

UZASADNIENIE

Powódka I. M. w pozwie wniesionym w dniu 17 kwietnia 2019r. skierowanym przeciwko pozwanemu Zakładom (...) S.A w C. , który z dniem 26.05.2020r. zmienił nazwę na Grupa (...) S.A. w C. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy z pracodawcą nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 6 listopada 2014r. na czas nieokreślony, ewentualnie na wypadek uznania, że doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami k.p., a na wypadek nieuwzględnienia powyższego żądania powódka domagała się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 21 300 zł . Ponadto powódka domagała się odprawy w wysokości 14 200 zł – stosownie do przepisu art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto powódka domagała się zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu zgłoszonego roszczenia wskazała, iż w dniu 8 marca 2019r. została wezwana przez prezesa zarządu na spotkanie, na którym była rozpytywana czy zamierza kandydować w wyborach na społecznego inspektora pracy, co wiązałoby się z uzyskaniem ochrony stosunku pracy na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Powódka potwierdziła zamiar kandydowania na tę funkcję. W dniu 11 marca 2019 r. powódka została wezwana przez prezesa zarządu, który zaproponował jej rozwiązanie umowy pracę za porozumieniem stron, wypłatę rekompensaty w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz wydanie pozytywnej rekomendacji. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał, że powódka osiąga najwyższe wynagrodzenie i zakończenie stosunku pracy podyktowane jest przyczynami ekonomicznymi. Powódka nie wyraziła zgody na zaoferowaną propozycję, gdyż była ona rażąco niekorzystna, a w świetle nienaganego zatrudnienia powódki całkowicie nieuzasadniona. Pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń co do sposobu świadczenia pracy przez powódkę, o czym świadczy treść listu referencyjnego. Rozwiązanie zaproponowane przez pracodawcę byłoby nieopłacalne dla powódki, traciłaby ona m.in. trzymiesięczną opiekę medyczną, świadczenia z funduszu socjalnego, świadczenia z karty M., dodatki funkcyjne, odprawę. Zdaniem powódki umowa o pracę nie została skutecznie rozwiązana na mocy porozumienia stron ze skutkiem na dzień 15 marca 2019 bowiem do żadnego porozumienia nie doszło. O braku porozumienia świadczy wiadomość SMS prezesa zarządu z godz. 11.18. „ Pani I. zadeklarowała Pani gotowość do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Czekam na panią w biurze do godz. 11.30. Potem moja propozycja przestaje być aktualna” Powódka nie stawiła się na kolejne spotkanie z prezesem. W związku ze sytuacją stresową spowodowaną wyrażeniem przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę powódka bardzo źle się poczuła i udała się do lekarza, o czym powiadomiła swojego bezpośredniego przełożonego. W dniu 27 marca 2019 powódka otrzymała świadectwo pracy z listem referencyjnym. W świadectwie wskazano, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, co nie odpowiada rzeczywistości bowiem stosunek pracy powódki trwa nadal i powódka deklaruje gotowość podjęcia pracy. W dniu 13 marca 2019r. powódka wiadomością e-mail wskazała pracodawcy, że umowa o pracę nie została rozwiązana, bo do żadnego porozumienia nie doszło. Pozwana dokonała na rzecz powódki przelewu na kwotę 22 999,47 zł, w tytule przelewu wskazano „odprawa zwolnionych 3 m-c, ekw. za urlop 136 godz.” W dniu 28 marca 2019 powódka stawiła się u pracodawcy informując, że gotowa jest zawrzeć porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy ale nie na warunkach zaproponowanych przez pracodawcę w dniu 11 marca 2019r., jednakże prezes zarządu nie był zainteresowany przygotowanym przez powódkę projektem porozumienia. Powódka poinformowała go o gotowości do pracy i braku skutecznego rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka nie przyjęła oferty pozwanego, zatem w jej ocenie stosunek pracy trwa nadal.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu prezentowanego stanowiska pozwany podniósł, iż w dniu 8 marca 2019r. powódka podczas spotkania z prezesem zarządu, na którym omawiano sprawy personalne, planowane redukcje etatów, mimochodem oznajmiła pracodawcy, że ona oraz M. B. są społecznymi inspektorami pracy i korzystają z ochrony. W związku z zachodzącymi

