

**Sygn. akt XP 574/16**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. M.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w B.**

o odprawę

**I. oddala powództwo;**

**II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powód A. M., pozwem z 6 kwietnia 2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej 22.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że na początku października 2015 r. pracodawca poinformował go, że w zakładzie będzie znaczna redukcja zatrudnienia i w związku z tym przedłożył mu do podpisania dokument potwierdzający rozwiązanie umowy o pracę. Oświadczono mu przy tym, że podpisanie tego dokumentu będzie dla niego najlepszą formą rozwiązania stosunku pracy i da mu to takie same profity, jak rozwiązanie w trybie zwolnień grupowych, tj. że otrzyma zarówno odprawę pieniężną, jak i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Powód podniósł, że po około tygodniu otrzymał od pracodawcy przelew na kwotę 34.461,54 zł, opisany jako „Wynagrodzenie za październik 2015 r., Wynagrodzenie za wrzesień 2015 r. Wynagrodzenie za październik 2015 r.” W ocenie powoda tytuł przelewu był nieco dziwny i prawdopodobnie wpisany z błędem (dwukrotne podanie miesiąca października), dlatego uznał, że przelana kwota jest wynagrodzeniem za 3 miesięczny okres wypowiedzenia, gdyż sugerował to tytuł przelewu, jak również nierówna kwota z końcówkami groszowymi. Nadto przelew wynagrodzenia za okres wypowiedzenia korelował z ustnymi deklaracjami przekazanymi powodowi przez pracodawcę przy podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód wskazał, że oczekiwał na dokonanie płatności odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jednakże z uwagi na to, że odprawy nie otrzymał, zwrócił się do pracodawcy o wyjaśnienie tej kwestii.

Pracodawca nie udzielił żadnej odpowiedzi. Powód złożył zatem oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o akceptacji porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, które należy rozumieć w ten sposób, że uchyła się od oświadczenia woli o zawarciu tego porozumienia z uwagi na fakt, że pracodawca (w sposób dorozumiany, przez swoją bierność) wycofał się z deklaracji, że na mocy tego porozumienia otrzyma i odprawę i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powód wskazał, że nie jest osobą obeznaną w przepisach prawa pracy oraz w kwestiach formalnoprawnych, wobec czego dla niego zarówno ustne jak i pisemne deklaracje pracodawcy stanowiły „porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę”. Gdyby bowiem nie został wprowadzony przez pracodawcę w błąd i był świadom, że podpisując porozumienie godzi się na nieotrzymanie wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia, nigdy by tego porozumienia nie podpisał. Nadto powód zaznaczył, że składając oświadczenie z 18 grudnia 2015 r., nie chciał doprowadzić do wznowienia stosunku pracy, ale w ten sposób dał wyraz temu, że nie godzi się na to, że pracodawca nie wywiązał się z deklaracji składanych powodowi w momencie przedłożenia mu do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dlatego niniejszym pozwem dochodzi odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, gdyż jego stosunek pracy ustał z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a nie pracownika, tj. z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Natomiast rzeczą pracodawcy jest, by stosownie i precyzyjnie określić płacony dług (k. 3-6).

Nakazem zapłaty z 16 maja 2016 r. wydanym przez tut. Sąd w postępowaniu upominawczym nakazano stronie pozwanej, aby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powoda kwotę 22.500,00 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 kwietnia 2016 r., oraz kwotę 3617 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, jak również uiszczała na rzecz Skarbu Państwa kwotę 282,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 23).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od każdego pełnomocnictwa w wysokości 34,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że na spotkaniu 1 stycznia 2015 r. powód brał udział w czynności rozwiązania stosunku pracy z innym pracownikiem, następnie sam podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast decyzja o dokonaniu zwolnień i likwidacji stanowiska pracy była podjęta przez zarząd.

Strona pozwana zaprzeczyła, aby w dniu 1 października 2016 r. lub kiedykolwiek wcześniej składała powodowi zapewnienia, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron da mu takie same profity jak wypowiedzenie umowy o pracę, czyli wynagrodzenie za okres wypowiedzenia plus odprawę. Powód wiedział bowiem, jakie są warunki zakończenia umowy o pracę, tj. że zakończy współpracę ze skutkiem natychmiastowym, że nie będzie miał okresu wypowiedzenia, ani wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i otrzyma wyłącznie odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. W ocenie strony pozwanej powód nie został wprowadzony w błąd, ani nie znajdował się w stanie wyłączającym świadomość. Przeciwnie - powód wykazuje się ponadprzeciętną inteligencją, pracował na stanowisku menadżerskim kierownika produkcji i był doskonale zorientowany w kwestiach formalnych oraz prawnych, również związanych ze sprawami pracowniczymi, albowiem wielokrotnie sam się tymi sprawami zajmował odnośnie podległych mu pracowników (około 160 osób) i kończył kursy dla osób kierujących pracownikami.

