

Sygn. akt XP 28/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. S.**

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

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6.12.2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w C. powód M. S. domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwot:

- 30.900 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10.12.2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- 2400 zł z odsetkami od dnia 10.12.2015 r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia chorobowego,
- 20.400 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 10.12.2015 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w soboty i niedziele,
- 6000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 10.12.2015 r. tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

co daje łącznie kwotę 59.700 zł brutto, pomniejszoną o kwotę wynikającą z ugody, tj. 10.00 zł brutto, co daje ostatecznie 49.700 zł . Powód domagał się również zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że uchyla się od skutków prawnych ugody zawartej przed tut. Sądem w sprawie X P 1081/15, działał bowiem pod wpływem błędu. Ponadto wskazał, że oświadczenie o zrzeczeniu się wynagrodzenia było z mocy prawa nieważne. Przytoczył także okoliczności uzasadniające w jego ocenie zasadność zgłoszonych roszczeń.

W odpowiedzi na pozew od nakazu zapłaty strona pozwana (...) sp. z o.o. w S. (poprzednio w C.) wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że sprawie X P 1081/15, która toczyła się przed tutejszym Sądem, strony zawarły ugodę sądową, w której wskazały, że wyczerpuje ona ich wszelkie roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Pozwana podkreśliła, że powód nie działał pod wpływem błędu, nie ziściły się zatem przesłanki uchylenia się od skutków oświadczenia woli z art. 84 k.c. Podkreśliła, że powód próbuje przekonać Sąd, że nie wiedział, że pracował dla pozwanej w nadgodzinach, co jest niewiarygodne. Wskazała, że zgodnie z art. 918 k.c. nie można uchylić się od skutków ugody z powodu odnalezienia dowodów co do roszczeń, których ugoda dotyczy, chyba że została zawarta w złej wierze. Domniemywa się zaś istnienia dobrej wiary (art. 7 k.c.). Jedynie z ostrożności strona podniosła dalsze okoliczności, które w jej ocenie winny skutkować oddaleniem powództwa, tj. okoliczność, iż powód w całości otrzymał wynagrodzenie za pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące, a następnie na czas określony, łącznie od 22.06.2015 r. do 30.11.2015 r., na stanowisku kierownika budowy. Umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Pozwem z dnia 23.12.2015 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 11.820 zł wraz ze wskazanymi w tym pozwie ustawowymi odsetkami z tytułu ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (soboty i niedziele), a także o sprostowanie świadectwa pracy. Sprawa zawisła w tut. Sądzie pod sygn. X P 1081/15.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości.

Na rozprawie w dniu 20.07.2016 r. strony zawarły ugodę sądową, mocą której strona pozwana na poczet całkowitego zaspokojenia roszczeń związanych ze stosunkiem pracy zobowiązała się wypłacić powodowi M. S. kwotę 10.000 zł brutto w terminie 7 dni od zawarcia ugody oraz sprostować świadectwo pracy. Powód oświadczył w treści ugody, że wyraża na tak sformułowaną ugodę zgodę i ugoda ta w całości wyczerpuje jego roszczenia związane ze stosunkiem pracy.

Na rozprawie, na której doszło do zawarcia ugody powód był reprezentowany przez radcę prawnego. Na rozprawie tej stawiała się również żona powoda A. S. celem przesłuchania w charakterze świadka.

Przewodniczący składu stwierdził, że ugoda jest zgodna z prawem, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem stron.

