

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 14-01-2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14-01-2014 r. w. W.

sprawy z powództwa M. H.

przeciwko (...) S.A.w. W.

o zapłatę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2013 roku powódka, M. H., wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A.w. W., kwoty 17.500,00 zł (siedemnaście tysięcy pięćset złotych).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zgodnie z zawartym porozumieniem z dnia 21 grudnia 2011 r. między powódką a stroną pozwaną otrzymała wynagrodzenie za okres 24 miesięcy tj. kwotę 84 000,00 zł brutto. Powódka zaznaczyła, że stosunek pracy został rozwiązany w okresie gdy była pracownikiem chronionym z uwagi na pełnioną funkcję przewodniczącego Związku Zawodowego jak również z uwagi na wiek przedemerytalny.

Po wejściu w życie nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 maja 2012 r. wiek emerytalny został wydłużony dla kobiet do 67 roku życia. Zatem wiek emerytalny dla powódki wynosi 60 lat i 5 miesięcy. Zatem stosunek pracy powódki trwałby 5 miesięcy dłużej.

Na mocy porozumienia, z dnia 21 grudnia 2011 r., powódka otrzymała rekompensatę wynagrodzenia za okres 24 miesięcy, po których mogłaby przejść na emeryturę wg. obowiązujących w tym czasie przepisów. Po wprowadzeniu nowelizacji ustawy o wydłużonym okresie wieku emerytalnego pracowałaby 5 miesięcy dłużej.

Z tego względu wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za okres 5 miesięcy, jakie musiałaby przepracować do emerytury.

W odpowiedzi na pozew, z dnia 5 listopada 2013 roku, strona pozwana (...) S.A.w. W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, iż nie ma prawnej możliwości domagania się przez powódkę uzupełnienia lub wyrównania otrzymanej już odprawy na podstawie porozumienia z dnia 21 grudnia 2011 r. Ani ustawa z dnia 13 marca 2003 r., ani kodeks pracy, ani porozumienie nie mogą stanowić prawnej podstawy dla uznania zasadności objętego żądaniem pozwu roszczenia powódki.

Zawarcie porozumienia nie kreowało pomiędzy stronami stosunku zobowiązaniowego o charakterze trwałym, ciągłym ani okresowym. Porozumienie przewidywało wystąpienie skutku w postaci rozwiązania łączącego powódkę i pozwanego stosunku pracy, a z drugiej – obowiązek spełnienia przez pozwanego w dniu 29 lutego 2012 r. świadczenia jednorazowego, polegającego na zapłaceniu na rzecz powódki odprawy w wysokości 84 000,00 zł., zawierającej w sobie wszelkie świadczenia jakie przysługują lub mogłyby przysługiwać powódce z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Całkowity rozmiar świadczenia pozwanego mającego za przedmiot wypłacenie ww. odprawy nie był uzależniony od czasu trwania porozumienia ani od jakichkolwiek innych okoliczności, ale został określony z góry na konkretną kwotę tj. 84 000,00 zł. Konsekwencją takiego rodzaju świadczenia pozwanego (świadczenie jednorazowe o zdefiniowanym z góry rozmiarze (wysokości) jest to, że zobowiązanie (...) S.A. mające za przedmiot spełnienie świadczenia wygasło z chwilą wypłacenia powódce odprawy w umówionej wysokości 84 000,00 zł. Skoro tak, to niedopuszczalne jest przyjęcie, że przepisy ustawy o zmianie ustawy, która została uchwalona w dniu 11 maja 2012 r. i weszła w życie w dniu 1 stycznia 2013 r. mogłyby mieć wpływ, kształtować lub zmieniać prawa i obowiązki składające się na stosunek zobowiązaniowy wynikający z porozumienia, które zostało zawarte w dniu 21 grudnia 2011 r.