Nie jest prawdą, że powód został poinformowany o znacznej redukcji zatrudnienia, lecz o likwidacji jego stanowiska pracy. Strona pozwana chciała wprowadzić zmiany organizacyjne w zakładzie, którym to zmianom powód nie był w stanie poddać, jak również nie chciał ich podjąć. Powyższa okoliczność stanowiła dodatkowy aspekt, który sprawił, że powód zdecydował się zakończyć stosunek pracy za porozumieniem stron. Aktualnie organizacja produkcji jest zupełnie odmienna, zaś stanowisko powoda i drugiego pracownika zostały zlikwidowane w październiku 2015 r. i do dziś ich nie przywrócono.

Odnosząc się do kwestii dokonanej na rzecz powoda tytułu przelewu, strona pozwana podniosła, że wynika on z ograniczeń możliwości modyfikacji tytułów przelewu w systemie bankowym strony pozwanej. Co ważne, w paskach

płać za październik 2015 r., które zostały powodowi wydane, wyraźnie widnieje, że na przelaną kwotę składają się następujące składniki:

1. Wynagrodzenie za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r.,
2. Odprawa dla zwalnianych pracowników,
3. Wynagrodzenie za pracę za jeden dzień października 2015 r. (powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 1 października 2015 r., zatem należało mu się wynagrodzenie również za jeden dzień pracy w październiku).

Natomiast drugim przelewem zapłacono powodowi kwotę 531,25 zł tytułem premii (...) i stanowiskowe, zaś sierpniowym - wynagrodzenie za sierpień 2016 r.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby powód zwracał się do niej o wyjaśnienie przelewów. Co więcej, na dzień podpisana porozumienia powód zwracał się do działu HR o wyliczenie mu kwoty, jaka w związku z zawarciem porozumienia otrzyma do wypłaty. Kwota ta pokrywała się z kwotą później mu wypłaconą.

Odnosząc się do oświadczenia powoda o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, w ocenie strony pozwanej nie zachodzą przesłanki, których spełnienie jest konieczne do uchylenia się od złożonego oświadczenia: pracodawca nie wprowadziła powoda w błąd, zaś powód działał w pełni świadomie i rozważnie, w pełni rozumiał podpisany dokument, podpisał go dobrowolnie i nie wniósł do niego żadnych zastrzeżeń. Zdaniem strony pozwanej powód wykorzystuje fakt, że otrzymał przelew tytułem wynagrodzenia i na tej podstawie tworzy własną historię (k. 28-35).

#### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

Powód A. M. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B., w okresie od 1 sierpnia 2006 r. do 1 października 2015 r. na podstawie kolejnych umów o pracę, z których ostatnia była zawarta na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim okresie zatrudnienia (od 15 czerwca 2015 r.) pracował na stanowisku kierownika produkcji 2 za wynagrodzeniem zasadniczym 7.500,00 zł miesięcznie.

W dniu 1 października 2015 r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, na mocy którego z dniem 1 października 2015 r. strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na zasadzie porozumienia stron. Przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy (§ 1 porozumienia).

Ponadto, strona pozwana miała wypłacić powodowi odprawę pieniężną w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (§ 2 porozumienia).

Strony oświadczyły również, że nie mają co do siebie żadnych roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę (§ 3 porozumienia).

W dniu 9 października 2015 r. strona pozwana przelała na konto powoda 34.461,54 zł. W tytule przelewu oznaczając: „wynagrodzenie za październik 2015 r., wynagrodzenie za wrzesień 2015 r., wynagrodzenie za październik 2015 r.”.

W dniu 9 listopada strona pozwana przelała na konto powoda 531,25 zł, w tytule przelewu oznaczając: „wynagrodzenie za październik 2015 r.”.

Pismem z 18 października 2015 r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli dotyczącego akceptacji porozumienia z 1 października 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę jako złożonego pod wpływem błędu. W piśmie wskazano, że błąd został wywołany przez pracodawcę, który zapewnił powoda, że to najlepsza forma zakończenia pracy, i że po podpisaniu porozumienia będzie miał takie same profity,

jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę, czyli m.in. odprawę i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, w co powód uwierzył i co okazało się niezgodne z prawdą.

