

Sygn. akt IV P 881/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 15-04-2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: U. O., E. Z.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15-04-2014 r. w. W.

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. K.

o sprostowanie świadectwa pracy ,wypłatę odszkodowania

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem z dnia 17 września 2013 r. (prezentata Biura Podawczego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o.w. W. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy jakie otrzymała w dniu 2 września 2013 r. poprzez podanie właściwej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę oraz zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż 27.08.2013 r. lekarz medycyny pracy nie dopuścił powódki do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Mając na uwadze, że w tej sytuacji pracodawca musiałby znaleźć powódce inne, odpowiednie dla jej stanu zdrowia, miejsce pracy, powódka nie chciała być ciężarem dla zakładu pracy i postanowiła skorzystać z art. 55 § 1 k.p. i odejść z zakładu z końcem miesiąca.

Powódka podniosła, iż użyte przez nią w piśmie skierowanym do pracodawcy sformułowanie „porozumienie stron” było niefortunny dobrane i dotyczyło tylko terminu rozwiązania umowy.

Dalej powódka zarzuciła, że w D. Kadr zostało jej podsunięte jakieś pismo do podpisania, z którego treścią nawet dokładnie się nie zapoznała. Następnie pracodawca 30.08.2013 r. wystawił jej świadectwo pracy, w którym wskazano że umowa została rozwiązana na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

W dniu 5.09.2013 r. powódka zwróciła się pisemnie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, na które odpowiedziano jej odmownie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o.w. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

Strona pozwana przyznała, iż powódka była zatrudniona przez pozwanego od 20.10.2003 r. Ostatnia z umów o pracę zawarta została 21.10.2007 r. W dniu 28.08.2013 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron.

Strona pozwana nie zgodziła się z zarzutami i żądaniami powódki i na wstępie przytoczyła treść art. 55 § 1 k.p. Następnie wskazała, że orzeczenie lekarskie wydane powódce 27.08.2013 r., stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne powodujące niezdolność do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, nie jest orzeczeniem, o którym mowa w art. 55 § 1 k.p. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy, orzeczenia lekarskie są wydawane w formie zaświadczeń według dwóch wzorów, stanowiących załączniki do rozporządzenia. Orzeczenie lekarskie o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.) jest wydawane w formie zaświadczenia według wzoru określonego w załączniku nr 3 do rozporządzenia. Zaświadczenie uzyskane przez powódkę jest zaświadczeniem wydawanym według wzoru w załączniku nr 2 do rozporządzenia. Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 4 lit. e w zw. z § 3 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia, dotyczy orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229§ 4 kp).

W wyniku przeprowadzonego badania lekarskiego i oceny narażeń występujących na stanowisku pracy, lekarz nie stwierdził szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie powódki. Zdrowotne przeciwwskazania powodujące niezdolność powódki do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku muszą więc mieć źródło pozazawodowe. Zaświadczenie załączone do pozwu przez powódkę nie zawiera orzeczenia, że stała się ona niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy ze względu na występujące przeciwwskazania w postaci szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie i nie wskazuje, że konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku. Zatem nie może stanowić podstawy do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 k.p.

Pozwany zaprzeczył ponadto aby wykonywana u niego przez powódkę praca doprowadziła do uszczerbku na jej zdrowiu. Nie wskazują na to ani zaświadczenia lekarskie otrzymywane przez powódkę w trakcie zatrudnienia u pozwanego ani żadne inne dowody przedstawione przez powódkę w pozwie. Mając na uwadze art. 55 § 1 kp treść przedstawionego przez powódkę zaświadczenia pozwany nie miał obowiązku przenosić powódki do innej pracy.

W dalszej kolejności strona pozwana poddała w wątpliwość twierdzenia powódki dotyczące jej rzekomej nieświadomości co do znaczenia treści oraz skutków prawnych podpisanego przez nią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z 28 sierpnia 2013 r. przygotowanego przez pozwanego. Strona pozwana podkreśliła, że od 1 lutego 2008 r. do 1 marca 2011 r. powódka zajmowała stanowisko operatora – lidera. Zgodnie z opisem stanowiska znajdującego się w aktach osobowych powódki, w zakresie podejmowanych przez nią decyzji było „zarządzanie podległymi pracownikami z zachowaniem obowiązujących przepisów wewnątrz zakładowych, kodeksu pracy oraz przepisów z zakresu BHP”. Powódce bezpośrednio podlegało od 4 do 8 osób z podległej brygady. W ocenie pozwanego powódka ma wystarczającą wiedzę w zakresie zatrudnienia, aby móc właściwie ocenić skutki składanego przez siebie oświadczenia. Zamiarem powódki było zawarcie porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. K. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 20.10.2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 19.10.2004 r. i następnie od 20.10.2004 r. do 20.10.2007 r. a od 21.10.2007 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora.