Pozwany wywiązał się ze zobowiązań zawartych w ugodzie.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 40,
- pozew, odpowiedź na pozew, protokół z rozprawy z dnia 20.07.2016 r. w wersji elektronicznej i skrócony protokół papierowy, treść ugody sądowej z 20.07.2017 r. (w aktach sprawy X P 1081/15, kopia w aktach sprawy)
- przesłuchanie stron k. 138 (nagranie)

Powód ma 2 dzieci – 16-letnie i 1,5 roczne, które urodziło się chore w dniu 23.05.2016 r. Narodziny chorego dziecka były przyczyną stresu powoda, nie korzystał on jednak z opieki psychologa ani psychiatry, leczyl się kardiologicznie. Żona powoda nie pracuje, powód jest jedynym żywicielem rodziny. Po zawarciu ugody powód odnalazł w swoim garażu segregator z dokumentami z okresu zatrudnienia i z tego powodu zdecydował się wytoczyć powództwo.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 138 (nagranie)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

Uгода jest umową, która umożliwia likwidowanie konfliktów na drodze kompromisu, bez konieczności prowadzenia, zwykle żmudnego, kosztownego oraz sformalizowanego postępowania, również dowodowego. Taki sposób rozwiązywania sporów należy uznać ze wszelkich miar za pożądany i przynoszący stronom wymierne korzyści. Przywraca on ponadto zaufanie między stronami i odbudowuje wiarę w możliwość umownego układania wzajemnych między nimi relacji. Możliwość zawarcia umowy ugody jest jednak w każdym razie uzależniona od gotowości do zawierania kompromisów, ustępstw i rezygnacji ze swoich mniej lub bardziej prawdopodobnych racji na rzecz partnera stosunku prawnego. (por. Z. Gawlik w komentarzu do art. 917 k.c., Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część szczególna, Kidyba A. (red.), Gawlik Z., Janiak A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Koziół G., Niezbecka E., Sokołowski T.).

Zgodnie z art. 223 § 1 i 2 k.p.c., przewodniczący powinien we właściwej chwili skłaniać strony do pojednania, zwłaszcza na pierwszym posiedzeniu, po wstępnym wyjaśnieniu stanowiska stron. Osnowę ugody zawartej przed sądem wciąga się do protokołu rozprawy albo zamieszcza w odrębnym dokumencie stanowiącym część protokołu i stwierdza podpisami stron. Niemożność podpisania ugody sąd stwierdza w protokole. Odpowiednie zastosowanie ma przy tym przepis art. 203 § 4 k.p.c., który stanowi, że Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia (a zatem – odpowiednio – również zawarcie ugody) tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. W sprawach z zakresu prawa pracy ma ponadto zastosowanie art. 469 k.p.c., zgodnie z którym Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Z punktu widzenia prawa materialnego ugoda sądowa również jest umową. W przypadku zawarcia ugody sądowej, składane przez strony zgodne oświadczenia są czynnościami procesowymi a jednocześnie czynnościami materialnoprawnymi. Z jednej bowiem strony są one podejmowane po to, by wywołać skutki w zakresie dochodzonego prawa materialnego, z drugiej zaś strony zmierzają do umożliwienia sądowi zakończenia procesu bez merytorycznego rozstrzygnięcia przez umorzenie postępowania.

W judykaturze i piśmiennictwie panuje przy tym zgodne stanowisko sprzeciwiające się ingerencji sądowej w treść ugody (umowy). Ingerencja taka prowadziłaby bowiem do pozbawienia podmiotów prawa cywilnego szerokiego pola swobody kontraktowej. Wprawdzie w takiej sytuacji nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej, jednakże ugoda jest skuteczna i wiąże strony dopóki nie zostanie prawnie 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).

Prawomocne zakończenie postępowania w sprawie, w której została zawarta ugoda sądowa, uniemożliwia w innym postępowaniu rozważania dotyczące skutków procesowych zawarcia ugody, w tym zwłaszcza umorzenia postępowania.

