

Sygn. akt VI P 526/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy zastępujący Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o zwrot kosztów szkolenia, odprawę pieniężną

I. oddała powództwo,

II. zasądza od A. P. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 526/14

UZASADNIENIE

A. P. pozwem z dnia 25 września 2014r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 19.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 czerwca 2014r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów szkolenia oraz kwoty 11.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, a także zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 28 maja 2014r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę na mocy porozumienia stron, przy czym wyłączną przyczyną rozwiązania umowy leżała po stronie pracodawcy. Pozwana wskazała bowiem, iż ze względu na restrukturyzację dochodzi do likwidacji stanowiska pracy powódki. Kilka miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy, w dniu 12 grudnia 2013r. doszło do zawarcia pomiędzy stronami, z wyłącznej inicjatywy pozwanej, umowy o podnoszenie kwalifikacji w formie szkolnej. Na mocy jej postanowień A. P. została skierowana na studia MBA organizowane przez (...)w okresie luty 2014r. – czerwiec 2015r. Pozwana zobowiązała się do pokrycia kosztów szkolenia w kwocie 25.600,00 zł. Do chwili obecnej zapłaciła na rzecz powódki jedynie kwotę 6.400,00 zł, odmawiając zapłaty pozostałej należności. Odnośnie żądania zasądzenia na jej rzecz odprawy pieniężnej powódka wskazała, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Wobec powyższego, zdaniem powódki, przysługuje jej roszczenie o odprawę pieniężną z powodu rozwiązania z nią umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(pozew –k. 1 – 4)

W toku postępowania powódka zmodyfikowała żądanie pozwu, rozszerzając powództwo o odprawę pieniężną do kwoty 12.518,60 zł. W pozostałym zakresie podtrzymała żądanie pozwu w dotychczasowej wysokości.

(protokół rozprawy – k. 89)

(...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko Spółka wskazała, iż roszczenia powódki są całkowicie bezpodstawne. W zakresie żądania zwrotu kosztów szkolenia wskazała, iż umowa o podnoszenie kwalifikacji w formie szkolnej obowiązuje w takim zakresie jaki daje się pogodzić z jej funkcją, którą jest rozwój kompetencji pracownika dla potrzeb nie tylko osobistych tegoż pracownika, ale przede wszystkim dla potrzeb zawodowych pracodawcy, który ponosi ekonomiczny ciężar edukacji pracownika. Z samej natury takiej umowy wynika, iż koszt szkolenia winien być ponoszony przez pracodawcę do chwili zatrudnienia pracownika. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik może, ale nie musi kontynuować danego szkolenia. Poza tym powódka nie wykazała faktu poniesienia kosztów studiów MBA organizowanych przez (...), pomimo że ciążył na niej obowiązek udowodnienia tego faktu. Spółka wskazała, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka otrzymała rekompensatę w wysokości 22.000,00 zł. Pozwana nie zaprzecza, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódka została o tym poinformowana na spotkaniu z dyrektorem pozwanej. Pracodawca wypłacił na rzecz powódki kwotę 22.000,00 zł tytułem rekompensaty, która odpowiadała w swej wysokości sumie kwoty należnej pracownikowi tytułem odprawy pieniężnej - zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika - oraz kwoty, jaką powódka otrzymałaby gdyby doszło do wypowiedzenia umowy o pracę za jeden miesiąc.

(sprzeciw – k. 23 – 33)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. w okresie od 17 stycznia 2013r. do 31 maja 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownika ds. (...), z wynagrodzeniem 11.000,00 zł brutto miesięcznie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie trzy miesiące, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.518,60 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 17 stycznia 2013r. – k. 2 cz. B akt osobowych; umowa o pracę z 16 kwietnia 2013r. – k. 16 cz. B akt osobowych; świadectwo pracy – k. 5 cz. C akt osobowych; zaświadczenie o zarobkach – k. 59)

W dniu 12 grudnia 2013r. z inicjatywy pracodawcy, strony zawarły umowę o podnoszenie kwalifikacji w formie szkolnej. Studia MBA organizowane były przez (...)i trwały od lutego 2014r. do czerwca 2015r.

