

Sygn. akt IV P 76/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marta Seremak, Bogusław Pawłowski

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko (...) w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wyrównanie odprawy i premię

1.Zasądza od pozwanego (...) w P. na rzecz powódki K. J. kwotę 5237,50 zł (pięć tysięcy dwieście trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 2618,75 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 kwietnia 2017r. powódka K. J. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) w P. kwoty 5.987,00 zł na którą to kwotę składa się kwota 5.237,50 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2017r. i kwoty miesięczne po 150 zł tytułem premii miesięcznej za okres od sierpnia do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami.

W piśmie procesowym z dnia 9 października 2017r. i na rozprawie w dniu 10 października 2017r. powódka sprecyzowała swoje żądanie w ten sposób, że domagała się uznania Porozumienia zawartego przez nią z Dyrektorem pozwanego w dniu 25 lipca 2016r. za nieważne, a gdyby sąd uznał ważność zawartego Porozumienia, to domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niewskazanie w Porozumieniu kryteriów doboru do zwolnienia; w pozostałym zakresie powódka powództwo podtrzymała.

Na rozprawie w dniu 4 stycznia 2018r. powódka ostatecznie sprecyzowała swoje powództwo w ten sposób, że domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, wyrównanie odprawy do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenia łącznie kwoty 750 zł tytułem niewypłaconej premii za okres od sierpnia 2016r. do grudnia 2016.

Pozwany (...) w P. powództwa nie uznawał i wnosił o oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. J. zawarła z Zakładem Opieki Zdrowotnej w P. umowę o pracę od 8 grudnia 1981r., ostatnio pracowała jako st.księgowa (akta osobowe).

W pozwanym SP ZOZ w P. obowiązuje Regulamin Wynagradzania (k. 175-189).

W okresie zatrudnienia, wynagrodzenie powódki składało się ze stałych składników: wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat (akta osobowe). W dniu 30 sierpnia 2007r. przełożona powódki zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o wypłacanie min. powódce stałej premii miesięcznej za prowadzenie grupowego ubezpieczenia pracowniczego (...) (zeznania świadka J. C. (1) k.198v-199, k. 10). Od dnia 1 sierpnia 2007r. powódka otrzymywała co miesiąc stałą premię za prowadzenie grupowego ubezpieczenia pracowniczego (...) w wysokości 150 zł (k.10a, akta osobowe, zeznania świadków J. C. (1) i A. P. (1) k.199v-200). Kwota tej premii stanowiła podstawę do wyliczania wynagrodzenia urlopowego (zeznania świadka A. P.). Ostatnią premię za prowadzenie spraw (...) powódka otrzymała z styczeń 2016r. (zeznania świadka A. P.).

Dyrektor pozwanego (...) w P., w związku z trudną sytuacją finansową i ekonomiczną pozwanego SPZOZ, przygotował Program Naprawczy, zaakceptowany w grudniu 2015r. przez Radę Powiatu (...), a jednym z założeń tego Programu była restrukturyzacja zatrudnienia (zeznania dyrektora pozwanego P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 226v-227v, zeznania świadków: A. S. k.106v-107v, B. G. k.105v-106v). W dniu 23 maja 2016r. dyrektor pozwanego ogłosił Regulamin Zwolnień Grupowych (k.190-197) i w §3 tegoż Regulaminu przewidziano, że w grupie pracowników administracyjnych, technicznych, ekonomicznych i obsługi w ramach zwolnień grupowych zwolnionych zostanie 5 pracowników w okresie od 27 maja do 30 września 2016r. W §5 Regulaminu opracowane zostały kryteria doboru do zwolnień i tak w kolejności są to: likwidacja komórki organizacyjnej związana z realizacją Planu Naprawczego, likwidacja stanowiska pracy w komórce organizacyjnej związana z realizacją planu naprawczego, nabycie prawa do świadczeń emerytalnych i rentowych, ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy (dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, wykształcenie/kwalifikacje, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy), utrata zaufania ze względu na zajmowane przez pracownika stanowisko kierownicze, aspekty społeczne, w razie konieczności wyboru między dwiema osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej pracy stosuje się kryterium: aspekty społeczne.

Powódka została wytypowana przez głównego księgowego A. S. do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych, ale też i inne osoby z działu administracyjnego zostały wytypowane do zwolnienia (zeznania świadka A. S.).