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 w drodze powództwa o ustalenie nieważności ugody (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 24.10.2012 r. II APa 15/12).

informacje o jednostce

Szczególnego podkreślenia na gruncie niniejszej sprawy wymaga zatem okoliczność, iż nie jest możliwe badanie dopuszczalności zawarcia ugody sądowej w oparciu o przepisy art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 i art. 469 k.p.c. w ponownie wniesionej sprawie o to samo roszczenie. Pogląd taki wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 1997 r. (I PKN 143/97, OSP 1998/7-8 poz. 128). 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 ugodę wyrażające się w zaakceptowaniu ugody sądowej i umorzeniu postępowania postanowieniem z dnia 23 lipca 2008 r., które nie zostało zaskarżone przez żadną ze stron i uprawomocniło się, nie może być skutecznie kwestionowane w niniejszej sprawie i odmiennie ocenione w kontekście tych samych zasad i kryteriów. Uchylenie się przez stronę od materialnoprawnych skutków ugody sądowej po prawomocnym zakończeniu sprawy jest dopuszczalne w drodze powództwa o ustalenie nieważności ugody.

Na gruncie niniejszej sprawy należy podkreślić, że zgodność z prawem, zasadami współzycia społecznego i słusznym interesem pracownika ugody zawartej przez strony niniejszego postępowania w sprawie X P 1081/15 badał Sąd, przed którym doszło do zawarcia ugody. Powództwo obejmowało roszczenia na kwotę 11.820 zł z tytułu ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach oraz żądanie sprostowania świadectwa pracy. Na rozprawie w dniu 20.07.2016 r. strony zawarły ugodę sądową, mocą której strona pozwana na poczet całkowitego zaspokojenia roszczeń związanych ze stosunkiem pracy zobowiązała się wypłacić powodowi kwotę 10.000 zł brutto w terminie 7 dni od zawarcia ugody oraz sprostować świadectwo pracy. Powód oświadczył w treści ugody, że wyraża na tak sformułowaną ugodę zgodę i ugoda ta w całości wyczerpuje jego roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Postępowanie w sprawie X P 1081/15 zostało prawomocnie zakończone postanowieniem o umorzeniu postępowania. Jak wyżej wskazano, ponowna ocena ugody przy zastosowaniu wskazanych prawem kryteriów nie jest możliwa bez wykorzystania instytucji powództwa o ustalenie nieważności ugody. Ugoda sądowa zawarta przez strony była bowiem przez Sąd orzekający w sprawie X P 1081/15 zaakceptowana – gdyby Sąd ten uznał ugodę za sprzeczną z prawem, zasadami współzycia społecznego, słusznym interesem pracownika lub za zmierzającą do obejścia prawa, w szczególności w kontekście podnoszonego przez powoda zarzutu niemożności zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę, to zawarcie ugody nie skutkowałoby umorzeniem postępowania przez Sąd.

Niniejsza sprawa dotyczy tego samego stosunku pracy, co zakończone ugodą postępowanie pod sygn. X P 1081/15. Sprawa jest również tożsama podmiotowo – toczy się między tymi samymi stronami. W ocenie Sądu Rejonowego sprawę uznać również należy za tożsamą przedmiotowo – roszczenia pieniężne w obu sprawach, pomimo ich innej wysokości, są wysunięte z tych samych tytułów (wynagrodzenie „chorobowe”, wynagrodzenie za nadgodziny i ekwiwalent za urlop) i oparte na tych samych twierdzeniach faktycznych. Wbrew stanowisku powoda, nie wysunął on w niniejszym postępowaniu żadnego nowego roszczenia gwałtownie w szczególności o nadgodziny, w sprawie XP 1081/15 żądał bowiem zapłaty również z tego tytułu), a jedynie zwiększył wysokość żądanych kwot. Treść ugody dotyczy zatem niewątpliwie tego samego stosunku pracy, a dodatkowo roszczeń z tych samych tytułów, jak roszczenia, których powód ponownie domaga się w niniejszej sprawie.

Nie ulega zatem wątpliwości, że podniesiony przez stronę pozwaną zarzut rei transactae (powagi rzeczy ugodzonej) był uzasadniony, a powództwo winno być oddalone jako dotyczące roszczeń objętych zaakceptowaną przez Sąd ugodą sądową, której nie podważono w prawnie przewidzianej formie w toku procesu o ustalenie nieważności ugody sądowej.