Pismem z 4 stycznia 2016 r. strona pozwana poinformowała powoda, że jego oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli w zakresie porozumienia z 1 października 2015 r. jest nieskuteczne.

**Dowody:**

Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z listami płac na miesiące wrzesień-październik 2015 r., na wynagrodzenie powoda składały się następujące składniki:

1. lista płac (...):

- dopłata za nadgodziny 100% – 1.704,40 zł brutto,
- premia (...) 250,00 zł brutto,
- opieka medyczna – 5,20 zł brutto,
- premia stanowiskowa – 400,00 zł brutto,
- multisport ZFŚS – 38,35 zł brutto,
- nadgodziny – 1.704,40 brutto,
- wynagr. urlop okolicznościowy – 368,98 zł brutto,
- wynagrodzenie zasadnicze – 7.500,00 zł brutto,
- dodatek za urlop wypoczynkowy – 271,11 brutto.

2. lista płac (...):

- opieka medyczna – 5,20 zł brutto,
- multisport ZFŚS – 38,35 zł brutto,
- ekwiwalent za urlop – 357,12 zł brutto.
- wynagrodzenie zasadnicze – 340,91 zł brutto.

3. lista płac (...):

- odprawa 31.366,71 zł brutto.

4. 1.lista płac (...):

- premia (...) 250,00 zł brutto,
- premia stanowiskowa – 400,00 zł brutto.

**Dowody:**

Kserokopie list płac – karta 43-46.

Na przełomie marca i kwietnia 2015 r. u strony pozwanej miały miejsca zwolnienia grupowe. Dział powoda nie był objęty zwolnieniami grupowymi.

W dniu 1 października 2015 r. powód uczestniczył w rozmowie, w której udział brali również dyrektor produkcji, kierownik ds. personalnych J. Z. oraz D. K.. Podczas spotkania D. K. został poinformowany, że jego stanowisko pracy ulega likwidacji, dlatego jest przygotowane dla niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Po zapoznaniu się z treścią pisma, D. K. podpisał porozumienie.

Po tym spotkaniu J. Z. w obecności dyrektora produkcji wręczyła powodowi pismo z 1 października 2015 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za porozumieniem stron. Dokument ten był przygotowany przez J. Z..

Po zapoznaniu się z treścią pisma, powód podpisał porozumienie. Później powód wysłał do J. Z. wiadomość sms z pytaniem, jaka będzie wysokość odszkodowania. Jeszcze tego samego dnia została mu udzielona informacja, że będzie to ponad 30.000,00 zł.

W trakcie spotkania nikt nie informował powoda, że poza odszkodowaniem otrzyma dodatkowo trzymiesięczne wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powód był poinformowany, że po podpisaniu porozumienia otrzyma jeszcze na swoje konto wynagrodzenie - w rozumieniu należnego wynagrodzenia do końca okresu zatrudnienia - i odprawę.

Jeszcze tego samego dnia, po podpisaniu porozumienia, powód odebrał świadectwo pracy. W jego treści było odnotowane, że powód był zatrudniony od 1 sierpnia 2006 r. do 1 października 2015 r., natomiast stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron, z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy: likwidacji stanowiska pracy.

Powód nie zgłaszał żadnych uwag odnośnie treści świadectwa pracy.

W dniu rozwiązania umowy o pracę, po zakończeniu spotkania powód spotkał się z D. K. i obaj stwierdzili, że rozwiązano z nimi umowy o pracę na tych samych warunkach.

Stanowisko powoda zostało zlikwidowane.

Po otrzymaniu w dniu 9 października 2015 r. przelewu, pismem z 22 października 2015 r., powód uznał, że otrzymał jedynie wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, nie otrzymał zaś odprawy, więc wezwał stronę pozwaną do niezwłocznej wypłaty umówionej odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Przy dokonywaniu przelewów, ze względu na ograniczenia techniczne systemu modyfikowanie tytułów przelewów jest trudne. W taki sposób, w jaki system oznaczył kwoty, a zatem jako wynagrodzenie, kwoty te zostały wskazane w tytułach przelewów wysłanych na konto powoda.

Pod koniec 2015 r. powód skontaktował się z D. K., który poinformował go, że też nie zgadzają mu się dokonane wypłaty i w grudniu 2015 r. postanowili złożyć oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunków pracy za porozumieniem stron.