W piśmie z dnia 21 stycznia 2016r. (k. 25, 59 -64,) dyrektor pozwanego powiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy związaną z realizacją Planu Naprawczego i organizacje te w pismach z dnia 26 i 27 stycznia 2016r. wyraziły sprzeciw wobec zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, (k.22, 23, 58).

Następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 25 stycznia 2016r., nieprzerwanie do 24 lipca 2016r. (akta osobowe).

W lipcu 2016r. B. G. przygotowała projekt pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę, które to wypowiedzenie miało rozpocząć swój bieg od 1 sierpnia 2016r., a więc umowa o pracę miała zakończyć się w dniu 31 października 2016r. (zeznania świadka B. G. k.105v-106v, zeznania dyrektora pozwanego P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Także w lipcu 2016r., jeszcze podczas przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, powódka udała się do dyrektora P. R., rozmawiała z nim, przedstawiając mu swoją trudną sytuację rodzinną, ekonomiczną i zdrowotną, poinformowała, że nabędzie ona prawo do świadczenia przedemerytalnego w dniu 8 grudnia 2016r., a dyrektor

poinformował ją, że gdy wróci do pracy to umowa o pracę będzie rozwiązana (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.225v-227v).

W dniu 25 lipca 2016r. powódka wróciła do pracy i tego dnia została poproszona do gabinetu dyrektora i tam dyrektor wręczył powódce pismo wypowiedzające jej umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, z prawem do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i wtedy powódka poprosiła dyrektora, żeby pozwolił jej dopracować do dnia 8 grudnia 2016r, a więc do dnia, gdy nabędzie uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Wtedy dyrektor zaproponował powódce, że może być zawarte Porozumienie i wtedy strony ustaliły, że umowa o pracę rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2016r., powódka po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego będzie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, powódka otrzyma też nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, do której prawo nabyłaby w dniu 8 grudnia 2016r. i należne jej świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ale powódka otrzyma odprawę na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (Dz.U. z 2015r. p.192 ze zm) nie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, ale w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Powódka przystała na zaproponowane jej warunki (zeznania dyrektora P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy dyrektor pozwanego poprosił B. G. by przygotowała ona propozycję Porozumienia na piśmie, zawierającego ustalenia dokonane w rozmowie przez strony (zeznania świadka B. G., zeznania dyrektora P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powódka opuściła gabinet dyrektora, przebywała też w pokoju B. G., a B. G. wpisała uzgodnienia zawarte przez strony do szablonu opracowanego Porozumienia, które to Porozumienia w tamtym czasie były często zawierane z pracownikami (zeznania świadka B. G., zeznania dyrektora P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Po ok. 2-3 godzinach powódka i B. G. przyszedli do dyrektora pozwanego, powódka potwierdziła, że chce zawrzeć Porozumienie, następnie powódka i dyrektor pozwanego P. R. podpisali dokument - Porozumienie, w preambule którego zapisano, że Szpital dokonuje zmian organizacyjnych uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powódką z przyczyn jej niedotyczących, a w §1 zapisano, że strony na podstawie art. 30 §1 pkt 1 kp w zw. z brzmieniem ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (Dz.U. z 2015r. p.192 ze zm) zawierają to Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2016r. W §2 tegoż Porozumienia wpisano, że na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. w ustalonej zgodnie przez strony powódce zostanie wypłacona odprawa w wysokości 1- miesięcznego wynagrodzenia, zostanie jej wypłacona nagroda jubileuszowa w wysokości 250% wynagrodzenia za 35 lat stażu pracy, a także zostanie jej wypłacona kwota w wysokości ... zł brutto tytułem należności przysługujących z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W §3 Porozumienia zapisano, że dyrektor pozwanego, po wykorzystaniu przez powódkę 9 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2015 i 26 dni za rok 2016 zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem praw do wynagrodzenia. §5 tegoż Porozumienia zawiera wpis, że powódka jest świadoma znaczenia oraz skutków wynikających z podpisania Porozumienia jak również oświadcza, że wypłacenie opisanych powyżej świadczeń pieniężnych przez Szpital wyczerpuje wszystkie istniejące lub mogące powstać w przyszłości roszczenia w stosunku do Szpitala w związku trwaniem i rozwiązaniem stosunku pracy – tekst Porozumienia k.6-7, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Wtedy pismo zawierające oświadczenie woli dyrektora pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało przekreślone (zeznania dyrektora P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W październiku 2016r., po uprzednim skorzystaniu przez powódkę z urlopu wypoczynkowego, złożeniu dokumentów powódce wypłacono środki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w należnej jej wysokości tj. 1150 zł i B. G. wpisała właściwą kwotę w treści Porozumienia - §2 ust 3 (akta osobowe, zeznania świadka B. G.).