Podkreślenia wymaga, że ewentualne ustalenie nieważności ugody wiązałoby się w ocenie Sądu Rejonowego się najprawdopodobniej z uznaniem za nieważne wszystkich jej ustaleń, a co za tym idzie - z obowiązkiem zwrotu poczynionych na jej podstawie świadczeń – w tym wypadku zwrotu kwoty uzyskanej przez powoda od pozwanego. Jak bowiem kategorycznie podkreślał pozwany, zawarł ugodę w sprawie X P 1081/15 jedynie w celu szybszego zakończenia postępowania, pomimo niezasadności roszczeń powoda, mając na względzie charakter powoda, który uważa za trudny. Należy zatem przyjąć, że do zawarcia ugody w innym kształcie nie doszłoby. Uznanie, że powód może najpierw zawrzeć ugodę (na kwotę niemal równą roszczeniu), a następnie twierdzić, że jest ona nieważna jedynie w zakresie, w jakim on poczynił ustępstwa na rzecz pozwanego i dochodzić z tych samych tytułów dalszych, wyższych kwot, jednocześnie nie zwracając kwoty uiszczonej przez pracodawcę celem szybkiego zakończenia sporu i uniknięcia związanych z nim niedogodności, byłoby w ocenie Sądu rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Jedynie z ostrożności, na wypadek przyjęcia przez Sąd odwoławczy innego stanowiska, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność czy w świetle podnoszonych przez powoda zarzutów zawartą przez strony ugodę należy uznać za nieważną z powodu skutecznego uchylenia się od powoda od skutków oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu i z powodu naruszenia art. 84 k.c., który stanowi o niemożności zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę.

Skoro zawarte w treści ugody porozumienie co istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, to podlega ono regułom wykładni według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c. Stosownie do treści przywołanego przepisu oświadczenie woli należy tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Również ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej oświadczenie pracownika, zgodnie z którymi ugoda wyczerpuje jego wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy, narusza bezwzględnie obowiązujący przepis art. 84 k.p., a w związku z tym, czy cała ugoda sądowa lub tylko jej część jest dotknięta nieważnością, musi zostać poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody (vide: wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99, OSNP 2001/12/411).

Ugoda podlega ocenie przy uwzględnieniu przepisów o wadach oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.). Oznacza to, że do uchylenia się od skutków prawnych ugody jako jednej z umów mają co do zasady zastosowanie ogólne zasady i przesłanki warunkujące takie uchylenie się z powodu tych wad. Podkreślenia jednak wymaga, że przesłanki warunkujące uchylenie się od skutków prawnych ugody zawartej pod wpływem błędu są samodzielnie uregulowane w art. 918 § 1 k.c. Co istotne przyczyny wadliwości oświadczenia woli strony zawierającej ugodę muszą być wyraźnie udokumentowane (tak Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 14.11.2014 r. I ACa 747/14).

Jak stanowi art. 918 k.c., uchylenie się od skutków prawnych ugody zawartej pod wpływem błędu jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy błąd dotyczy stanu faktycznego, który według treści ugody obie strony uważały za niewątpliwy, a spór albo niepewność nie byłyby powstały, gdyby w chwili zawarcia ugody strony wiedziały o prawdziwym stanie rzeczy. Co więcej - nie można uchylić się od skutków prawnych ugody z powodu odnalezienia dowodów co do roszczeń, których ugoda dotyczy, chyba że została zawarta w złej wierze.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że podnosząc, że podpisana przez niego ugoda sądowa nie ma w jego ocenie żadnych skutków prawnych, powód powoływał się na błąd wywołany jego zdenerwowaniem, spowodowanym niedawnym narodzeniem chorego dziecka i problemami zdrowotnymi. W toku przesłuchania powód wskazywał na panujący na rozprawie w dniu 20.07.2016 r. chaos, niemożność zapoznania się z ostateczną treścią ugody i niezrozumienie jej zapisów, a nadto wskazywał na naruszenie art. 84 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego żaden z podniesionych przez powoda zarzutów nie znalazł potwierdzenia. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, rozprawa, podczas której doszło do zawarcia ugody, miała spokojny, uporządkowany przebieg. Powód miał możliwość skonsultowania zapisów ugody z reprezentującym go profesjonalnym pełnomocnikiem, a nadto z obecną na rozprawie żoną. Ponadto sam jest człowiekiem wykształconym,