wątpliwościami pracodawcy co do prawdziwości oświadczenia powódki prezes wydał powódce polecenie przedłożenia uchwały o wyborze powódki i M. B. na ww. funkcje, a także osób wchodzących w skład zarządu zakładowych organizacji związkowych podlegających ochronie z tytułu pełnionych funkcji. Powódka stwierdziła, że posiada dokumenty w swoim biurze, i niezwłocznie je przyniesie. W trakcie weekendu prezes zarządu odebrał telefon z informacją, że powódka kilkakrotnie kontaktowała się z P. P. w celu natychmiastowego przeprowadzenia wyborów uzupełniających na funkcję społecznych inspektorów pracy w spółce, podkreślała, że funkcje te mają objąć powódka i M. B. i nie przyjmowała do wiadomości, że brak jest faktycznej możliwości skutecznego przeprowadzenia wyborów w tak nagłym trybie, bez zachowania wymogów formalnych. W dniu 11 marca 2019r. na spotkaniu z prezesem zarządu powódka oświadczyła, że pomyliła się co do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy zarówno co do swej osoby, jak i M. B. tłumaczyła, że zostały odwołane z tej funkcji, o czym zapomniała. Prezes zarządu nie widział możliwości dalszej współpracy z powódką, która celowo wprowadziła go w błąd, zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka przystała na tę propozycję dobrowolnie i przystąpiła do negocjacji warunków rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Prezes zarządu zaproponował powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 15 marca 2019 oraz odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powódka zaproponowała wyższą odprawę - czterokrotne wynagrodzenie, na co prezes nie wyraził zgody, wskazując że jeżeli powódka złoży oświadczenie o zawarciu w dniu dzisiejszym porozumienia o rozwiązaniu umowy to przygotowuje dla powódki listy referencyjne. Powódka przyjęła ofertę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, listu referencyjnego i rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 15 marca 2019. Strony w obecności świadka T. K. podziękowały sobie za współpracę, podały sobie ręce na znak zawartego porozumienia i ustaliły, że powódka uda się do swojego gabinetu celem przelania na papier treści zawartego porozumienia tak, by do podpisania dokumentu doszło, zanim prezes zarządu będzie musiał opuścić spółkę około 11:30 i aby do tego czasu strony wspólnie opracowały treść listu referencyjnego. Strony chciały podpisać papierową wersję porozumienia ze względów dowodowych. Po opuszczeniu pomieszczenia powódka wraz z T. K. udała się do swojego gabinetu. Świadek był zmuszony na chwilę opuścić biuro powódki, gdy wrócił, powódki nie było już w pomieszczeniu. Z nagrań monitoringu spółki wynika, że powódka niezwłocznie po odejściu T. K. spakowała swoje rzeczy i opuściła miejsce świadczenia pracy bez rejestracji swojego wyjścia. Zaraz po wyjściu z budynku powódka wysłała z prywatnego telefonu komórkowego do T. K. wiadomość, że gorzej się poczuła. Po powzięciu wiedzy o wyjściu powódki z pracy prezes zarządu wysłał do powódki wiadomość, w której przypomniał o ustnym porozumieniu oraz że propozycja wspólnego opracowania treści listu referencyjnego przestanie być aktualna po 11:30. O godz. 11.18 w systemie pojawiło się o zwolnienie lekarskie powódki. Stan zdrowia powódki w chwili opuszczania biura prezesa zarządu, jak i w momencie wyjazdu z terenu spółki nie wskazywał, by powódka przedstawiała jakiegokolwiek problemy zdrowotne. W dniu 13 marca 2019r. prezes zarządu oraz T. K. otrzymali wiadomość e-mail, w której powódka stwierdziła, że nie doszło do skutecznego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W dniu 22 marca 2019 pozwany wypłacił powódce kwotę należną zgodnie z zawartym porozumieniem. W dniu 28 marca 2019 po otrzymaniu świadectwa pracy powódka przybyła do spółki, twierdząc że do zawarcia porozumienia nie doszło, ale powódka posiada przy sobie propozycję nowego porozumienia, którą jest skłonna podpisać, na co prezes zarządu nie wyraził zgody. Zdaniem strony pozwanej, a między stronami doszło do skutecznego zawarcia ustnego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast po przemyśleniu całej sytuacji powódka podjęła działania zmierzające do próby renegeacji warunków, co w świetle przepisów prawa jest nieskuteczne.