Od 1.02.2008 r. powódka zajmowała stanowisko operatora – lidera. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało m.in. zarządzanie podległą grupą pracowników i podejmowanie decyzji w zakresie niezbędnym do wykonania wyznaczonego celu (planu produkcyjnego) a także decyzji z obszaru zarządzania podległymi pracownikami z zachowaniem obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowych, kodeksu pracy oraz przepisów z zakresu BHP.

Dowód: w aktach osobowych, w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 20.10. 2003 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 21.10. 2007 r. k – 30 akt osobowych,
- opis stanowiska pracy k – 33 akt osobowych,

przesłuchanie powoda /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2014 r. w aktach sprawy , k.120/.

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 27.08.2013 r. lekarz medycyny pracy M. S. stwierdził, że w wyniku badania lekarskiego i oceny narażeń występujących na stanowisku pracy „starszy operator”, stosownie do przepisów art. 43 pkt 2 art. 229§ 4 K.p. powódka, wobec przeciwwskazań zdrowotnych, jest niezdolna do wykonywania pracy na ww. stanowisku.

Schorzenia powódki nie były spowodowane warunkami pracy.

Zaświadczenie to strona pozwana otrzymała 28.08.2013 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z 27.08.2013 r. /k. 62 część B akt osobowych/

zeznania świadka M. S. / płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2014 r. w aktach sprawy , k.90/,

Pismem z dnia 28.08.2013 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej „ z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę zawartej dnia 20.10.2003 r. w K. pomiędzy (...) Sp. z o.o. a B. K. za porozumienia stron z dniem 30.08.2013 r.” W dalszej części wniosku powódka uzasadniła, że „Przyczyną jest niedopuszczenie mnie do dalszej pracy przez lekarza medycyny pracy co skutkuje zastosowaniem art. 55 kodeksu pracy”.

Po złożeniu powyższego wniosku, tego samego dnia powódka, w trakcie rozmowy z pracownikiem kadr E. K. przeanalizowała z nim wspólnie treść art. 55 k.p. Rozmowa pracownika kadr i powódki przebiegała w spokojnej atmosferze, trwała ok. 30 min. Po analizie powołanego przepisu powódka wyraziła wolę rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Powódka była informowana przez pracownika kadr iż nie przysługuje jej odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: pismo powódki z dnia 28.08.2013 r. z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron / k.1 część C akt osobowych/,

zeznania świadka E. K. /płyta CD k.90 akt/

przesłuchanie powoda / płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2014 r. w aktach sprawy , k.90/,

W związku z wolą powódki rozwiązania umowy za porozumieniem stron pracownik działu kadr przygotował odpowiedni dokument, który powódka przeczytała i podpisała. Powódka nie wносиła żadnych zastrzeżeń co do treści porozumienia.

W zawartym w dniu 28.08.2013 r. porozumieniu pracownik i pracodawca zgodnie oświadczyli, że z dniem 30.08.2013 r. rozwiązują na mocy porozumienia stron łączącą ich umowę o pracę zawartą dnia 21.10.2007 r.

Podpisując porozumienie każda ze stron oświadczyła, że zapoznała się z jego treścią, przyjęła do wykonania oraz otrzymała jego egzemplarz.

Dowód: porozumienie z dnia 28.08.2013 r. /k. 2 część C akt osobowych/,

zeznania świadka E. K. /płyta CD k.90 akt/

Powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ponieważ „nie chciała już pracować w zakładzie”. Nie chciała pracować „tych 3 miesięcy, gdyż podejrzewała że miałyby niefajnie”. Pomiędzy powódką a zespołem pracowników był konflikt i powódka z tego względu nie chciała pracować.

Po podpisaniu porozumienia znajoma uświadomiła powódce, że źle zrobiła rozwiązując umowę w ten sposób.

Dowód: przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2014 r. w aktach sprawy k.90/,

Dnia 4.09.2013 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym w punkcie 3 wskazano iż stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Dowód: świadectwo pracy /k. 5 część C akt osobowych/

Pismem z dnia 5.09.2013 r. zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie jako podstawy rozwiązania umowy o pracę art. 55 k.p. lub wypłacenie jej odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że chciała wyjść naprzeciw zakładowi pracy, który musiałby znaleźć jej inne miejsce pracy odpowiadające jej aktualnemu stanowi zdrowia.