Po jakimś czasie po podpisaniu przez strony Porozumienia, B. G. zorientowała się, że w §2 tegoż Porozumienia wpisano nieprawidłową wysokość nagrody jubileuszowej za 35 lat stażu pracy, bo zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w pozwanym, ta nagroda przysługuje w wysokości 200% a nie, jak wpisano w treści Porozumienia

250% i wtedy B. G. przekreśliła na egzemplarzu Porozumienia znajdującego się w dyspozycji pracodawcy zapis „250%”, a wpisała „200%” – zeznania świadka B. G., akta osobowe.

W piśmie z dnia 28 grudnia 2016r. powódka podała, że zawarte Porozumienie z dnia 25 lipca 2016r. jest nieważne jako zawarte w stanie wyłączającym świadome albo swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli i uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, gdyż złożyła je pod wpływem błędu (k. 11-13, 55v-56).

W dniu 31 grudnia 2016r. stosunek pracy łączący stron rozwiązał się i powódka otrzymała świadectwo pracy, a powódce wypłacono kwotę nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 200% wynagrodzenia tj. w wysokości wynikającej z przepisów obowiązujących w pozwanym (k.9) i odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia – k.66.

Powódka w oświadczeniu złożonym w dniu 2 stycznia 2017r. oświadczyła, że nie wyraża zgody na zmianę w §2 pkt 2 Porozumienia co do wysokości wypłaty nagrody jubileuszowej (k.9a, 55, akta osobowe).

Pozwany pracodawca w piśmie z dnia 4 stycznia 2017r. odpowiedział, że nie przyjmuje oświadczenia powódki, jednakże zdecydował iżby wypłacić powódce wyrównanie nagrody jubileuszowej do wysokości 250% (k.14-15, 53).

W piśmie z dnia 12 stycznia 2017r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego o wypłacenie jej kwoty 6.512,50 zł, na która to kwotę składa się kwota 375 zł tytułem wyrównania gratyfikacji i odprawy, kwota 5237,50 zł tytułem odprawy i kwoty po 750 zł tytułem premii miesięcznej za okres od sierpnia do grudnia 2016 (k. 16, 52).

W dniu 23 lutego 2017r. dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że żądanie przez nią wyrównania kwoty odprawy i nagrody jubileuszowej tj. łącznie 525 zł uznaje i kwota ta jej została wypłacona, a w pozostałej części żądania powódki uważa za bezzasadne (k.24,51, 65).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kp, zeznania świadków: A. S., A. P., B. G., J. C., które to zeznania nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą, zgodnie opisują stan faktyczny, a także korelują z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy i aktach osobowych, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania te więc należy obdarzyć wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego S ZOZ w P. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest oczywiście bezzasadne.

Na wstępie podnieść należy, że niewątpliwie to pozwany pracodawca wyartykułował wolę rozwiązania z powódką stosunku pracy, nie z przyczyn jej dotyczących, tylko w związku z przeprowadzanymi w tamtym czasie zwolnieniami grupowymi, realizując Program Naprawczy, zaakceptowany w grudniu 2015r. przez Radę Powiatu (...), którego jednym z założeń była restrukturyzacja zatrudnienia w pozwanym Szpitalu. Poza sporem jest, że dyrektor pozwanego podjął decyzje o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z tych przyczyn już w styczniu 2016r., bo wtedy poinformował na piśmie zakładowe organizacje związkowe o tym zamiarze, a następnie w związku z nieobecnością powódki przebywającą na zwolnieniu lekarskim, zrealizował ten zamiar dopiero w lipcu 2016r. i sporządził wtedy na piśmie swoje jednostronne oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z tych przyczyn i to oświadczenie woli wręczył powódce w dniu 25 lipca 2016r. Także o tym, że zamierza rozwiązać z powódką stosunek pracy dyrektor powiadomił ją w czasie rozmowy w lipcu 2016r., gdy powódka była na zwolnieniu lekarskim. Poza sporem więc jest, że to dyrektor pozwanego miał w pierwszej kolejności wolę rozwiązania z powódką stosunku pracy. Jednakże w dniu 25 lipca powódka i dyrektor pozwanego najpierw ustnie, a potem także na piśmie doszli do porozumienia co do tego, że stosunek pracy łączący strony zostanie rozwiązany z przyczyn nietyczących powódki ale na zgodnie ustalonych przez strony warunkach.