W dalszej kolejności strona pozwana zarzuciła, że porozumienie nie zawierało żadnych postanowień, które przewidywałyby możliwość lub obowiązek zwiększenia kwoty odprawy w jakichkolwiek okolicznościach. Nie ma również postanowień, które wskazywałyby na to, że wolą lub zamiarem stron było, aby przedmiotowa odprawa rekompensowała powódce utratę zarobków, jakie, w przypadku nie zawarcia porozumienia, powódka otrzymywałaby z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej do chwili osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie świadczy o takiej woli ani o takim zamiarze okoliczność, że wysokość odprawy stanowiła kwotę odpowiadającą co do wysokości iloczynowi średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki (3 500,00 zł brutto) i liczby miesięcy pozostałych do uzyskania przez nią wieku emerytalnego wg. stanu prawnego na dzień zawarcia porozumienia (24 miesiące). Gdyby bowiem tak było strony nie zamieściłyby w treści porozumienia zapisu art. 2 ust. 2 mówiącego o tym, że „niniejsza odprawa zawiera w sobie wszelkie świadczenia, jakie przysługują albo mogłyby przysługiwać pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy w szczególności odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Istotną część wypłaconej powódce kwoty stanowiła należna powódce odprawa ustawowa, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., część należny powódce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy a jedynie pozostała kwota – dobrowolne świadczenie pozwanego. Ta pozostała kwota nie stanowiła już jednak równowartości wynagrodzenia powódki za 24 miesiące.

Na koniec rozważań strona pozwana wskazała, że przepisy ustawy o zmianie ustawy, która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2013 r. nie mogą mieć wpływu na wysokość ani treść zobowiązania pozwanego wynikającego z porozumienia, które zostało zawarte w dniu 21 grudnia 2011 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. H. urodziła się (...)

Była zatrudniona u strony pozwanej od 6 maja 1980 roku do 29 lutego 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powódka zajmowała stanowiska samodzielnej księgowej, specjalisty ds. finansowych.

Miesięczne zarobki powódki liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop brutto wynosiły 3 500,00 zł.

Dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych powódki,

zaświadczenie o wysokości zarobków k – 51,

Porozumieniem z dnia 21 grudnia 2011 r. zawartym między (...) S.A. a powódką strony postanowiły rozwiązać, z dniem 29 lutego 2012 r., łącząc ją umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracodawca wypłacił powódce 84 000,00 zł.

W § 2 ust. 2 strony określiły, iż: „Niniejsza odprawa zawiera w sobie wszelkie świadczenia, jakie przysługują albo mogłyby przysługiwać pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w szczególności odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”.

W porozumieniu zawarto oświadczenie powódki, iż wypłata świadczenia określonego w § 2 ust. 1 w pełni zaspokaja wszelkie roszczenia pracownika w stosunku do pracodawcy związane i wynikające ze stosunku pracy istniejącego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą oraz z faktu rozwiązania tego stosunku (w szczególności roszczenia o odprawę i wynagrodzenie i o wszelkie składniki wynagrodzenia i wszelkie dodatki do wynagrodzenia – w tym o odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta, o inne świadczenia związane z pracą, o należności na pokrycie kosztów związanych z podróżami służbowymi, o diety i limity związane z takimi podróżami etc. Powódka oświadczyła ponadto, że zrzeka się nieodwołalnie prawa do wnoszenia wobec pracodawcy jakichkolwiek roszczeń wynikających albo związanych ze stosunkiem pracy, o którym mowa w niniejszym paragrafie lub z jego rozwiązaniem oraz że zobowiązuje się nie dochodzić od pracodawcy roszczeń w stosunku do których przedmiotowe zrzeczenie się byłoby nieskuteczne albo niedozwolone.

Dowód: porozumienie z dnia 21 grudnia 2011 r. k – 13-14,

Przesłuchanie stron (płyta CD k – 71)

Pismem z dnia 8 maja 2013 roku powódka zwróciła się do strony pozwanej o zapłatę na jej rzecz kwoty 17 500,00 zł, na podstawie § 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, z dnia 21 grudnia 2011 r.

Dowód: pismo z dnia 8 maja 2013 r. k – 5,

W odpowiedzi na powyższe żądanie powódki strona pozwana, w piśmie z dnia 20 maja 2013 r., poinformowała, że nie może zadośćuczynić żądaniu powódki albowiem postanowienia porozumienia z dnia 21 grudnia 2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za porozumieniem stron, ani żadne obowiązujące przepisy prawa nie dają podstaw do domagania się przez nią zapłaty jakiegokolwiek kwoty aniżeli przewidziana w § 2 ust. 1 porozumienia odprawa w wysokości 84 000,00 zł.