### **Dowody:**

Zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 08.03.2017 r.,

Zeznania świadka J. Z. złożone na rozprawie 08.03.2017 r.,

Wyjaśnienia powoda A. M. złożone na rozprawie 08.03.2017 r.,

Uwierzytelniona kserokopia świadectwa pracy – karta 16,

Kserokopia pisma powoda z 22.10.2015 r. wraz z potwierdzeniem nadania – karta 120-122.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania powoda stanowiły przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm., dalej „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, a w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to wskutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Bezsporne w sprawie było, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika – likwidacji stanowiska pracy, natomiast należna powodowi z tego tytułu odprawa pieniężna stanowiła równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość kwotowa odprawy nie była sporna pomiędzy stronami. Jednocześnie bezsporne było, że zwolnienie powoda miało charakter zwolnienia indywidualnego i że odprawa była należna powodowi.

Sporne było natomiast, czy strona pozwana wypłaciła powodowi przedmiotowe świadczenie.

W myśl art. 30 ust. 1 pkt 1 i 2 k.p., umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron lub przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W toku postępowania zostało ustalone, że w dniu 1 października 2015 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, na mocy którego stosunek pracy powoda ustał z dniem 1 października 2015 r., z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Jednocześnie, co jest istotne w § 2 porozumienia strony ustaliły, że pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, natomiast w § 3 porozumienia strony oświadczyły, że nie mają co do siebie żadnych roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. strony zawierające porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Wobec powyższego wskazać należy, że sporne porozumienie zostało zawarte z inicjatywy pracodawcy, który w dniu 1 października 2015 r. wystąpił do powoda z propozycją rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu Rejonowego treść zawartego porozumienia nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych, albowiem postanowienia zawarte w treści porozumienia są jasne i klarowne.

W treści porozumienia strony wyraźnie ustaliły, że powód otrzyma wyłącznie odprawę, natomiast umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w dacie podpisania porozumienia, tj. z dniem 1 października 2015 r. Nie przewidziano okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Co ważne, w § 3 porozumienia strony ustaliły, że nie mają co do siebie żadnych roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Powód podnosił w toku postępowania, że był przekonany, że wypłacone mu w październiku 2015 r. środki stanowiły wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powoływał się na rozmowę z J. Z., treść otrzymanych przelewów oraz rozmowę z D. K., z którym umowę rozwiązano na tych samych warunkach i który również był przekonany o tym, że otrzyma i odprawę i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w niniejszej sprawie okolicznością bezsporną było, iż w tytule przelewu z 9 października 2015 r. na 34.461,54 zł strona pozwana wskazała, że wypłacone powodowi należności stanowią „wynagrodzenie za pracę” za październik i wrzesień 2015 r. Okoliczność ta nie może jednak stanowić wystarczającej podstawy do przyjęcia, że wypłacone powodowi środki stanowiły wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy wynagrodzenie takie powodowi w ogóle nie przysługiwało, gdyż umowa o pracę rozwiązana została za porozumieniem stron w dniu jego podpisania, a nie po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto podkreślenia wymaga, że na liście płac za październik 2015 r. wśród składników płacowych wskazane zostało wynagrodzenie zasadnicze miesięczne – 340,91 zł brutto (było to wynagrodzenie za 1 dzień pracy – 1 października 2015 r.) oraz odprawa – 31.366,71 zł brutto. Natomiast z zeznań świadka J. Z. wynika, że przy dokonywaniu przelewów, ze względu na ograniczenia techniczne systemu, nie jest łatwo modyfikować tytuły przelewów. W taki sposób w jaki system oznaczył te kwoty, zostały one wskazane w tytułach przelewów do powoda.

Ponadto, jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka J. Z., nigdy nie informowała ona powoda, że oprócz odprawy pieniężnej otrzyma on jeszcze dodatkowe wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W toku przesłuchania świadek przyznała, że mogła powiedzieć, iż powód otrzyma po podpisaniu porozumienia „wynagrodzenie i odprawę”, ponieważ właśnie te świadczenia powodowi wówczas przysługiwały – nie chodziło jednak o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, ale pozostałe należne wynagrodzenie za pracę. Nigdy nie obiecywała powodowi dodatkowego wynagrodzenia trzymiesięcznego za okres wypowiedzenia, tym bardziej, że miała świadomość, że świadczenie takie nie jest należne i nie miała uprawnień, aby decydować o jego przyznaniu.

