

Sygn. akt IV P 500/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odprawę

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód M. K., pozwem wniesionym w dniu 19 sierpnia 2016r. (data prezentaty biura podawczego, k. 2), skierowanym przeciwko (...) G. Business (...) Polska sp.

z o.o. we W., domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9.000 zł tytułem należnej mu odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 2 czerwca 2016r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz uiszczonej opłaty od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu żądania pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej, w tym w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 18 marca 2015r.

na czas nieokreślony, na stanowisku administratora ds. danych importowych, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000 zł oraz stałym dodatkiem w wysokości 1.500 zł. Podał, że w dniu 1 czerwca 2016r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę na mocy porozumienia stron, które zostało przygotowane i przedłożone mu do podpisania przez stronę pozwaną, z uwagi na zamiar bezpodstawnego zwolnienia go z pracy

z winy pracownika bez wypowiedzenia. Wskazał, że powyższy zamiar został wywołany zdarzeniem z dnia 1 czerwca 2016r., tj. z dnia sporządzenia i podpisania przez strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, które również nie przewidywało terminu wypowiedzenia lecz rozwiązywało stosunek pracy w trybie natychmiastowym. Zaznaczył, iż w dniu 1 czerwca 2016r. strona pozwana zagroziła mu, że w razie nie podpisania porozumienia rozwiązującego stosunek pracy w trybie natychmiastowym, dokona jego dyscyplinarnego zwolnienia uzasadniając powyższe jego zachowaniem w tym dniu. Odnosząc się do zdarzenia z dnia 1 czerwca 2016r. powód podał, że wchodząc do budynku, w którym znajdowało się jego miejsce pracy, jak również siedziba wielu innych firm, minął dyżurkę ochroniarza, okazując ochroniarzowi legitymację uprawniającą do wejścia do budynku, jednakże ochroniarz zażądał od niego wylegitymowania się poprzez okazanie dokumentu tożsamości w celu zweryfikowania, czy legitymacja faktycznie do niego należy i nie jest podrobiona. Powód podkreślił, iż z uwagi na wulgarnie odniesienie się do niego przez ochroniarza (co miało miejsce kilkakrotnie w okresie jego pracy), odmówił okazania dokumentu tożsamości, stwierdzając, że

legitymacja uprawnia go do wejścia do budynku. Podniósł przy tym, iż zgodnie z obowiązującą praktyką okazanie legitymacji było wystarczające do wejścia do budynku, gdyż by dostać się do dalszych pomieszczeń należało przyłożyć kartę do odpowiedniego czytnika, przy czym osoby korzystające z garażu nie musiały legitymować się ochroniarzowi by dostać się do budynku. Wskazując na powyższe podkreślił, że jako osoba korzystająca z garażu był zaskoczony nadgorliwym zachowaniem ochroniarza, co zgłosił swojemu bezpośredniemu przełożonemu jednak w/w zdarzenie zostało zakwalifikowane przez stronę pozwaną jako naruszenie zasad bezpieczeństwa wymaganych w dobie licznych zamachów i ataków terrorystycznych i stało się przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Podniósł przy tym, że w/w zdarzenie miało być przyczyną rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez okresu wypowiedzenia w razie nieprzyjęcia przez niego stawianego ultimatum w postaci podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W tych okolicznościach powód zarzucił, że zaistniała sytuacja wskazuje, że zamiar rozwiązania umowy o pracę leżał po stronie pozwanej, zaś okoliczności rzekomo uzasadniające jego zwolnienie dyscyplinarne nie znajdowały żadnych podstaw w tym w art. 52 k.p. Podniósł nadto, że z uwagi na nieuzasadnione przyczyny rozwiązania umowy oraz okoliczności towarzyszące podpisaniu porozumienia z dnia 1 czerwca 2016r., w jego ocenie, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały po jego stronie, tj. po stronie pracownika w związku z czym w dniu 13 czerwca 2016r. wezwał stronę pozwaną do polubownego rozwiązania sporu oraz do zapłaty należnej mu odprawy jednak strona pozwana podała, że przyczyny rozwiązania umowy na podstawie porozumienia z dnia 1 czerwca 2016r. nie stanowiły przyczyn niedotyczących pracownika, przy czym przyznała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z jej inicjatywy a przyczyną było zdarzenie z dnia 1 czerwca 2016r.

Powołując się dalej na treść art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, powód wskazał, że przysługuje mu odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt rozwiązania z powodem, w dniu 1 czerwca 2016r., umowy o pracę na mocy porozumienia stron zarzuciła, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było jego naganne zachowanie w dniu 1 czerwca 2016r., tj. przyczyna zawiniona przez powoda. Podkreśliła, że wszyscy jej pracownicy posiadają wydane przez pracodawcę karty elektroniczne umożliwiające dostęp do budynku, w którym mieści się jej siedziba i zakład pracy, przy czym każda karta ma nadany indywidualny numer, który jest przypisany do danego pracownika, co pozwala kontrolować czy osoby wchodzące na teren siedziby pracodawcy są do tego uprawnione, jak również służy do elektronicznego ewidencjonowania wejścia i wyjścia pracowników z budynku. Wskazała, że pracownik wchodząc na teren budynku, w którym mieści się zakład pracy ma obowiązek użyć karty elektronicznej przykładając ją do jednego z urządzeń odczytujących, które umieszczone są przy bramkach blokujących wejście do budynku i wjazd do garażu i dalej, że w/w system kontroli służy przede wszystkim bezpieczeństwu osób pracujących w budynku i ma na celu zabezpieczenie dostępu do zakładu pracy osobom nieuprawnionym. Podała, że w przypadku nie odbicia przez pracownika karty przy wejściu do budynku nie otworzą się bramki blokujące dostęp, natomiast w przypadku awarii karty pracownik powinien zwrócić się do osób odpowiedzialnych za ochronę budynku z prośbą o otwarcie bramki, po uprzednim okazaniu imiennej karty magnetycznej używanej przez jej pracowników w celu dostępu do pomieszczeń biurowych. Wskazała, że osoby nieuprawnione, nie posiadające stałych kart dostępu muszą z kolei zgłosić się na recepcję i okazać dokument tożsamości, zaś po wylegitymowaniu pracownik ochrony wpuszcza zainteresowaną osobę na teren budynku. Podkreśliła dalej, że w przypadku, gdy pracownik wychodząc z budynku nie użyje karty w celu otwarcia bramki przy ponownym wejściu do budynku karta nie zadziała co powoduje konieczność zwrócenia się do pracownika ochrony z wnioskiem o otwarcie bramki, jak również, że pracownicy, którzy są uprawnieni do korzystania z garażu znajdującego się w budynku mają obowiązek odbicia karty przy bramce blokującej wjazd do garażu, zaś pozostali pracownicy mają obowiązek korzystania z wejść znajdujących się przy recepcji. Wskazała przy tym, że powód nie był pracownikiem uprawnionym do korzystania z garażu