Dowód: pismo z dnia 20 maja 2013 roku – k – 7-10,

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. przyznano powódce Świadczenie przedemerytalne od 1 października 2012 r. w kwocie 833 zł.

Dowód: decyzja ZUS – k. 11 akt.

W dniu 29 lutego 2012 r. przelano na konto powódki kwotę 68 124,93 zł (wynikającą z porozumienia z dnia 21 grudnia 2011 r. tj. 84 000,00 minus podatek) jako należność z tytułu odprawy, ekwiwalentu za urlop.

Dowód: wyciąg z konta strony pozwanej – k. 52 akt.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie należy wyjaśnić, że stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony przede wszystkim w oparciu o przedłożone przez strony do akt sprawy dokumenty, w tym dokumenty załączone przez powódkę do pozwu, przede wszystkim porozumienie z dnia 21 grudnia 2011 r., oraz dokumenty załączone przez pozwanego do odpowiedzi na pozew, w tym m. in. akta osobowe powódki. Zarówno ich autentyczność, jak i treść nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a ponadto wskazane dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron zarówno co do ich pochodzenia od podmiotu oznaczonego jako wystawca dokumentu, jak i w zakresie pochodzenia zawartych w nich oświadczeń od osób, które dokumenty podpisały.

Za wiarygodny uznał Sąd dowód z przesłuchania stron, jako że ich zeznania są wewnętrznie spójne, szczegółowe oraz korelują z przeprowadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części w jakiej twierdziła, że umówiona kwota odprawy stanowiła rekompensatę za utarte zarobków do momentu przejścia na emeryturę.

W niniejszej sprawie powódka wystąpiła z roszczeniem dotyczącym zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres 5 miesięcy, w kwocie 17 500,00. Powódka wywodziła, iż na mocy porozumienia, z dnia 21 grudnia 2011 r., powódka otrzymała rekompensatę wynagrodzenia za okres 24 miesięcy, po których mogłaby przejść na emeryturę wg. obowiązujących w tym czasie przepisów. Po wprowadzeniu nowelizacji ustawy o wydłużonym okresie wieku emerytalnego pracowałaby 5 miesięcy dłużej i stąd należne jest jej wyrównanie wynagrodzenia za powyższy okres.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie pozwany zawarł z powódką w dniu 21 grudnia 2011 roku porozumienie, w którym ustalono, iż umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 29 lutego 2012 r., z przyczyn nie dotyczących pracownika, z powodu likwidacji stanowiska pracy.(§ 1 porozumienia).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwany pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce odprawę w wysokości 84 000,00 zł brutto, przy czym w § 2 ust. 2 porozumienia wskazano, iż: „odprawa zawiera w sobie wszelkie świadczenia, jakie przysługują albo mogłyby przysługiwać pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w szczególności odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”.

Zgodnie z zawartym porozumieniem strony rozwiązały łączący je stosunek pracy w dniu 29 lutego 2012 r., a strona pozwana wystawiła powódce stosowne świadectwo pracy i przelała na jej konto kwotę 68 124,93 zł, (tj. kwotę wynikającą z § 2 ust. 1 po odprowadzeniu należnego podatku).

Umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już istniejących lub przyszłych - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Stanowisko takie wyraził SN w wyroku z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03 (OSNP 2005 nr 3, poz. 34).

Kodeks pracy nie określa elementów treści porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Musi z niego wynikać niewątpliwie zgodny zamiar pracownika i pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Strony mogą również uregulować w niej wszelkie kwestie między nimi wątpliwe, sporne lub mogące być źródłem sporu w przyszłości. I to zarówno te dotyczące stosunku pracy, jak też ze stosunkiem pracy jedynie związane. W zakresie, w jakim porozumienie rozwiązujące odnosi się do realizacji praw i obowiązków jego stron, "rozliczenia" wzajemnych roszczeń -jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c., a więc umową, w której 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". Wykładni postanowień takiego porozumienia należy dokonać z wykorzystaniem reguły wyznaczonej przez art. 65 § 2 k.c.Zgodnie z art. 65 k.c., "oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje" (§ 1), a w umowach "należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu" (§ 2).