Twierdzeń powoda w żaden sposób nie potwierdza również treść zawartego przez strony porozumienia. Gdyby bowiem pracodawca chciał przyznać powodowi dodatkowe świadczenie, to oprócz gwarancji wypłaty odprawy, w porozumieniu z pewnością znalazłby się również zapis o wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Wprawdzie oświadczenie zostało sporządzone przez stronę pozwaną i mogła ona celowo nie ująć takiego zapisu w jego treści, jednakże w takich okolicznościach powód mógł przecież nie wyrażać zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron na przedstawionych mu pisemnie warunkach.

Co więcej - po podpisaniu porozumienia powód odebrał świadectwo pracy, w którym było wyraźnie wskazane, że jego stosunek pracy ustał 1 października 2015 r. na zasadzie porozumienia stron, nie zaś za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego ani treść porozumienia, ani świadectwa pracy, nie uprawniała powoda do wniosku, że stosunek pracy rozwiązano z nim za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, a on sam został w tym okresie zwolniony ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten czas. Należy przy tym wskazać, że w gruncie rzeczy w tych okolicznościach powodowi przysługiwałoby de facto wynagrodzenie nie za 3 miesiące, lecz za 4. Skoro

bowiem oświadczenie zostało złożone 1 października 2015 r. to okres wypowiedzenia powoda rozpoczynałby się 1 listopada 2015 r., a kończył 31 stycznia 2016 r. Przysługiwałoby mu więc ewentualne wynagrodzenie za 4 pełne miesiące: październik 2015 r. – styczeń 2016 r.

Powód jest osobą dojrzałą, wykształconą, posiadającą pełną zdolność do czynności prawnych i w ocenie Sądu Rejonowego nie miał uzasadnionych powodów, aby pozostawać w przekonaniu, że pracodawca winien wypłacić mu i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, i odprawę.

Po za tym nie sposób nie zwrócić uwagi, że wysokość przysługującej powodowi odprawy pieniężnej to 25.720,71 zł netto. Jeżeli więc dodamy do tego wynagrodzenie za wrzesień 2015 r. w kwocie 8.341,98 zł netto, to trudno przyjąć logicznie rozumując aby otrzymując kilka dni po rozwiązaniu umowy o pracę przelew na kwotę ponad 34.461,54 zł, powód mógł przypuszczać, że tak naprawdę wśród jego składników nie ma odprawy pieniężnej. Rozwiązując w dniu 1 października 2015 r. stosunek pracy powód miał bowiem świadomość, że przy następnej wypłacie otrzyma odprawę pieniężną wynikającą z zawartego porozumienia.

Opierając się na powyższych rozważaniach, Sąd doszedł do wniosku, że w momencie podpisywania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, strona pozwana nie czyniła względem powoda żadnych innych zapewnień, aniżeli zawarte w treści porozumienia, a zatem na mocy zgodnej woli stron powód winien otrzymać wyłącznie odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ponieważ strona pozwana w dniu 9 października 2015 r. wypłaciła mu w całości należną z tego tytułu kwotę, powództwo było nieuzasadnione.

Oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie zmienia okoliczność, że pismem z 18 grudnia 2015 r. powód uchylił się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując, że podpisał to porozumienie pod wpływem błędu.

Powód w żaden sposób nie udowodnił w toku procesu, aby pracodawca rzeczywiście wprowadził go w błąd odnośnie treści i skutków prawnych zawartego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 1 października 2015 r. Jak już wskazano powyżej, z zeznań świadka J. Z. jednoznacznie wynika, że nie informowano powoda, że oprócz odprawy pieniężnej otrzyma również wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Ponadto, jak wynika z treści pozwu, sam powód nie chciał, aby jego oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron miało takie znaczenie prawne, jakie wynika z jego treści, tj. wolą powoda nie było zniweczenie skutków porozumienia. Powód nie chciał nigdy powrócić do pracy u strony pozwanej. Ponadto już w pozwie powód wyraźnie wskazał, że: „składając oświadczenie z dnia 18 grudnia 2015 r., nie chciał doprowadzić do wznowienia stosunku pracy, ale w ten sposób dał wyraz temu, że nie godzi się na to, że pracodawca nie wywiązał się z deklaracji składanych powodowi w momencie przedłożenia mu do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.” Powód chciał zatem jedynie uzyskać od pracodawcy niewypłaconą jeszcze jego zdaniem odprawę.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w dużej mierze był bezsporny. Natomiast okoliczności sporne Sąd ustalił głównie w oparciu dowody z dokumentów niekwestionowanych skutecznie przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania, posiłkując się osobowymi źródłami dowodowymi.