W piśmie z dnia 27 grudnia 2019 pełnomocnik powódki wskazał, iż podstawę prawną roszczenia ewentualnego w zakresie żądania odszkodowania stanowi art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 57§ 1 k.p. oraz podtrzymał dotychczasowe stanowisko.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 7 sierpnia 2013r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 7 listopada 2014r. na czas nieokreślony. Pracę wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika działu polityki personalnej

(akta osobowe powódki)

W dniu 8 marca 2019r. powódka została zobowiązana przez prezesa zarządu pozwanego do sporządzenia listy pracowników ze wskazaniem czy podlegają oni szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Powódka podczas rozmowy poinformowała prezesa zarządu, że ona i M. B. są społecznymi inspektorami pracy. Prezes zarządu poprosił o przygotowanie stosownych dokumentów dotyczących szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. W dniu 11.03.2019r. w godzinach porannych wiadomością e-mail poprosił powódkę, by przysłała do niego i pokazała mu dokumenty, o które prosił. Powódka stawiała się w gabinecie prezesa po godzinie 7.00 Podczas rozmowy stwierdziła, że zapomniała, że ona i M. B. nie są społecznymi inspektorami pracy i dopiero zamierzają kandydować.

W świetle powyższych informacji powódki, prezes zarządu utracił do niej zaufanie. Podjął zamiar rozwiązania z powódką umowy o pracę. (przesłuchanie prezesa zarządu P. H. - protokół rozprawy z dnia 27 października 2020)

Okolo godz. 10.00 powódka została ponownie zaproszona do gabinetu prezesa. W spotkaniu uczestniczył T. K.. Prezes zarządu zapoznał się z dokumentami przedłożonymi przez powódkę, dotyczyły one wypowiedzeń umów o pracę pracownikom spółki. Następnie prezes zarządu zaproponował powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z zapłatą trzymiesięcznego wynagrodzenia. Rozwiązanie stosunku pracy miało nastąpić z dniem 15 marca 2019r. Powódka była zaskoczona propozycją rozwiązania umowy, zaproponowała czteromiesięczne wynagrodzenie, na co prezes zarządu się nie zgodził ale zaproponował odpowiedni listy referencyjny.

(przesłuchanie powódki protokół rozprawy z dnia 27 października 2020r.)

Powódka przystała na tę propozycję. Na znak porozumienia strony podały sobie ręce i nawzajem podziękowały za negocjacje.

(zeznania świadka T. K. – protokół rozprawy z dnia 21 lipca 2020r., przesłuchanie prezesa zarządu P. H. - protokół rozprawy z dnia 27 października 2020)

Prezes podziękował powódce za współpracę i powiedział by przygotowała na piśmie porozumienie stron.

(przesłuchanie powódki protokół rozprawy z dnia 27 października 2020r.)

Powódka przypomniała sobie, że ma jeszcze niewykorzystany urlop z 2018r. Prezes polecił, by powódka do godziny dwunastej przekazała wszystkie swoje obowiązki podległym pracownikom z działu i od godziny 12.00 udała się na urlop. W trakcie spotkania ustalono, że powódka przygotowuje dokumenty i przekaze swoje obowiązki pracownikom. Powódka udała się do swego gabinetu, by przelać zawarte porozumienie na formę pisemną.