W treści umowy pozwana zobowiązała się do pokrycia opłaty w wysokości 25.600,00 zł pod warunkiem wypełnienia przez powódkę wszystkich zobowiązań wynikających z przedmiotowej umowy (§ 1). Po zakończeniu studiów pracownik zobowiązany był do dostarczenia zaświadczenia o ukończeniu studiów MBA oraz do przepracowania w (...) S.A. okresu 3 lat od daty zakończenia nauki (§ 2). Pracownik zobowiązany został także do zapłaty na rzecz pracodawcy całej kwoty stanowiącej udokumentowany koszt studiów, o której mowa w § 1 w przypadku gdy:

- 1) w terminie 30 dni od momentu zakończenia studiów nie dostarczy dyplomu potwierdzającego ukończenie studiów;
- 2) pracownik nie zaliczy egzaminu kończącego studia;
- 3) bez uzasadnionej przyczyny nie podejmie lub przerwie studia;
- 4) w trakcie nauki pracownik rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, (...) S.A. rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy przez pracownika.

Ponadto pracownik został też zobowiązany do zwrotu kwoty wskazanej w ust. 1, przy czym jej wysokość ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku do okresu przepracowanego po zakończeniu studiów, w przypadku gdy w okresie 3 lat od dnia, w którym studia zostały zakończone:

- 1) pracownik rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem;
- 2) (...) S.A. rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- 3) stosunek pracy rozwiąże się wskutek porzucenia pracy przez pracownika (§ 3).

(dowód: umowa o podnoszenie kwalifikacji z 12 grudnia 2013r. – k. 20 cz. B akt osobowych)

W dniu 28 maja 2014r. pozwana zorganizowała spotkanie z pracownikami działu PR, na którym Dyrektor (...) W. W. poinformował ich, że dochodzi do likwidacji ich stanowisk pracy. Wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Zaproponowano, aby rozmowy z każdym z pracowników przeprowadzane były indywidualnie. Powódce zaproponowano albo rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, albo za wypowiedzeniem. A. P. wyraziła chęć rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Na spotkaniu indywidualnym poinformowano powódkę, iż koszty studiów MBA zostaną pokryte przez pozwaną jedynie za okres trwania zatrudnienia, tj. za okres do dnia 31 maja 2014r. Ponadto zaproponowano jej rekompensatę za rozwiązanie stosunku pracy w kwocie 22.000,00 zł, w której zawarta była odprawa pieniężna za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (jednomiesięczne wynagrodzenie) oraz równowartość wynagrodzenia, które przysługiwałoby powódce gdyby wypowiedziano jej umowę o pracę (jednomiesięczne wynagrodzenie).

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: nagranie – k. 6, transkrypcja – k. 16; zeznania świadka M. Ł. – k. 81; zeznania świadka M. B. - k. 90)

W dniu 28 maja 2014r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, zgodnie z którym stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2014r. Zgodnie z ustaleniami, w treści porozumienia pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki w/w rekompensaty w wysokości 22.000,00 zł, a także do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 8 dni. Pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Porozumienie zostało podpisane po rozmowie przeprowadzonej między pracodawcą a pracownikiem, mającej na celu ustalenie formy i zasad rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w sposób korzystny dla obu stron. Powódka potwierdziła, że rozumie treść porozumienia, w szczególności, że jest świadoma, iż na jego podstawie umowa o pracę rozwiązuje się z dniem 31 maja 2014r. Powódka oświadczyła ponadto, iż zawarła porozumienie dobrowolnie i nie będzie miała wobec pracodawcy żadnych roszczeń wynikających z rozwiązywanego stosunku pracy.

(porozumienie z 28 maja 2014r. – k. 1 cz. C akt osobowych)

Z uwagi na nakład pracy, jaki powódka włożyła w studia MBA w pierwszych miesiącach, A. P. podjęła decyzję o kontynuowaniu nauki. Nie chciała, aby jej wysiłek poszedł na marne.