Porozumienie stron, polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą,

gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracownik może uchylić się od skutków prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli, jeśli było ono dotknięte wadą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 w sprawie I PKN 156/01).

Jak już wyżej podniesiono, w przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że to pozwany pracodawca był inicjatorem rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, jak i to dyrektor pozwanego zaproponował powódce w dniu 25 lipca, gdy powódka poinformowała go, że w dniu 8 grudnia 2016r., a więc 38 dni po upływie okresu wypowiedzenia, nabędzie prawo do świadczenia przedemerytalnego jak i do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, to aby powódka mogła te świadczenia uzyskać, dyrektor zaproponował jej rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016r., przy czym powódka, po dniu zawarcia Porozumienia udałaby się na urlop wypoczynkowy a potem aż do dnia rozwiązania stosunku pracy byłaby zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Poza sporem jest że powódka wtedy w dniu 25 lipca przystała na te propozycje dyrektora i dobrowolnie podpisała to Porozumienie o treści ustalonej najpierw przez strony, a potem przeniesionej na pismo. Analizując treść tego Porozumienia sporządzonego na piśmie, a także okoliczności w jakich doszło do zawarcia tego zgodnego oświadczenia woli, to stwierdzić należy, że warunki rozwiązania stosunku pracy tam ustalone przez strony przewidywały korzystniejszy dla powódki – jeżeli chodzi o skutki, sposób rozwiązania stosunku pracy niż gdyby stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem, jak chciał pierwotnie pracodawca. Gdyby bowiem pracodawca nie zaproponował powódce zawarcia Porozumienia uwzględniającego jej oczekiwania, istotne dla niej wtedy i zgodnie z jednostronnym oświadczeniem woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, stosunek pracy rozwiązałby się z dniem 31 października 2016r, a powódka otrzymałaby tylko odprawę w wysokości wynikającej z ustawy tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia; natomiast wtedy, gdyby stosunek pracy rozwiązał się w dniu 31 października, to powódka nie uzyskaby prawa do świadczenia przedemerytalnego, bo dopiero 8 grudnia spełniony został warunek otrzymania tego świadczenia, a także nie otrzymałaby nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, bo także w dniu 8 grudnia upływałoby 35 lat jej pracy. Jak podniósł dyrektor pozwanego słuchany w charakterze strony, wtedy w dniu 25 lipca, dla powódki najważniejszym było aby mogła ona uzyskać świadczenie przedemerytalne a więc na pewno w tamtym momencie choćby z tej przyczyny Porozumienie przedłużające okres jej zatrudniania do końca grudnia 2016r. było dla powódki korzystne. Także korzystnym była możliwość otrzymania nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, jak i korzystnym niewątpliwie rozwiązaniem było fakt, że powódka przez okres ponad 4 miesiące nie wykonywała pracy a otrzymywała wynagrodzenie.