sprawnie formułującym pisma i reprezentującym swoje stanowisko w procesie. Przed podpisaniem ugody powód miał możliwość zapoznania się z jej treścią i brak jakichkolwiek przesłanek do przyjęcia, że nie rozumiał jej zapisów, w szczególności z powodu swojego stanu psychicznego. Powód nie zgłaszał złego samopoczucia, a ponadto sam zaproponował kwotę ostatecznie zaakceptowaną przez pozwanego w celu zakończenia sporu.

Nie sposób uznać, by powód pozostawał w jakimkolwiek błędzie co do stanu faktycznego, w szczególności – jak twierdził w niniejszym postępowaniu - by nie wiedział w jakim wymiarze pracował w nadgodzinach i uzyskał tę wiedzę dopiero po odnalezieniu dokumentów w swoim garażu. Podkreślenia wymaga, że o ewentualnym rozmiarze pracy w nadgodzinach powód wiedziałby już w chwili jej wykonania. Większość zgłoszonych na okoliczność pracy w nadgodzinach dowodów (zeznania licznych świadków, wnioski o zwrócenie się do podmiotu trzeciego o dokumentację) powód zgłosił lub mógł zgłosić już w postępowaniu X P 1081/15. Fakt rzekomego odnalezienia dalszej dokumentacji (która pozostawała przez cały czas w dyspozycji powoda – w jego garażu) nie może mieć zgodnie z art. 918 par. 2 k.p.c., znaczenia dla zawartej ugody.

Jak wyżej wskazano, z ostrożności, Sąd Rejonowy badał również kwestię nieważności ugody w świetle art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

W razie sporu między pracownikiem a pracodawcą - w szczególności w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika - orzecznictwo dopuszcza zawarcie ugody, w której strony zmieniają ten niekorzystny dla pracownika sposób rozwiązania umowy, a pracownik zrzeka się ekwiwalentu za urlop. Jest to dopuszczalne z tego względu, że istotą ugody jest czynienie sobie przez strony wzajemnych ustępstw (art. 917 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 917 k.c. przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Istotą ugody jest więc czynienie sobie wzajemnie ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego, które należy zaliczyć do przedmiotowo istotnych elementów ugody (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEX nr 56895). Sam fakt poczynienia przez strony wzajemnych ustępstw stanowi zatem essentialia negotii ugody. Rozmiar i rodzaje ustępstw - jako elementy kształtujące treść ugody, ale nie przesądzające o uznaniu danej czynności prawnej za ugodę - pozostają jedynie w gestii zainteresowanych podmiotów stosunku (accidentalialia negotii). Mogą one być bardzo różne i obiektywnie rzecz biorąc nie muszą one być też jednakowo ważne. O kwalifikacji ustępstw przesądza ich porównanie do rozumienia przez każdą z nich treści stosunku prawnego i przekonanie o rodzaju oraz wielkości roszczeń z niego wynikających (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX nr 180811).

W orzecznictwie obecny jest pogląd, iż z art. 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 41, stwierdził, iż zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej.