Powódka zarzuciła, że dostała w kadrach „coś do podpisania” i nie zostało jej wyjaśnione co tak naprawdę podpisuje, w związku z czym cofa oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Dowód: pismo powódki z 5.09.2013 r. /k. 6 część C akt osobowych/

W dniu 12.09.2013 r. strona pozwana doręczyła powódce, datowane na dzień 11.09.2013 r. pismo, w którym wyjaśniła, że pismem z dnia 28.08.2013 r. powódka złożyła dobrowolnie swoje oświadczenie woli – wniosek o rozwiązanie umowy o pracę wobec niedopuszczenia do pracy przez lekarza medycyny pracy. Pracodawca wyjaśnił następnie, że nikt z jego strony nie wpływał w jakiegokolwiek formie na powódkę w przedmiocie złożonego wniosku, nie przymuszał ani nie wprowadzał w jakikolwiek błąd, nie stosował żadnych wybiegów prawnych. Pracodawca przychylił się do wniosku powódki o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Strona pozwana stwierdziła, że świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo.

Dowód: pismo strony pozwanej z 11.09.2013 r. /k. 7 część C akt osobowych/

Powódka obecnie pracuje i osiąga minimalne wynagrodzenie za pracę.

Dowód: przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2014 r. w aktach sprawy k.90/,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka w pierwszej kolejności domagała się odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., w wysokości trzymiesięcznych zarobków.

Podstawy prawnej roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania poszukiwać należy w treści przepisu art. 55 § 1¹ k.p.

Zgodnie z powołanym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o

pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Jak wynika z powołanego wyżej art. 55 § 1¹ k.p., przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę, a tym samym prawo pracownika do odszkodowania, jest, po pierwsze, naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, po drugie, naruszenie to musi być ciężkie.

Natomiast zgodnie z art. 55. § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Nieprzeniesienie pracownika do pracy dla niego odpowiedniej (§ 1) i rozwiązanie z tej przyczyny przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia samo przez się nie upoważnia pracownika do odszkodowania z tego tytułu. Jednakże z uwagi na zagrożenie tak cennego dobra, jak zdrowie pracownika, naruszenie tego obowiązku z reguły jest naruszeniem podstawowego obowiązku ochrony zdrowia pracownika (zob. art. 15, 207 i n. k.p., a także art. 66 ust. 1 Konstytucji RP), czego następstwem jest prawo pracownika do odszkodowania z § 1¹ art. 55 k.p.

Analizując powyższe uregulowania, w ocenie Sądu, w rozpatrywanej sprawie, nie wystąpiły przesłanki do domagania się przez powódkę określonego na wstępie odszkodowania.

Warunkiem otrzymania przez pracownika odszkodowania w tym przypadku jest bowiem ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych oraz rozwiązanie z tego powodu umowy przez pracownika bez wypowiedzenia

W niniejszej sprawie ustalono natomiast, iż powódka w dniu 27.08.2013 r. otrzymała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy, iż wobec przeciwwskazań zdrowotnych, jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku starszego operatora. Jednakże powyższa okoliczność nie wykluczała, zdaniem Sądu, możliwości rozwiązania umowy za porozumieniem stron o ile strony oświadczyły zgodnie wolę w tym przedmiocie,

Na podstawie zeznań świadka E. K. i samej powódki ustalono, iż powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie w trakcie spotkania z pracownikiem kadr, przeprowadzonego na skutek złożonego przez powódkę wniosku, zostały przeanalizowane przez obie strony zapisy art. 55 k.p. Spotkanie trwało 30 min. i przebiegało w spokojnej atmosferze. Po uzyskaniu wyjaśnień od pracownika kadr powódka podtrzymała wolę rozwiązania umowy za porozumieniem stron, mając jednocześnie świadomość iż w tym przypadku pracodawca nie wypłaci jej odszkodowania. Powódka złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy dobrowolnie i świadomie. Powyższą okoliczność potwierdzają także zeznania powódki, z których wynika że „nie chciała już pracować w zakładzie, nie chciała pracować tych 3 miesięcy, gdyż podejrzewała, że miałyby niefajnie”. Pomiędzy powódką a zespołem pracowników był konflikt i powódka z tego względu nie chciała pracować.