(dowód: zeznania powódki – protokół skrócony k. 91)

Pozwana wypłaciła na rzecz powódki kwotę 22.000,00 zł, wynikającą z zawartego porozumienia. Rekompensata w wysokości dwukrotności wynagrodzenia była wypłacana także innym pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron, np. M. Ł..

(okoliczność bezsporna, a nadto zeznania świadka M. Ł. – k. 81)

Całkowity koszt studiów wyniósł 25.600,00 zł, z czego pozwana zapłaciła pierwszą ratę w kwocie 6.400,00 zł, natomiast powódka zapłaciła kolejne trzy raty po 6.400,00 zł każda.

(dowód: wiadomość mailowa z uczelni – k. 88)

W dniu 17 czerwca 2014r. powódka wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty należności w wysokości 6.400,00 zł tytułem kolejnej raty za studia. Pozwana odmówiła uregulowania powyższej należności, powołując się na ustanie stosunku pracy.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 8; wiadomość mailowa z uczelni – k. 11; pismo pozwanej z 15 lipca 2014r. – k. 12; pismo pozwanej z 23 czerwca 2014r. – k. 13; potwierdzenie przelewu – k. 77 - 79)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki A. P. (k. 91), świadków M. Ł. (k. 81), M. B. (k. 90), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym płyty CD (k. 6) oraz sporządzonych na jej podstawie stenogramów rozmów (k. 16) oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania świadka M. Ł. były dla Sądu w całości wiarygodne. Świadek zeznawał jasno i logicznie, jego zeznania były konsekwentne. Był w podobnej sytuacji co powódka; została mu przedstawiona taka sama propozycja rozwiązania stosunku pracy, co powódce. Także zeznania świadka M. B. były dla Sądu wiarygodne. Świadek była przełożoną powódki, przeprowadzała z nią rozmowę o warunkach rozwiązania umowy o pracę. Wskazała, iż „rekompensata obejmowała miesięczne wynagrodzenie z tytułu wypowiedzenia i miesięczne wynagrodzenie jako odprawa”.

Zeznaniom powódki A. P., w zakresie w jakim wskazywała, iż pozwana zobowiązała się do pokrycia w całości kosztów studiów, Sąd nie dał wiary. Świadek M. B. zeznała bowiem, że w trakcie przedmiotowej rozmowy w dniu 28 maja 2014r., dotyczącej warunków rozwiązania umowy o pracę, powódka została poinformowana, iż nie zostaną pokryte koszty w całości. Wyjaśniono jej, że pracodawca pokryje jedynie koszty do momentu ustania stosunku pracy, tj. do dnia 31 maja 2014r. Powódka pytała czy pracodawca może zapłacić więcej, ale otrzymała odpowiedź negatywną. Ponadto powódka podpisała porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym oświadczyła, iż nie będzie miała wobec pracodawcy żadnych roszczeń wynikających z rozwiązywanego stosunku pracy. Poza tym powódka sama przyznała, iż „nakład pracy w pierwszych miesiącach studiów był ogromny (...) nie chciała, aby jej wysiłek poszedł na marne”. Wynika z tego, iż pomimo świadomości o odmowie byłego pracodawcy w partycypowaniu w dalszych kosztach nauki, podjęła decyzję o kontynuacji studiów. Była to jej samodzielna i świadoma decyzja. Także jej zeznaniom w zakresie w jakim wskazywała, iż wypłacona rekompensata nie zawierała w sobie odprawy pieniężnej, Sąd nie dał wiary. Powódka wskazywała, że rekompensata była przyznawana z uwagi na wyrażenie przez pracowników zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Właśnie dlatego pracodawca poza odprawą pieniężną zawarł w rekompensacie wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (które powódce nie przysługiwało, bowiem stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron). Sam fakt nie nazwania świadczenia odprawą pieniężną, a rekompensatą, nie oznacza, że nie została ona powódce wypłacona.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Także załączone przez stronę powodową nagranie, zawierające wypowiedź W. W. – Dyrektora (...)odnośnie przyczyn rozwiązania umów o pracę z pracownikami, stanowiło dowód w sprawie, na podstawie którego Sąd dokonał ustaleń faktycznych. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nagraniom nie można odmówić mocy dowodowej. Należy bowiem wskazać, iż kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje zakazu wprowadzania do procesu materiału dowodowego pochodzącego z utrwalonych rozmów. Przedmiot rozmowy nie dotyczył prywatnego życia stron. W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, iż nie ma zasadniczych powodów do dyskwalifikacji dowodu z nagrań rozmów, nawet jeżeli nagrania tych dokonywano bez wiedzy jednego z rozmówców (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003r., IV CKN 94/01, LEX nr 80244). Wobec powyższego załączone przez stronę powodową nagrania posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Bez znaczenia pozostaje bowiem fakt, iż strona pozwana nie była poinformowana o nagrywaniu rozmowy, nie