Pogląd ten, jak podnosi wielu komentatorów (m.in. E. Maniowska w: Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), komentarz do art. 84 k.p., Jaśkowski K., Maniewska E., LEX 2018), wydaje się zbyt rygorystyczny, zwłaszcza w odniesieniu do ugody sądowej lub ugody zawartej przed mediatorem (por. uw. 8 do art. 262 k.p.), której treść podlega kontroli sądu z punktu widzenia jej zgodności ze słusznym interesem pracownika (art. 469 k.p.c.). Należy bowiem zauważyć, że taka interpretacja prawa w niektórych sytuacjach jest wręcz sprzeczna ze słusznym interesem pracownika. Pracownik, który nie może zrezygnować z żadnych uprawnień płacowych, także w części, może się bowiem znaleźć przez to na z góry przegranej pozycji negocjacyjnej, nawet wówczas, gdy ocenia, iż mógłby je zamienić na inne korzyści, które w danej sytuacji życiowej są dla niego niepomernie ważniejsze. Istota ugody polega bowiem na czynieniu sobie wzajemnych ustępstw. Niemożność rezygnacji przez pracownika z żadnych uprawnień płacowych często prowadzi zaś do tego, że de facto nie ma on pracodawcy nic do zaoferowania.

Stanowisko, zgodnie z którym przepis art. 84 k.p. nie dotyczy częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w ramach wzajemnych ustępstw przy zawieraniu ugody przed sądem lub mediatorem, które to czynności podlegają kontroli sądowej z punktu widzenia zgodności z prawem, zasadami współżycia społecznego, a w szczególności słusznym interesem pracownika, Sąd Rejonowy w pełni podziela. Przyjęcie, iż rezygnacja przez pracownika z jakiegokolwiek części wynagrodzenia za pracę, w każdych okolicznościach, stawiałoby pracownika w bardzo złej sytuacji procesowej, zwłaszcza w obliczu roszczeń, których dochodzenie wiąże się ze skomplikowanym, długotrwałym i niepewnym co do wyniku postępowaniem dowodowym lub w sytuacjach, gdy szybkie uzyskanie częściowego zaspokojenia roszczenia jest dla pracownika ważniejsze niż prowadzenie niepewnego co do wyniku postępowania sądowego. W ocenie Sądu Rejonowego przepis art. 84 k.p. nie świadczy o tym, że intencją ustawodawcy było wykluczenie możliwości czynienia przez pracownika jakichkolwiek ustępstw przy zawieraniu kontrolowanych przez sąd ugód – sądowej i przed mediatorem, a jedynie zapobieżenie sytuacjom, w których pracodawca, jako podmiot silniejszy, wymusza na pracowniku złożenie takiego oświadczenia, wykorzystując swoją silniejszą pozycję na rynku.

Stanowisko takie znajduje potwierdzenie również w orzecznictwie. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 grudnia 1969 r. (II PZP 43/69, OSNC 1970/3/40) - która co prawda przestała obowiązywać jako wytyczne dla wymiaru sprawiedliwości, jednak nie straciły na aktualności podniesione w niej argumenty dotyczące przesłanek materialnoprawnych ugód sądowych - zawarcie ugody w toku procesu przed sądem jest aktem prawnym, w którym ząbają się składniki materialnoprawny i procesowy (...). Sąd Najwyższy podkreślił, że ugoda sądowa w sprawie pracowniczej jest zatem czynnością procesową stron podjętą w celu osiągnięcia skutków materialnoprawnych przewidzianych w art. 917 k.c., w szczególności dla uchylenia sporu w zakresie istniejącego między stronami stosunku prawnego i w drodze wzajemnego porozumienia oraz w celu osiągnięcia skutków procesowych w postaci wyłączenia sporu spod rozstrzygnięcia sądowego przez umorzenie postępowania. Jeśli chodzi o przewidziane w art. 917 k.c. wzajemne ustępstwa, to - pojmując je szeroko - będą czynić zadość tej przesłance m.in. ograniczenie (częściowe zrzeczenie się) roszczenia materialnoprawnego, zwłaszcza niepewnego co do wysokości lub zgłoszonego w wygórowanej wysokości, jak również zrzeczenie się zarzutów lub rezygnacja z uzyskania orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej (...). 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. Mogą bowiem powstać sytuacje wynikające ze szczególnych okoliczności sprawy, zwłaszcza gdy ustalenie prawdziwego stanu rzeczy jest utrudnione, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z nieznacznej części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes pracownika.