(zeznania świadka T. K. – protokół rozprawy z dnia 21 lipca 2020r., przesłuchanie prezesa zarządu P. H. - protokół rozprawy z dnia 27 października 2020)

W trakcie spotkania nie było mowy o przyczynach rozwiązania umowy. Powódka nie wyglądała na osobę zaskoczoną, jej reakcją na propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron była propozycja otrzymania czteromiesięcznego wynagrodzenia. Powódka była spokojna, nie podejmowała żadnych nerwowych reakcji. Po opuszczeniu gabinetu T. K. wyszedł za powódką, udał się za nią do jej gabinetu. Po wejściu do pokoju powódki zastał ją, gdy stała przy otwartej szafie, przeglądała dokumenty. Zapytał czy mogą porozmawiać, usłyszał że nie teraz bo powódka musi przygotować dokumenty. T. K. udał się do działu majątku, po czym wrócił do pokoju powódki, jednakże jej nie zastał.

(zeznania świadka T. K. - protokół rozprawy z dnia 21 lipca 2020)

Podczas nieobecności T. K. powódka pozbierała swoje rzeczy , spakowała je w dwie reklamówki, zabrała torebkę i opuściła siedzibę pracodawcy. Powódka pojechała swoim samochodem do poradni, do której należała. Wcześniej zadzwoniła zarejestrować się do lekarza prowadzącego. Powódka wychodząc z gabinetu prezesa poczuła się gorzej, zaczęła drzeć od środka, zrobiło się jej czarno przed oczami.

(przesłuchanie powódki protokół rozprawy z dnia 27 października 2020r., nagranie płyty DVD z dnia 11 marca 2019)

Powódka napisała wiadomość SMS do T. K., że poczuła się źle i pojechała do lekarza.

W poradni powódka otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres od dnia 11.03.2019r. do dnia 15.03.2019r. O godzinie 11:18 prezes zarządu wysłał powódce SMS-a o treści „ Pani I., zadeklarowała Pani gotowość do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Czekam na Panią w biurze do godz. 11.30. Potem moja propozycja przestaje być aktualna”

(okoliczności bezsporne)

W dniu 13 marca 2019 powódka wysłała wiadomość mailową do prezesa zarządu, T. K. o treści: „Szanowni Państwo, otrzymałam w dniu dzisiejszym informację, iż podobno została ze mną rozwiązana umową pracę. Nie podpisywałam żadnego dokumentu, została przedstawiona jedynie propozycja ewentualnego rozwiązania umowy za porozumieniem stron z 3 miesięcznym wynagrodzeniem. Pragnę podkreślić, iż Nie wyrażam zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.”

(wiadomość e-mail k. 26)

Pracodawca w dniu 18 marca 2019r wystawił powódce świadectwo pracy ze wskazaniem, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 15 marca 2019r. w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz wystawił list referencyjny. (akta osobowe powódki)

W dniu 22 marca 2019r. powódka otrzymała przelew na kwotę 22 999,47 zł , w tytule płatności pracodawca wskazał : odprawa zwolnionych 3-MC, ekw. za urlop 136 godz

(polecenie przelewu k.27)

Powódka w dniu 28.03.2019r. stawiała się w siedzibie pracodawcy . W rozmowie z prezesem zarządu stwierdziła, iż nie doszło do żadnego porozumienia stron . Okazała prezesowi przygotowaną przez siebie wersję porozumienia stron. Prezes zarządu twierdził, że strony rozwiązały już stosunek pracy, powódka zaprzeczała, by wyraziła zgodę na porozumienie stron.

(przesłuchanie stron – protokół rozprawy z dnia 27 października 2020r.)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie zeznań świadka T. K., przesłuchania prezesa zarządu pozwanego P. H., częściowo przesłuchania powódki, dokumentów zawartych w aktach osobowych, powołanych wyżej dokumentów, nagrania płyty DVD z dnia 11.03.2019r.