kwestionowała bowiem prawdziwości nagrania. Poza tym z załączonego nagrania nie wynika nic ponad to, co wynika z pozostałych zgromadzonych w sprawie dowodów, w tym dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez A. P. roszczenia o zwrot kosztów szkolenia, a także odprawę pieniężną z powodu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika.

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do roszczenia o zwrot kosztów szkolenia. Regulacja dotycząca umów zawieranych w przedmiocie podnoszenia kwalifikacji zawodowych została zamieszczona w rozdziale III Kodeksu pracy pt. „Kwalifikacje zawodowe pracowników”. Zgodnie z art. 103¹ § 1 k.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, natomiast wedle art. 103³ k.p. pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Przepis art. 103⁴ § 1 k.p. stanowi, iż pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Jak wynika z treści przepisów zawartych w ww. rozdziale Kodeksu, w tym w szczególności tych powołanych powyżej, zawieranie umów dotyczących pokrycia przez pracodawcę kosztów ponoszenia kwalifikacji zawodowych jest związane ze stosunkiem pracy istniejącym między dwoma podmiotami. Wszelkie dodatkowe świadczenia dotyczące szkolenia się pracownika są wykonywane w związku ze stosunkiem pracy i na potrzeby stosunku pracy, albowiem w interesie pracodawcy jest dbanie o rozwój kompetencji swojego pracownika. Świadczy o tym choćby art. 103⁵ k.p., który stanowi o obowiązku zwrotu kosztów poniesionych szkoleń nawet jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dojdzie już po zakończeniu tych szkoleń. Ratio legis omawianego przepisu sprowadza się bowiem do tego, że pracodawca nie skorzysta w odpowiednim stopniu z pracownika, którego kwalifikacje zostały w efekcie przeprowadzonych szkoleń podniesione. Powyższe znajduje potwierdzenie w doktrynie, w której wskazuje się, że umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych stanowi umowę prawa pracy, związaną z umową o pracę, wskazuje przy tym na jej odrębności, ale w tym znaczeniu, że nie stanowi ona części umowy o pracę. Konsekwencją takiego założenia jest w szczególności to, że jak się podnosi „roszczenia wynikające z umowy, jako roszczenia ze stosunku pracy rozumianego jako kategoria zbiorcza dotycząca ogółu praw i obowiązków pracowników oraz odpowiadającego im ogółu praw i obowiązków pracodawców, podlegają przedawnieniu na podstawie art. 291 k.p. Przemawia za tym również kwalifikacja tej umowy jako umowy prawa pracy, a nie umowy prawa cywilnego” (Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 103¹, 103², 103³, 103⁴, 103⁵, 103⁶ Kodeksu pracy, Lex Omega 2014.06.15).