W tym miejscu należy wskazać, iż Sąd nie dał wiary zarzutom powódki, że pracodawca „podsunął powódce coś do podpisania” i nie miała świadomości co tak naprawdę podpisuje. Powódka posiada wykształcenie średnie, ogólnokształcące. Ponadto przez kilka lat zatrudnienia u strony pozwanej pełniła funkcję operatora – lidera a do jej obowiązków należało m.in. zarządzanie podległą grupą pracowników i podejmowanie decyzji w zakresie niezbędnym do wykonania wyznaczonego celu (planu produkcyjnego) a także decyzji z obszaru zarządzania podległymi pracownikami z zachowaniem obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowych, kodeksu pracy oraz przepisów z zakresu BHP. W tej sytuacji, zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę wykształcenie powódki, zajmowane przez nią stanowisko, zasady doświadczenia życiowego nakazują przyjąć, że wolą powódki było rozwiązanie umowy o pracę, czego konsekwencją było zawarcie stosownego porozumienia 2 dnia 28.08.2013 rOcena stanu faktycznego sprawy prowadzi do konieczności stwierdzenia, iż ustanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło za ich porozumieniem, wobec czego nie ma podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy z powódką został rozwiązany przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W dalszej kolejności należy zauważyć, że przesłanką otrzymania przez pracownika odszkodowania jest ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Powódka natomiast nie wykazała powyższej okoliczności.

Zgodnie z powołanym na wstępie przepisem art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, w trybie § 1 ust. 1 pkt 4 b rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z powołanym rozporządzeniem lekarz medycyny pracy wydaje wówczas zaświadczenie wg wzoru określonego w załączniku nr 3, w którym stwierdza wówczas iż konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku. Taka okoliczność w niniejszej sprawie nie wystąpiła. Lekarz medycyny pracy wydał powódce zaświadczenie, w którym stwierdził iż powódka, wobec przeciwwskazań zdrowotnych, jest niezdolna do wykonywania pracy na ww. stanowisku. Nie można w tej sytuacji mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, z powodu nie przeniesienia go do pracy na innym stanowisku, skoro taki obowiązek nie wynikał z zaświadczenia lekarza medycyny pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu, roszczenie powódki o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

W dalszej kolejności powódka domagała się sprostowania przez stronę pozwaną wydanego jej świadectwa pracy poprzez zapis, że umowa o pracę została wypowiedziana przez pracownika, bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Materialnoprawną podstawą tego roszczenia powódki jest przepis art. 97 § 2¹ k.p. zgodnie z którym pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka w dniu 12.09.2013 r. otrzymała, datowane na dzień 11.09.2013 r. świadectwo pracy, w którego pkt 3 lit. a wskazała, iż stosunek pracy między stronami ustal „na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 k.p.”

Powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy „poprzez zmianę informacji zawartej w pkt 3 a) i wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w wyniku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonego przez Pracownika na podstawie art. 55 k.p. ”.

W związku z tym, że strona pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powódki była ona uprawniona do złożenia odwołania do Sądu Pracy.

Jednakże jak ustalono w przedmiotowej sprawie powódka wyraziła wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, z dniem 30.08.2013 r., na co pracodawca wyraził zgodę, a zatem umowa o pracę została rozwiązana na skutek zgodnych oświadczeń woli stron. W związku z tym pracodawca był zobowiązany do niezwłocznego wydania świadectwa pracy (art. 97 § 1 k.p.) i podania w nim informacji dotyczących trybu rozwiązania stosunku pracy. Skoro umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, to pracodawca prawidłowo wskazał w pkt 3a sposób ustania stosunku pracy. Z tego względu żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ponadto, w przedstawionych okolicznościach sprawy Sąd uznał, że powódka nie działała pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 § 1 k.c., co umożliwiłoby jej uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pracodawcy. Powódka jest dorosłą kobietą ze średnim wykształceniem, która w okresie zatrudnienia nadzorowała podległych pracowników, co wymagało od niej m.in. znajomości przepisów kodeksu pracy. Trudno więc przyjąć, iżby

nie znała konsekwencji rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Pozwany nie straszył powódki, nie szantażował, nie groził i nawet nie sugerował złożenia wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako, że żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd, dał również wiarę zeznaniom świadków E. K. oraz M. S. / płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04 2014 r. w aktach sprawy , k.91

Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda / płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 15.04.2013 r. w aktach sprawy , k.91/ w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Mając na uwadze powyższe należało zatem uznać, iż stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, czego konsekwencją było oddalenie zgłoszonych żądań o czym orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. przemawia zwłaszcza sytuacja majątkowa powódki, która obecnie co prawda pracuje ale osiąga minimalne wynagrodzenie.