Zeznania świadka, jak i prezesa zarządu co do istotnych okoliczności sporu pozostawały ze sobą zbieżne, były spójne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki co do tego, iż podczas rozmowy w dniu 8 marca 2019r. dotyczącej sporządzenia listy osób do zwolnienia i wskazania osób szczególnie chronionych, powódka poinformowała prezesa zarządu , że ona i M. B. chcą kandydować w wyborach na społecznego inspektora pracy (które w tamtym czasie nie były nawet ogłoszone) . W tym zakresie zeznania powódki pozostają w sprzeczności z zeznaniami prezesa zarządu P. H., który jednoznacznie podnosił, że podczas rozmowy o wskazanie osób podlegających szczególnej ochronie przed zwolnieniem, powódka z własnej inicjatywy powiedziała, iż ona i M. B. są społecznymi inspektorami pracy, a po zażądaniu przez prezesa przedstawienia stosownych dokumentów powódka w dniu 11.03.2019r. wskazała, że zapomniała, iż nie są z M. B. społecznymi inspektorami pracy, a dopiero zamierzają kandydować.

Za daniem wiary prezesowi zarządu w powyższym zakresie przemawia kontekst sytuacyjny wypowiedzi powódki. Rozmowa stron dotyczyła sporządzenia listy osób do zwolnienia i wskazania osób szczególnie chronionych.

Wypowiedź powódki, że ona i M. B. podlegają szczególnej ochronie przez to, że są społecznymi inspektorami pracy logicznie wpisuje się w zaistniałą sytuację bowiem wskazuje, iż powódka swoją wypowiedzią zmierzała do ochrony swojej osoby i M. B. przed ewentualnym zwolnieniem w związku z zamiarem redukcji etatów. Z kolei wypowiedź powódki (która według powódki miała mieć miejsce podczas rozmowy w dniu 8.03.2019r. o osobach szczególnie chronionych przed zwolnieniem w związku z dokonywaniem tych zwolnień) o tym, że ona i M. B. dopiero zamierzają kandydować na społecznego inspektora pracy, byłaby zupełnie pozbawiona jakiegokolwiek logicznego uzasadnienia, tym bardziej, że wypowiedź ta była wypowiedzią spontaniczną ze strony powódki. Natomiast należy przyjąć, że wypowiedź powódki w dniu 11 marca 2019r. podczas rozmowy z prezesem zarządu w godzinach porannych, że zapomniała o tym, iż nie są z M. B. jeszcze społecznymi inspektorami pracy, a dopiero będą kandydować w wyborach, stanowiła obronę czy też próbę wyjścia „z twarzą” z sytuacji w jakiej powódka się znalazła, w związku z zażądaniem przez prezesa zarządu doręczenia mu stosownych dokumentów, których to dokumentów powódka przedstawić nie była w stanie .

Sąd odmówił ponadto wiarygodności zeznaniom powódki co do tego, iż podczas spotkania w dniu 11 marca 2019r. o godz. 10.00 powódka otrzymała jedynie propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron oraz że nie było żadnej daty rozwiązania umowy, a wychodząc z biura nie wiedziała na jakich zasadach ma zostać rozwiązana umowa. Zeznania powódki w tym zakresie pozostają w oczywistej sprzeczności ze spójnymi zeznaniami świadka T. K. i prezesa zarządu P. H.. Ponadto zeznania powódki w tym zakresie pozostają sprzeczne z samym zachowaniem powódki bezpośrednio po tym, jak prezes zarządu podziękował jej za współpracę i powiedział by przygotowała na piśmie porozumienie stron. Powódka w żaden sposób nie zaproponowała temu poleceniu . Skoro powódka w tym momencie nie sprzeciwiła się poleceniu, nie powiedziała, że przecież nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (co byłoby oczywistą i logiczną jej reakcją w sytuacji gdyby strony nie doszły do porozumienia), to tym samym należy, że powódka swoją postawą potwierdziła dokonane wcześniej porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenia powódki podlegają oddaleniu.