Mając powyższe na względzie, należy podnieść, iż umowa o podnoszenie kwalifikacji w formie szkolnej obowiązuje w takim zakresie jaki daje się pogodzić z jej funkcją, którą jest rozwój kompetencji pracownika dla potrzeb nie tylko osobistych tegoż pracownika ale przede wszystkim dla potrzeb zawodowych pracodawcy, który ponosi ekonomiczny ciężar edukacji pracownika. Z samej natury takiej umowy wynika, iż koszt szkolenia winien być ponoszony przez pracodawcę do chwili zatrudnienia pracownika. Po rozwiązaniu stosunku pracy, pracownik może, ale nie musi kontynuować danego szkolenia (studiów). Jeżeli się na to zdecyduje, czyni to na własne ryzyko i koszt, przy czym koszt obejmuje wówczas jedynie okres szkolenia po rozwiązaniu stosunku pracy. Gdyby bowiem uznać inaczej, należałoby przyjąć, iż w razie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pracodawca byłby zmuszony do finansowania różnych form wsparcia na rzecz edukacji pracownika, mimo iż takiego pracownika nie zatrudnia i nie ma już zamiaru lub możliwości zatrudnić.

Zdaniem Sądu powyższe znajduje także potwierdzenie w treści umowy o podnoszeniu kwalifikacji w formie szkolnej z dnia 12 grudnia 2013r. Zgodnie z jej § 2 po zakończeniu studiów pracownik jest zobowiązany do dostarczenia zaświadczenia o ukończeniu studiów MBA prowadzonych w (...)w W. oraz przepracowania u pozwanej okresu trzech

lat od daty zakończenia nauki. Świadczy to o tym, że to głównie w interesie pozwanej, związanym ze stosunkiem pracy z powódką, leżało zapewnienie szkolenia swemu pracownikowi. Jednocześnie przepis § 3 umowy stanowi, w jakich wypadkach powódka jest zobligowana do zwrotu kosztów studiów, w tym w trakcie nauki. W istocie w przepisie tym nie jest wymieniony przypadek rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wynika to jednak z faktu, iż w takim przypadku pracodawca nie miał zamiaru obciążać powódki kosztami studiów za cały okres ich trwania, a jedynie proporcjonalnie do nieprzepracowanego okresu.

Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę na oświadczenie powódki zawarte w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W punkcie 6 porozumienia powódka oświadczyła, iż nie ma wobec pozwanej żadnych roszczeń wynikających z rozwiązywanego stosunku pracy. Powódka zatem w pełni świadomie i dobrowolnie zrezygnowała z wszelkich roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, w tym dotyczących studiów MBA. Poza tym w trakcie rozmowy z powódką, dotyczącą warunków ustania stosunku pracy, pozwana poinformowała ją, iż koszt studiów zostanie pokryty jedynie za okres trwania stosunku pracy, tj. do dnia 31 maja 2014r. Wówczas powódka nie wyraziła wobec tego faktu sprzeciwu, nie miała żadnych uwag.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż powódka nie ma obowiązku uczestniczyć w studiach podyplomowych MBA po rozwiązaniu stosunku pracy, zaś pozwanej nie przysługują żadne instrumenty umożliwiające wyegzekwowanie takiego uczestnictwa. Co więcej, pozwana nie ma żadnego interesu w kontynuowaniu przez powódkę studiów, bowiem nie jest już jej pracodawcą. Zatem kontynuowanie studiów pozostało wyłącznie w gestii powódki.