Ustępstwem zaś, które powódka wykonała wtedy było ograniczenie ustawowej wysokości ustawowej odprawy należnej na podstawie art. 8 ust 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a więc powódka zrzekła się kwoty odprawy w części obejmującej dwumiesięczne wynagrodzeniem. W ocenie sądu, to ustępstwo ze strony powódki nie może się jednak ostać, bo porozumienie o zrzeczeniu się odprawy, jako sprzeczne z art. 84 k.p., jest nieważne. Wprawdzie art. 84 k.p. stanowi wprost tylko o wynagrodzeniu, to jednak wynikający z niego zakaz jest w orzecznictwie sądowym ujmowany bardzo szeroko. Tak wynika m.in. z uzasadnienia wyroku SN z 17 lutego 2005 w sprawie II PK 235/04, gdzie wskazano, że „jakkolwiek odprawy nie zostały zakwalifikowane normatywnie jako wypłaty wynagrodzeniowe, lecz jako „inne świadczenia”, zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptowany jest pogląd, że podlegają one ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę”. Do podobnego wniosku skłania także treść wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 1996 w sprawie I PKN 3/96. Sąd wskazał w nim, że szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana w art. 84 – 91 k.p. może dotyczyć odprawy związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wynagrodzenie za pracę i odprawa pieniężna mają bowiem pieniężny charakter i wynikają ze stosunku pracy. Wynagrodzenie zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Z reguły analogiczne są funkcje odprawy, co jest widoczne zwłaszcza w przypadku pracownika, który nie może znaleźć nowego zatrudnienia. Ponadto omawiana odprawa wykazuje również inne związki z wynagrodzeniem za pracę. Jest bowiem obliczana na jego podstawie, a jej wysokość zależy od zakładowego stażu pracy pracownika. Można zatem przyjąć, że pracownik nie może zrzec się należnej mu odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 w/w ustawy.

Zatem w tym zakresie, sąd uwzględnił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Szpitala wyrównania należnej jej ustawowo odprawy do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a więc zasądził na rzecz powódki od pozwanego pracodawcy kwotę 5.237,50 zł tj. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, wyliczonego tak jak to uczynił pozwany wypłacając powódce odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. ujmując do podstawy fakt wypłat powódce do stycznia 2016r. premii w wysokości 150 zł miesięcznie.