Jak ustalono w niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę między stronami procesowymi było skutkiem zgodnego oświadczenia ich woli - porozumienia (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Taki sposób i data ustania stosunku pracy zostały potwierdzone odpowiednimi zapisami w świadectwie pracy, niezakwestionowanymi przez powódkę w przepisany trybie (art. 97 § 2 i 4 k.p.) W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, wobec tego że powódka była pracownikiem chronionym, pozwany pracodawca zobowiązał się do wypłaty na jej rzecz świadczenia w kwocie 84 000,00 zł brutto. Jednakże, wbrew stanowisku powódki, żaden z zapisów zawartych w powołanym porozumieniu nie przewiduje możliwości domagania się przez powódkę wypłaty dodatkowych świadczeń lub zwiększenia już wypłaconych. Potwierdza to zapis § 3 porozumienia, w którym powódka oświadczyła, iż wypłata świadczenia określonego w § 2 w pełni zaspokaja wszelkie roszczenia pracownika w stosunku do pracodawcy związane i wynikające ze stosunku pracy istniejącego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą oraz z faktu rozwiązania tego stosunku (w szczególności roszczenia o odprawę i wynagrodzenie i o wszelkie składniki wynagrodzenia i wszelkie dodatki do wynagrodzenia – w tym o odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta, o inne świadczenia związane z pracą, o należności na pokrycie kosztów związanych z podróżami służbowymi, o diety i limity związane z takimi podróżami etc.) Nie można też zgodzić się z twierdzeniem powódki, iż wypłacona kwota 84 000,00 zł stanowiła równowartość wynagrodzenia za pracę, jakie powódka otrzymałaby pracując do osiągnięcia wieku emerytalnego tj. przez 24 miesiące, i co za tym idzie wydłużenie wieku emerytalnego, w jej przypadku o 5 miesięcy, uprawnia ją do żądania wynagrodzenia za powyższy okres. Ust. 1 § 2 porozumienia określa powyższe świadczenie jako odprawę, precyzując w § 2 ust. 2 iż „Niniejsza odprawa zawiera w sobie wszelkie świadczenia, jakie przysługują albo mogłyby przysługiwać pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w szczególności odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi na mocy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepis art. 10. ust. 1. cyt. ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Jak wynika z powołanych przepisów wypłacona kwota 84 000,00 zł brutto zawiera m.in. odprawę, należną powódce w oparciu o przepis art. 8 cyt. ustawy, w wysokości trzymiesięcznych zarobków. Z tego też względu nie można przyjąć, jak twierdzi powódka, aby wolą stron było zrekompensowanie jej zarobków, jakie otrzymałaby pozostając w zatrudnieniu do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powódka, w trakcie przesłuchania na rozprawie w dniu 14 stycznia 2014 r., potwierdziła że wypłacona kwota zawiera odprawę i ekwiwalent za urlop.

Z tego też względu podstawą do zasądzenia na rzecz powódki wyrównania wynagrodzenia nie może być również nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 maja 2012 r. (Dz. U. z dnia 6 czerwca 2012 r.), która wprowadziła dla osób urodzonych od dnia 1 stycznia 1954 r. do dnia 31 marca 1954 r. wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat i 5 miesięcy.

Zgodnie z art. 98 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Tym samym na podstawie art. 98 kc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461), Sąd zasądził w punkcie II wyroku od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie Sąd w niniejszej sprawie nie znalazł podstaw do zastosowania przepisu art. 102 k.p.c, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W orzecznictwie przyjmuje się, że podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. stanowią konkretne okoliczności danej sprawy przekonujące o tym,

że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.09.2012 r., I UZ 86/12, opubl. LEX nr 1228427). Należy mieć na uwadze, że sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie - a jeśli tak, to w jakim zakresie - od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 07.09.2012 r., I ACa 746/12, opubl. LEX nr 1223206). Powódka będąc zatrudniona u strony pozwanej otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3500 zł brutto a w dniu 29 lutego 2012 r. otrzymała odprawę 68 124,93 zł netto. Obecnie otrzymuje świadczenie przedemerytalne 833 zł. W takim przypadku zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. jest w sprawie niezasadne.

ZARZĄDZENIE

odnotować,

odpis dor. powódce z pouczeniem, pełn. pozwanego,

kal. 7 + 14 dni,