Należy także zwrócić uwagę, iż uczelnia nie miała możliwości, aby zmusić powódkę do kontynuowania nauki oraz ponoszenia opłat z nią związanych. Zgodnie bowiem z treścią wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 06 lipca 2007r., sygn. VI ACa 295/07 „w przypadku rozwiązania umowy przez studenta przerzucanie na niego ciężaru obowiązków finansowych, odnoszonych do konieczności zapłaty pełnego umówionego za semestr wynagrodzenia - (konieczność dopłaty do pełnej wysokości lub niemożność zwrotu części świadczenia) w każdej sytuacji wypowiedzenia umowy - wskazuje na nieusprawiedliwioną dysproporcję praw, obowiązków i ryzyka stron, na niekorzyść konsumenta w stosunku obligacyjnym, co jest działaniem sprzecznym z dobrymi obyczajami, a godzenie w równowagę kontraktową stron umowy rażąco narusza w tym przypadku interesy konsumenta. Kwestionowane zapisy zostały bowiem skonstruowane w sposób zapewniający pełną ochronę ekonomiczną jedynie uczelni, zaś student wypowiadający umowę z przyczyn od siebie niezależnych i niezawinionych obciążony jest obowiązkami finansowymi w pełnej wysokości w każdym przypadku wypowiedzenia umowy, nawet wówczas, gdyby przyczyna wypowiedzenia istniała po stronie uczelni. Student obciążony jest obowiązkiem zapłaty pełnej wysokości czesnego za semestr także wtedy, gdy rozwiązuje umowę w krótkim czasie po jej zawarciu, np. z powodu niezadowalającego poziomu kształcenia, nienależytej organizacji pracy itp.”.

Powódka mogła zatem zrezygnować ze studiów bez konieczności poniesienia żadnych konsekwencji finansowych. Skoro tego nie zrobiła, to zmuszona jest do poniesienia kosztów za kontynuowanie studiów. Pracodawca miał bowiem obowiązek poniesienia kosztów jedynie za okres zatrudnienia, co uczynił, uiszczając pierwszą ratę w kwocie 6.400,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, nie znajdując podstaw do uwzględnienia roszczeń A. P., Sąd oddalił powództwo o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów szkolenia.

Powódka domagała się także zasądzenia na jej rzecz odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracowników. W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostawało, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron była likwidacja jej stanowiska pracy, co z kolei prowadzi do uznania, iż do rozwiązania stosunku pracy znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844). Zgodnie bowiem z treścią art. 1 ust. 1 ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie

nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; lub 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. Natomiast art. 10 ust. 1 stanowi, iż przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Okoliczność, iż powódka była uprawniona do ww. odprawy pieniężnej nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Pozwana jedynie stała na stanowisku, iż odprawa została jej wypłacona w formie tzw. rekompensaty. Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem, czy w istocie pozwana wypłaciła na rzecz powódki przedmiotową odprawę.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż w dniu 28 maja 2014r. strony podpisały porozumienie, zgodnie z którym pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powódki rekompensaty w wysokości 22.000,00 zł. Nie zostało zapisane, co składa się na powyższą rekompensatę.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż na rekompensatę w kwocie 22.000,00 zł składała się kwota należnej pracownikowi odprawy pieniężnej (jednomiesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy) oraz kwota, jaką powódka otrzymałaby gdyby doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku powódki okres wypowiedzenia upływałby w dniu 30 czerwca 2014r., obowiązywał ją bowiem jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Skoro wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 11.000,00 zł brutto, co wynika z umowy o pracę, to kwota rekompensaty w świetle powyższych twierdzeń winna wynieść 22.000,00 zł brutto. Pozwana wypłaciła powódce 22.000,00 zł netto.

Zgodnie z twierdzeniami pozwanej, którym Sąd dał wiarę w całości, wypłata rekompensaty jest powszechną praktyką stosowaną w przedsiębiorstwie pozwanej, której celem jest nie pogarszania sytuacji finansowej pracowników, którzy decydują się na rozwiązanie stosunków pracy za porozumieniem stron. Należy ponadto zauważyć, iż zastosowany tryb rozwiązania stosunków pracy za porozumieniem stron jest dla pracowników bardziej korzystny niż wypowiedzenie umowy o pracę, bowiem dzięki temu pracownik otrzymuje nie tylko kwotę odpowiadającą odprawie oraz wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, ale także ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Gdyby pracownikowi wypowiedziano umowę o pracę, wówczas zostałby zobligowany do wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia w oparciu o art. 16¹ k.p. Zastosowana rekompensata jest zatem swoistym surogatem odprawy oraz wynagrodzenia za czas wypowiedzenia. Świadczenie zostało nazwane rekompensatą albowiem obejmuje dwa różne, odrębne świadczenia: odprawę oraz wynagrodzenie.