Zatem Porozumienie zawarte w dniu 25 lipca 2016r. pomiędzy stronami w tej części tj. w części ustalającej wysokość odprawy należnej powódce w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących powódki jest nieważne. Natomiast w pozostałej części jest ono jak najbardziej ważnym i zgodnym oświadczeniem woli i pozwany pracodawca w pełni wywiązał się z zapisów umieszczonych w treści Porozumienia tj. zatrudnił powódkę do 31 grudnia 2016r. a więc przedłużył jej o dwa miesiące niejako okres wypowiedzenia, zwalniając ją od świadczenia pracy i wypłacając wynagrodzenie w wysokości wynikającej z treści umowy o pracę i Regulaminu Wynagradzania. Zatem powódka dzięki zawartemu Porozumieniu uzyskała możliwość otrzymywania świadczenia przedemerytalnego, a także pracodawca zwalniając ją od świadczenia pracy przez cały okres po zawarciu Porozumienia i wykorzystaniu 35 dni urlopu wypoczynkowego, umożliwił jej swobodną możliwość sprawowania opieki na rodzicami i wykonywania innych czynności zgodnie ze swoją wolą, przyznając w tym czasie normalne wynagrodzenie. Oprócz tego, w wyniku zawartego Porozumienia powódka uzyskał prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i to wysokości wyższej – na skutek pomyłki osoby sporządzającej to Porozumienie na piśmie czyli w wysokości 250% a nie 200% - jak stanowi to Regulamin Wynagradzania. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, że powódka, choć miała ostatecznie wiedzę, że wysokość tej nagrody wpisana w Porozumienia jest za wysoka, niezgodna z przepisami Regulaminu Wynagradzania, to wystąpiła o to aby pracodawca wypłacił jej tę nagrodę w wysokości wyższej niż jej przysługiwała i ostatecznie pracodawca to uczynił. Jednak fakt, że wystąpiła o to może budzić zastrzeżenia co do jej lojalnego postępowania, zgodnego z zasadami współżycia społecznego. Oczywiście fakt, że B. G. wykonywała skreślenia i nadpisanie w treści Porozumienia jest na pewno naganny, bo bez wiedzy stron tego Porozumienia B. G. tego nie powinna zrobić, ale jak już wyżej podniesiono, przeciętna osoba, która ma wiedzę o tym, że jej koleżanka z pracy popełniła błąd przez co może ponieść konsekwencje finansowe, bo pracodawca na skutek błędu B. G. musiał wypłacić powódce nagrodę w wyższej wysokości niż to przewidują przepisy Regulaminu a potem dodatkowo jeszcze kieruje sprawę w do organów ścigania budzi wątpliwości co do koleżeńskiego zachowania. Oczywiście też i B. G. nie powinna bez zgody powódki wpisywać żadnych kwot do podpisanego już Porozumienia, ale tak jak to powiedziała świadek B. G., uczyniła to odruchowo. Jednakże te okoliczności nie mogła wpływać na ocenę zgodności z prawem (poza odprawą z art. 8 ustawy) zapisów dokonanych w przedmiotowym Porozumieniu, bo warunki tego Porozumienia w sposób oczywisty, wtedy w dniu 25 lipca, ale też i obecnie, obiektywnie to oceniając, były korzystniejsze dla powódki niż wypowiedzenie stosunku pracy. Powódka zresztą aż do dnia 28 grudnia 2016r., a więc przez cały okres trwania Porozumienia, nie wyraziła niezadowolenia z jego zawarcia, tylko dopiero wtedy gdy skorzystała z ustalonych tam korzystnych niewątpliwie zapisów tj. przedłużenia okresu zatrudnienia, dzięki czemu uzyskała prawo do świadczenia przedemerytalnego i nagrody jubileuszowej, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem praw do wynagrodzenia, zaczęła podnosić, że to Porozumienie jest nieważne, bo zawarte w stanie wyłączającym świadome albo swobodne podjęcie decyzji woli i złożone pod wpływem błędu, a potem w kolejnych pismach wysuwała już konkretne żądania finansowe. Tymczasem treść tego Porozumienia i warunki w jakich zostało zawarte tj. przy uwzględnieniu faktu, że powódka miała już od stycznia 2016r. wiedzę, że znalazła się na liście osób wytypowanych do zwolnienia, że na początku lipca 2016r. dyrektor także jej o tym powiedział oraz że w dniu 25 lipca otrzymała wypowiedzenie na piśmie, z podaniem konkretnych przyczyn podjęcia takiej decyzji, wskazują na to że powódka miała czas i możliwości, aby przemyśleć sobie sytuację w jakiej znajdzie się po rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, które to rozwiązanie stosunku pracy - z woli pozwanego pracodawcy, niewątpliwie nastąpi. Jak wynika z zeznań stron słuchanych w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadka B. G., okres pomiędzy ustaleniem ustnie warunków Porozumienia a podpisaniem go był dość długi, powódka mogła swobodnie uzyskać pomoc prawną, skonsultować propozycję dyrektora, ale wtedy wydaje się, że powódka nie miała wątpliwości co winna uczynić, bo zresztą to Porozumienie uwzględniało jej wnioski. Nie można więc absolutnie powiedzieć iżby to Porozumienie było podpisane przez powódkę pod wpływem błędu, co mogło powodować skuteczne uchylenie się od skutków prawnych swego oświadczenia woli – zgodnie z treścią art.

84 kc w zw. z art. 300 kp, bo powódka nie wskazuje na żaden błąd swojego oświadczenia woli. Według powszechnie przyjętego określenia, błąd polega na fałszywym, mylnym wyobrażeniu o otaczającej rzeczywistości. W tym znaczeniu błąd oznacza pewną zaszołość psychiczną i wyraża się w mylnym wyobrażeniu o rzeczywistym stanie sprawy (o prawdziwym stanie rzeczy) lub w ogóle brakiem takiego wyobrażenia. O błędzie można mówić więc wówczas, gdy zachodzi niezgodność między rzeczywistością a jej odbiciem w świadomości podmiotu. Można tylko powoływać się na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka w dniu 25 lipca miała czas, aby już po rozmowie z dyrektorem pozwanego i ustaleniem ustnym warunków rozwiązania stosunku pracy, przanalizować te uzgodnienia i dopiero wtedy podjąć decyzję czy podpisywać Porozumienie, czy też nie, a powódka uczyniła to wtedy bez żadnych wątpliwości. Powódka nie podnosi, iż ktokolwiek wymuszał na niej podjęcie konkretnej decyzji i zdaniem sądu, powódka mogła wtedy swobodnie zdecydować czy przyjmuje wypowiedzenie umowy o pracę, które to oświadczenie złożył wobec niej dyrektor też tego dnia tylko wcześniej, czy jednak chce zawrzeć z dyrektorem Porozumienie o treści wspólnie ustalonej.