Pogląd ten wydaje się być coraz bardziej powszechny i pojawia się zarówno wśród komentatorów, jak i w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 21 lipca 2000 r. (I PKN 451/00, OSNP 2002/5/116), czasami problemy w praktyce budzi dopuszczalność ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika. Ocena ta powinna być dokonana przez porównanie treści ugody z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych. Słuszny interes podwładnego nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego mu świadczenia w pełnej wysokości. Wykluczałoby to bowiem możliwość ustępstwa przez pracownika z części dochodzonych przez niego roszczeń (postanowienie SN z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAP 2002/1/17). Ochrona zatrudnionego nie może bowiem sięgać tak daleko, aby uznać za niedopuszczalną każdą ugodę przyznającą nieco mniejsze korzyści, niż można by mu zasądzić wyrokiem. Możliwe są bowiem sytuacje, np. w razie szczególnych utrudnień w ustaleniu rzeczywistego stanu rzeczy, że słuszny interes pracownika będzie uwzględniać uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z części jego roszczenia.

W świetle powyższych argumentów podkreślenia wymaga, że ugoda sądowa zawarta przez strony w dniu 20.07.2016 r. została przez Sąd, przed którym została zawarta, uznana za zgodną ze słusznym interesem pracownika. Ocenę tę sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela. Podkreślić należy, że roszczenia wysunięte w procesie miały charakter sporny, ich dowiedzenie wymagałoby przeprowadzenia skomplikowanego postępowania dowodowego, niepewnego w skutkach w pełnym zakresie, a w szczególności w zakresie roszczenia o nadgodziny, które co do zasady wiąże się z

trudnościami dowodowymi po stronie pracowników. Co więcej – ugoda sądowa zaspokoila żądanie powoda w znacznej części (z żądanych 11.820 zł powód otrzymał 10.000 zł, czyli niemal równowartość żądania, nawet zaś przy przyjęciu, że żądanie powoda od początku było sformułowane w kwocie netto (powód doprecyzował tę okoliczność dopiero na rozprawie 20.06.2016 r.), zaś ugoda – brutto – to nadal otrzymał na skutek zawarcia ugody niemal 7000 zł, a zatem znaczną część dochodzonej kwoty). Powód był w pełni świadomy swojej sytuacji faktycznej oraz procesowej, uzyskał znaczną część dochodzonej kwoty i oświadczył, że wyczerpuje ona jego wszystkie roszczenia ze stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego nie ma zatem podstaw do ustalenia nieważności ugody zawartej przez strony w dniu 20.07.2016 r. w żadnym punkcie.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów z dokumentów, których autentyczności nie podważyła żadna ze stron, a także na podstawie dowodu z przesłuchania stron. Wyjaśnienia pozwanego Sąd uznał za w pełni wiarygodne, wyjaśnienia powoda w zakresie twierdzeń, iż powód czuł się podczas rozprawy w dniu 20.07.2015 r. bardzo źle, że nie rozumiał treści ugody i że nie rozumiał jej również jego pełnomocnik, a nadto że na rozprawie panował chaos, Sąd uznał za niewiarygodne jako sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Twierdzeń powoda co do zakresu jego pracy w nadgodzinach Sąd nie oceniał, jako nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Pozostałe wnioski dowodowe stron, jako nie dotyczące kwestii, która podlegała badaniu przez Sąd w niniejszym postępowaniu, Sąd oddalił jako zbędne dla rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd miał na uwadze sytuację życiową powoda, tj. okoliczność, że jest jedynym żywicielem trzyosobowej rodziny.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciążył stronę pozwaną zgodnie z dyspozycją art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Skarb Państwa, mając na uwadze, że nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, która postępowanie wygrała w całości, powód był zaś zwolniony z kosztów z mocy ustawy.