Sąd, że kwota 22 tys. zł w pełni rekompensuje wszelkie roszczenia powódki nie ma podstaw w zebranych w sprawie materiale dowodowym i stanowi nadinterpretację treści pokwitowania. Apelantka wywodziła, że porozumienie stron było połączone z wypłatą wyłącznie rekompensaty za to, że pozwany „nie będzie potrzebował podejmować decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę”.

Za niezasadną i pozbawioną podstaw prawnych uznała „troskę” Sądu Rejonowego o to, czy wypłata 22 tys. zł nie była nadmierna i wygórowana.

W odpowiedzi na apelację pozwana Spółka wносиła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu za II instancję wg. norm przepisanych.

### **SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ :**

Apelacja jest niezasadna

Jak wskazuje jej uzasadnienie, apelująca nie kwestionuje stanu faktycznego sprawy, uznając za właściwe ustalenia sądu meriti . Zatem Sąd Okręgowy przyjmuje te ustalenia za własne.

Zarzut apelacji sprowadza się do naruszenia art. 227 i 233 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego, pominięcie istotnych faktów i dowodów w sprawie oraz brak właściwej oceny.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu.( por. wyrok S.A.w Warszawie z 2013-05-09 VIACa1379/12, wyrok S.A. w Lublinie z .2013..04.25.. I ACa 67/13).

Apelująca wskazuje na pominięcie przez sąd istotnych jej zdaniem okoliczności, towarzyszących zawartej ugodzie,tj. : ustnej umowy dotyczącej wypłacenia powódce dodatkowej, dobrowolnej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, treści pokwitowania ze wskazaniem, że kwota 22000zł. należna była tytułem odszkodowania , nieprzygotowania przez pozwanego dokumentów płacowych w postaci list płac „odnośnie wypłaty wynagrodzenia za pracę, odprawy czy też ekwiwalentu za urlop” . Te wskazane wyżej okoliczności w ocenie apelującej nie dają podstaw do oceny, że kwota 22 tys. zł w pełni rekompensuje wszelkie roszczenia powódki .

Sąd Okręgowy nie podzielił tych zarzutów . Apelująca pozostaje w błędnym przekonaniu , że wskazane wyżej okoliczności zostały przez sąd meriti pominięte.

Wręcz przeciwnie, te dowody, jak i pozostałe wskazane przez Sąd I instancji, dały podstawę do ustaleń faktycznych. Wśród nich należy zwrócić uwagę także na zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki A. G.. To na ich podstawie Sąd Rejonowy poczynił ustalenia , że udając się na rozmowę z powódką, A. G. otrzymał od W. M. informację, że kwota związana z ugodowym rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem ze skutkiem natychmiastowym, zostanie podana przez powódkę i że powinna w całości rekompensować jej wszelkie roszczenia z powyższego tytułu .

Skoro apelacja nie kwestionuje zeznań A. G. i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych , to wnioskowanie Sądu Rejonowego, że ugodowo ustalona kwota 22000zł. obejmowała wszelkie roszczenia powódki w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, tj. wynagrodzenie z tytułu wypowiedzenia, odprawę, ekwiwalent za urlop, jest jak najbardziej logiczna i prawidłowa i w żaden sposób nie naruszyło zasad art. 233 kpc. Nawet sama apelująca przyznaje

że pozwany zaproponował rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron z jednoczesną wypłatą ekwiwalentu („odprawy , odszkodowania”).

Przyjętemu przez sąd meriti wnioskowaniu nie sprzeciwia się treść pokwitowania i użyte w nim przez powódkę sformułowanie , że otrzymana kwota 22000zł. stanowi odszkodowanie. Wnioskowania tego nie zmienia także sposób pokwitowania ( na kartce papieru zamiast na liście płac). Wszak to pracodawca zdecydował o takiej formie, przejmując na siebie odpowiedzialność i ryzyko.

Istota zagadnienia sprowadza się jednak – jak zasadnie przyjął Sąd Rejonowy- do ustalenia zamiaru stron zawierających ugodę i celu ugody.

Jeśli bowiem rzeczzone „odszkodowanie” miało być związane z ugodowym rozstaniem się w opisanym trybie, to nie sposób w stanie faktycznym sprawy wnioskować , że ustalona ugodą kwota miała tylko częściowo regulować roszczenia powódki, pozostawiając nadal nierozwiązane jakieś inne jeszcze roszczenia.

Apelująca błędnie doszukuje się przy tym „troski „ sądu meriti w ocenie czy kwota 22.000zł nie była nadmierna i wygórowana. Przede wszystkim Sąd Rejonowy dokonał tu analizy porównawczej kwot, jakich mogłaby się spodziewać powódka od pozwanego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w normalnym trybie i jakie otrzymała na podstawie ugody, a przedmiotowa analiza była jak najbardziej uprawniona w aspekcie prawidłowej wykładni zamiaru stron.

Jeśli zatem powódka w normalnym trybie rozwiązania stosunku pracy mogłaby liczyć na kwotę rzędu 16000zł. brutto , a wraz z ekwiwalentem za urlop, to ok. 17000zł. brutto i jeśli weźmie się dodatkowo pod uwagę , że od otrzymanej kwoty pracodawca w całości uiszczył za powódkę podatek dochodowy, to istotnie analiza porównawcza wzmacnia tylko wnioskowanie sądu meriti, że kwota 22.000zł. ustalona i wskazana pozwanemu wyłącznie przez powódkę, miała w założeniu kompensować wszelkie jej roszczenia związane z ugodowym rozwiązaniem stosunku pracy, tj. wynagrodzenie z tytułu 3 miesięcznego wypowiedzenia, odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z 13.03.2003r. i ekwiwalent za urlop . Co więcej – jak słusznie zauważył sąd meriti- obejmowała także dodatkową gratyfikację - kwotę za ugodowe, natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy .

Dla oceny wykładni zamiaru stron , w ocenie Sądu Okręgowego nie bez znaczenia pozostaje także zupełna swoboda dana powódce w określeniu wysokości roszczeń i obdarzenie jej przez pozwanego zaufaniem w ich wyborze. Sąd Okręgowy w pełni podziela zatem pogląd sądu meriti , że kwota 22000zł. w związku z ugodowym rozstaniem się stron obejmowała wszystkie roszczenia powódki z tego tytułu.

Z przyczyn wyżej podniesionych apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu , o czym orzeczono na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc., a ich wysokość ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 11 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. Nr 163/2002 r. poz.1349).