Zatem stwierdzić należy, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło na mocy zgodnego oświadczenia woli co do rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016r. na warunkach ustalonych w treści Porozumienia. Porozumienie to, jak wyżej podniesiono, poza zapisem w jego § 2 ust 1 – co do wysokości odprawy, jest jak najbardziej ważne i zgodne z prawem oraz zasadami współżycia społecznego. W sytuacji, gdy doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, to żaden przepis kodeksu pracy nie przewiduje możliwości dochodzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Oczywiście, gdyby powódka nie zdecydowała się na zawarcie przedmiotowego Porozumienia, to wtedy obowiązywałoby oświadczenie woli dyrektora pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn tam wskazanych, a wtedy powódka mogłaby przed sądem domagać się uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione, sąd wtedy zajmowałby się badaniem przyczyn wytypowania właśnie powódki do zwolnienia. Natomiast, jak wyżej podniesiono, powódka w warunkach umożliwiających swobodne podjęcie decyzji zdecydowała aby odejść z zakładu pracy za porozumieniem stron, a więc w takiej sytuacji, sąd nie może oceniać przyczyn podjęcia przez pracodawcę woli rozwiązania właśnie z powódką stosunku pracy.

Zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy jest pozbawione podstawy prawnej i sąd w tym zakresie powództwo oddalił.

Także sąd oddalił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 750 zł tytułem premii miesięcznej w wysokości 150 zł za okres od sierpnia do grudnia 2016r.

Jak wynika z treści Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanym oraz umowy o pracę, stałymi składnikami wynagrodzenia wypłacanymi powódce było wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat . W okresie od sierpnia 2007r. do stycznia 2016r. min. powódce wypłacano- na skutek wniosku jej przelożonej, stałą premię miesięczną za prowadzenie grupowego ubezpieczenia pracowniczego (...) w wysokości 150 zł. Jak wynika z § 17 ust 2 Regulaminu Wynagradzania fundusz premiiowy jest przeznaczony na premie zadaniowe dla pracowników za wykonywania przez nich określonych zadań. Takim zadaniem było właśnie wykonywanie przez powódkę czynności związanych z prowadzeniem grupowego ubezpieczenia pracowniczego (...) i w ocenie sądu, ta premia przysługiwała tylko i wyłącznie wtedy gdy w danym miesiącu powódka faktycznie te zadania wykonywała. Premię tę bowiem o charakterze zadaniowym pracownik otrzymuje tylko w sytuacji zrealizowania konkretnego zadania, nie mieszczącego się w ramach standardowych umownych obowiązków. Powódka właśnie nie w ramach swoich obowiązków pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, wykonywała sprawy związane z grupowym ubezpieczeniem pracowniczym (...) i czyniła to poza swoimi obowiązkami pracowniczymi, a więc i niejako poza wynagrodzeniem na które opiewa stosunek pracy łączący strony. Powódka w okresie od sierpnia 2016r. do grudnia 2016r. nie wykonywała w ogóle pracy w pozwanym Szpitalu, a w szczególności nie wykonywała zadań związanych z prowadzeniem grupowego ubezpieczenia pracowniczego (...), bo najpierw była na urlopie wypoczynkowym, a potem była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W ogóle w roku 2016r., to po raz ostatni wykonywała te zadania w styczniu 2016r., zanim odeszła na zwolnienie lekarskie. Zatem żądanie powódki, aby pracodawca wypłacał jej premię zadaniową w wysokości 150 zł za miesiące, gdy powódka w ogóle nie pracowała i nie wykonywała tych zadań,

jest absolutnie niezasadne. Powódka zresztą od końca stycznia 2016r. do 24 lipca 2016r. nie wykonywała pracy w pozwanym, bo przebywała na zwolnieniu lekarskim, a więc tym bardziej nie ma prawa żądać zasądzenia na jej rzecz kwot po 150 zł miesięcznie, bo w roku 2016r. praktycznie w ogóle tych zadań związanych z wypłacaniem premii nie wykonywała.

Wobec tego i to żądanie powódki skierowane wobec pracodawcy sąd oddalił.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 kpc, który to przepis stanowi, że razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W przedmiotowej sprawie, stosunek roszczenia uwzględnionego do dochodzonego pozwala na wzajemne zniesienie kosztów procesu.