W szczególności na o oddalenie zasługuje żądanie powódki w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadka T. K., przesłuchanie prezesa zarządu, częściowo przesłuchanie powódki, a także samo zachowanie powódki w trakcie spotkania i bezpośrednio po nim jednoznacznie wskazują, iż strony w dniu 11 marca 2019r. doszły do zgodnego porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dniem 15 marca 2019r.

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy przewidzianych Kodeksem pracy. Dla ważności rozwiązania umowy w tym trybie Kodeks pracy nie wymaga zachowania formy pisemnej. To strony kreują warunki i formę rozwiązania umowy, mają w tym zakresie pełną swobodę. Wbrew twierdzeniom powódki zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje jakichkolwiek podstaw do uznania, że podczas spotkania w dniu 11 marca 2019r. powódce przedstawiono jedynie propozycję rozwiązania umowy, a strony miały się dopiero spotkać, by tego rozwiązania dokonać. Zaprzeczają temu zarówno zeznania świadka T. K., zeznania prezesa zarządu P. H., jak i pośrednio zachowanie powódki.

Dla ważności rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron nie jest konieczne zachowanie formy pisemnej. Wcześniejsza praktyka pozwanego również nie ma w tym zakresie żadnego znaczenia. Skoro strony , po przekazaniu woli rozwiązania umowy za porozumieniem stron, uzgodniły datę rozwiązania to jest 15 marca 2019r. to znaczy, że w tym momencie zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy. Na znak zawartego porozumienia podały sobie ręce. Negocjacje dotyczące wysokości proponowanego wynagrodzenia, listu referencyjnego to tylko kwestie poboczne, które towarzyszyły stronom, jednakże dla skutku i trybu rozwiązania umowy nie miały istotnego znaczenia. To, że powódka nie spisała treści porozumienia nie ma znaczenia w sytuacji, gdy strony doszły wcześniej ustnie do porozumienia co do daty i trybu rozwiązania umowy o pracę.

Zachowanie powódki, która opuszczając budynek pozwanego w dniu 11 marca 2019r. zabrała ze sobą 2 duże torby oraz torebkę (a w trakcie zeznań potwierdziła, że zabrała prywatne rzeczy ze swojego biurka) wskazuje i potwierdza prawdziwość zeznań świadka T. K. oraz prezesa zarządu, ale równocześnie potwierdza wyrażoną wcześniej zgodę powódki na rozwiązanie stosunku pracy. Powódka pakując swoje rzeczy zachowała się w sposób typowy dla osoby opuszczającej swój zakład pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że osoba mająca dalej świadczyć pracę, która nagle źle się poczuła i chce jak najszybciej skorzystać z pomocy lekarza (co potwierdziła sama powódka) nie pakuje swoich rzeczy do dwóch dużych toreb czy też reklamówek chyba, że wie, iż więcej do tego zakładu nie wróci, bo chwilę wcześniej zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę.