Szczególnie istotne dla odtworzenia stanu faktycznego niniejszej sprawy okazały się zeznania świadka J. Z., którym Sąd w całości dał wiarę, gdyż korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W ocenie Sądu, były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Dokonując oceny świadka D. K. Sąd wziął pod uwagę fakt, że on również skierował przeciwko stronie pozwanej powództwo o zasądzenie na jego rzecz odprawy, powołując się na tożsame co powód okoliczności faktyczne. Ponadto



należy zwrócić uwagę, że o ile powód był obecny przy rozwiązaniu umowy o pracę z D. K., to o tyle D. K. nie był świadkiem rozwiązania umowy o pracę z powodem. Nie miał więc bezpośredniej wiedzy jak przebiegała w tej sprawie rozmowa pracodawcy z powodem.

W ocenie Sądu zeznania powoda były wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, jakoby strona pozwana w związku z rozwiązaniem umowy o pracę dawała mu inne, dalsze gwarancje finansowe, niż te wynikające z zawartego porozumienia, gdyż przeczyły temu dowody z dokumentów, a dodatkowo wiarygodne zeznania świadka J. Z..

Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy dał wiarę powodowi, iż ten był rzeczywiście przekonany o tym, że oprócz odprawy otrzyma wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Pomyłka powoda wynikała z niezrozumienia intencji J. Z., która poinformowała powoda, że otrzyma on po podpisaniu porozumienia „wynagrodzenie i odprawę” i miała na myśli wynagrodzenie za pracę wykonaną, które miało być (i było) wypłacone w jednym przelewie wraz z odprawą. Następnie pomyłka została ugruntowana przez błąd w tytule przelewu, brak reakcji pracodawcy na pierwsze zapytanie powoda o przyczynę niewypłacenia odprawy i rozmowę z D. K., który pozostawał w tym samym błędzie.

Jak wyżej wskazano, powód jest osobą dojrzałą, wykształconą, posiadającą pełną zdolność do czynności prawnych i z tych przyczyn w ocenie Sądu Rejonowego nie miał uzasadnionych powodów, aby pozostawać w przekonaniu, że pracodawca winien wypłacić mu i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, i odprawę. Pomimo tego, w takim właśnie przekonaniu powód zdaniem Sądu rzeczywiście pozostawał. Wynikało to z kumulacji następujących zdarzeń: niedokładnego zapoznania się przez powoda z treścią dokumentu wręzonego mu przez pracodawcę, nieporozumienia w czasie rozmowy z J. Z., wskazania błędnego tytułu przelewu przez stronę pozwaną, pozostawania przez D. K. w tym samym błędzie oraz braku reakcji pozwanej na pierwsze żądania zapłaty odprawy. W ocenie Sądu wystąpienie przez powoda z pozwem w niniejszej sprawie nie było działaniem świadomie nakierowanym na uzyskanie od pracodawcy dodatkowych, nienależnych świadczeń, ale wynikało z rzeczywistego, błędnego przekonania powoda.

W związku z powyższym, w pkt I sentencji wyroku, Sąd oddalił powództwo w całości jako nieuzasadnione.

O kosztach postępowania w punkcie II sentencji wyroku, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej, mając na uwadze jego sytuację finansową. Ponadto rozstrzygnięcie przez Sąd I instancji o kosztach wynika również z faktu, iż Sąd dał wiarę powodowi, iż ten był rzeczywiście przekonany o tym, że oprócz odprawy otrzyma wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. I choć to przekonanie nie było w ocenie Sądu obiektywnie uzasadnione okolicznościami z przyczyn powyżej wskazanych, Sąd zdecydował, że zachodzą przesłanki do nieobciążania powoda kosztami procesowymi strony pozwanej.

Jedynie na marginesie wskazać należy, że pracodawca winien rozważyć w podobnych sytuacjach w przyszłości możliwość bardziej precyzyjnego informowania pracowników o przysługujących i nieprzysługujących im w związku ze zwolnieniem świadczeniach. Informacja taka winna obejmować również pracowników na stanowiskach kierowniczych, ich większa wiedza zawodowa i doświadczenie nie zawsze bowiem wiążą się z większą świadomością prawną.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.