Powódka miała całkowitą świadomość powyższych okoliczności. Informacje te zostały bowiem jej przekazane i wyjaśnione na spotkaniu pomiędzy Dyrektorem (...) M. B., a powódką. Wówczas powódka nie wyraziła wobec tego faktu żadnego sprzeciwu, nie miała żadnych uwag. Poza tym powódka, która pełniła funkcję Kierownika (...), należała do kadry kierowniczej i z pewnością miała głębszą świadomość treści dokumentu, który podpisuje.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż powódka w punkcie 6 porozumienia oświadczyła, iż nie będzie miała wobec pozwanej żadnych roszczeń wynikających z rozwiązywanego stosunku pracy za wyjątkiem kwot, o których mowa w punkcie 2 porozumienia oraz wynikających z regulaminu premiowania pracowników. Powódka zatem w pełni świadomie i dobrowolnie zrezygnowała z wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy z pozwaną za wyjątkiem rekompensaty oraz dodatkowo ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wobec zaspokojenia tych dwóch zobowiązań przez pozwaną, powódce nie przysługuje już żadne inne roszczenie wobec pozwanej, w tym roszczenie o odprawę. Powódka otrzymała bowiem świadczenie o ekonomicznej równowartości tego, co by uzyskała w razie wypowiedzenia jej umowy o pracę, w tym odprawę.

Wskazać ponadto należy, iż zawarte pomiędzy stronami porozumienie stron (umowa) z dnia 28 maja 2014r., 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. Dokonanie wykładni oświadczeń woli stron należało zatem przeprowadzić 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). Należy w tym zakresie powołać treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005r., sygn. akt II CK 739/04, w którym stwierdzono, iż 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 stwierdzić należy, iż złożenie przez powódkę w treści porozumienia oświadczenia, iż zawiera porozumienie dobrowolnie i nie będzie miała wobec pracodawcy żadnych roszczeń wynikających z rozwiązywanego stosunku pracy, a następnie przyjęcie przez nią kwoty 22.000,00 zł, świadczy o świadomości powódki co do doniosłości zawartych w porozumieniu postanowień.

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż powódka nie podołała ciężącym na niej obowiązku udowodnienia faktu, z którego wywodzi skutki prawne. Powódka, zaprzeczając twierdzeniom pozwanej, jakoby ta wypłaciła jej odprawę pieniężną, 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 22.000,00 zł stanowiła rekompensatę wyłącznie za wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w ocenie Sądu nie zasługuje na wiarę. Tym bardziej, że pozwana nie miała w tym żadnego interesu. Oznaczałoby to bowiem, że wypłaciła na rzecz powódki należności, do których nie była zobowiązana – bez causa (tj. rekompensatę i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia), a nie wypłaciłaby świadczenia, które przysługiwałoby pracownikowi zgodnie z przepisami prawa (tj. odprawy pieniężnej). Dla Sądu nie jest to prawdopodobne. Za okolicznością uwzględnienia w rekompensacie odprawy pieniężnej przemawia także fakt, iż kwota 22.000,00 zł stanowi równowartość kwoty, jaką pracodawca musiałby wypłacić powódce, gdyby wypowiedział jej umowę o pracę.

Uwzględniając zasady logiki i doświadczenia życiowego Sąd podkreśla, iż celem porozumienia było uregulowanie (wygaszenie) wszelkich roszczeń z tytułu rozwiązania z powódką stosunku pracy, a ewentualna nadwyżka ponad kwotę należną (tj. ponad kwotę odprawy pieniężnej) miała stanowić dla powódki dodatkową gratyfikację w związku z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazując na powyższe okoliczności, w ocenie Sądu powództwo podlegało oddaleniu.

Wobec powyższego, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Pozwana była w toku procesu reprezentowana przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013r., poz. 490).