Za powyższym tokiem rozumowania nie stoi w sprzeczności treść SMS-a otrzymanego przez powódkę od prezesa zarządu z godziny 11:18. Treść tej wiadomości należy odczytać w kontekście przebiegu rozmowy z dnia 11.03.2019r., w której strony uzgodniły fakt rozwiązania umowy, a przedmiotem negocjacji były warunki finansowe i list referencyjny. Nadto, odczytując treść wiadomości prezesa zarządu należy wziąć pod uwagę, iż stroną, która zaproponowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron był pracodawca i to on proponował dodatkowe gratyfikacje. Strony swoją wolę w przedmiocie rozwiązania umowy, trybu i daty rozwiązania wyraziły i uzgodniły podczas spotkania o godzinie 10.00. Powódka przyjęła i zaakceptowała proponowane warunki. Powódka nie uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. Powódka, wyrażając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie była w błędzie. Wiedziała co jest przedmiotem rozmowy i na co wyraża zgodę. Była kierownikiem działu polityki personalnej u pozwanego zatem poruszała się w tematyce bezpośrednio związanej z wykonywaną przez siebie pracą. Powódka nie była też w stanie wyłączającym świadome i swobodne wyrażenie woli. Nie powoływała się na tę okoliczność. Z jej zeznań wynika, że dopiero po wyjściu z gabinetu poczuła drżenie ciała od wewnątrz i zrobiło się jej ciemno przed oczami. Zatem stan chorobowy, związany z sytuacją stresową, należy przyjąć, iż rozpoczął się u powódki już po uzgodnieniu przez strony daty i trybu rozwiązania – po podjęciu przez obie strony decyzji o rozwiązaniu umowy.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej wyrażonym w piśmie z dnia 27 grudnia 2019r., iż nielogiczne byłoby zachowanie powódki polegające na przyjęciu niekorzystnej dla siebie propozycji, bo utraciłaby szereg różnych dodatków, potencjalnych premii, odprawy należy podnieść iż, analizując sekwencję zdarzeń mających miejsce już od 8 marca 2019r. jej zachowanie polegające na wyrażeniu zgody na porozumienie stron było jak najbardziej logiczne i uzasadnione. Ponownie podkreślić należy, iż powódka w dniu 8.03.2019r. przekazała prezesowi zarządu nieprawdziwą informację, że ona i M. B. podlegają ochronie przez zwolnieniem, bo są inspektorami pracy u pozwanego. Następnie po tym, jak została poproszona przez prezesa o przedłożenie dokumentów potwierdzających ten fakt, w dniu 11.03.2019r. w godzinach porannych stwierdziła, że się pomyliła, gdyż dopiero ona i M. B. zamierzają startować w wyborach na społecznego inspektora pracy (choć takie wybory nie były nawet ogłoszone). Powódka podczas rozmowy z dnia 11 marca 2019r. miała zatem pełną świadomość, że chciała prezesa zarządu wprowadzić w błąd oraz że jej kłamstwo wyszło na jaw. Mając na uwadze kontekst powyższych zdarzeń propozycja prezesa zarządu w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron była jak najbardziej korzystna dla powódki, tym bardziej że pracodawca zaproponował jej wynagrodzenie 3 miesięczne i list referencyjny. Patrząc na tę propozycję rozwiązania umowy z punktu widzenia pracownika, który bezpośrednio wcześniej naruszył podstawową zasadę stosunku pracy, a mianowicie zasadę wzajemnego zaufania (szczególnie ważną przy zajmowaniu tak ważnego dla pracodawcy stanowiska, które zajmowała powódka) należy uznać, iż otrzymana propozycja była dla powódki atrakcyjna, a zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że na otrzymaną propozycję powódka wyraziła zgodę.

W świetle powyższego sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powódki w przedmiocie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy podlega oddaleniu bowiem strony zgodnym oświadczeniem woli rozwiązały umowę o pracę z dniem 15 marca 2019r. za porozumieniem stron. Tym samym na oddalenie zasługiwało żądanie ewentualne w przedmiocie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami k.p. w trybie art. 56 k.p. bowiem powódka nie została zwolniona w trybie tego przepisu ale za obopólnym porozumieniem stron.

Brak podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki w zakresie żądania zasądzenia odprawy w wysokości 14.200zł bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, by do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, zatem nie zaistniały przesłanki określone w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 o szczególnych sposobach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ponadto należy stwierdzić, iż powódka otrzymała w dniu 22 marca 2019r. odprawę zwolnionych w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a zatem to roszczenie powódki podlegało zaspokojeniu przez pracodawcę.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie(Dz. U poz 1800 ze zm) .

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnom. powódki informując o terminie 3 tygodni na sporządzenie apelacji z uwagi na przedłużenie terminu do sporządzenia uzasadnienia.

2. kal. 21 dni .

C. dnia 15 stycznia 2021r.

SSR G. M.