i nie posiadał stosownej do tego celu przepustki. Strona pozwana podała, że mimo powyższego w dniu 1 czerwca 2016r. powód nie będąc do tego uprawnionym wszedł do budynku przez garaż, który nie służył do ruchu pieszego a z uwagi na to, że nie zarejestrował swojego wejścia do garażu przy użyciu karty został zatrzymany przez ochronę budynku. Podniosła, że powód zignorował prośbę pracownika ochrony o odbicie karty i zaczął się oddalać w stronę windy, przy czym ponieważ pracownik ochrony nie wiedział, czy powód jest uprawniony do wejścia i poruszania się po budynku, udał się za powodem i obaj wjechali na II piętro budynku, gdzie powód poproszony o wylegitymowanie się odmówił powyższemu. Wskazała, że powód wyszedł natomiast z biura, zjechał windą na parter budynku i zaczął uciekać klatką schodową wydostając się na zewnątrz przez garaż, po czym wbiegł ponownie do budynku wejściem dla pracowników forsując bramki wejściowe bez odbicia karty, co zostało utrwalone na monitoringu. Kolejno strona pozwana podała, że ochrona budynku złożyła oficjalną skargę na zachowanie powoda w związku z czym przełożona powoda A. K. wraz z pracownikiem ochrony udała się do powoda, który znajdował się na terenie kantyny i poprosiła go o wylegitymowanie się, po dokonaniu czego ochrona budynku odstąpiła od wzywania policji, co było jej pierwotnym zamiarem. Wskazała, że zachowanie powoda cechowała arogancja i lekceważący stosunek do przepisów i zasad regulujących korzystanie przez pracowników z budynku i pomieszczeń biurowych, wobec którego to nagannego zachowania powoda, w tym samym dniu, A. K. poprosiła powoda na rozmowę w celu wyjaśnienia okoliczności zdarzenia. Podała, że w konkluzji rozmowy przełożona oświadczyła, że będzie wnioskowała do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez powoda i dalej, że jeszcze tego samego dnia powód został ponownie poproszony na rozmowę, jednakże tym razem z udziałem dyrektora działu spraw pracowniczych K. L., która w imieniu pracodawcy złożyła powodowi ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron uzasadniając, iż powodem podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu w tej formie umowy o pracę jest naganne zachowanie powoda w dniu 1 czerwca 2016r. Strona pozwana podkreśliła, że powód po przeprowadzonej rozmowie z dyrektorem K. L., dobrowolnie podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron oświadczając, że on sam postąpiłby podobnie w stosunku do takiego pracownika a jednocześnie zarzuciła, że nie jest prawdą, że w trakcie rozmowy z powodem pracodawca w stosunku do powoda kierował groźby bezprawne o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kolejno strona pozwana podała, że pismem datowanym na dzień 4 lipca 2016r. powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli złożonego w dniu 1 czerwca 2016r. uzasadniając, że oświadczenie to zostało złożone pod wpływem groźby bezprawnej kierowanej przez pracodawcę dotyczącej rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w odpowiedzi na które to pismo, pismem z dnia 12 lipca 2016r., poinformowała powoda, że złożone przez niego oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 1 czerwca 2016r. nie wywołuje skutków prawnych. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, iż roszczenie powoda o odprawę pieniężną nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na fakt, że do sytuacji powoda nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę na mocy porozumienia stron była przyczyna dotycząca wyłącznie powoda.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością usługową związaną z administracyjną obsługą biura oraz doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania oraz w zakresie informatyki.

Dowód: - wydruk z KRS pozwanej, k. 9-12, 73-75,

Powód M. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 grudnia 2013r. na okres próbny od dnia 2 grudnia 2013r. do dnia 1 marca 2014r., następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 marca 2014r. na czas określony od dnia 2 marca 2014r. do dnia 2 września 2014r. i kolejno na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 3 września 2014r. na czas określony od dnia 3 września 2014r.

do dnia 17 marca 2015r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku administratora ds. danych importowych.

Z dniem 2 stycznia 2015r., wskutek przejścia części zakładu pracy (...) Polska sp.

z o.o. z siedzibą w W. na (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., w trybie art. 23¹§ 3 k.p. powód stał się pracownikiem strony pozwanej.

W dniu 18 marca 2015r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na podstawie której został zatrudniony na czas nieokreślony, począwszy od dnia 18 marca 2015r. na stanowisku administratora ds. danych importowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000zł brutto miesięcznie i dodatkiem językowym w wysokości 1.500 zł brutto.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 02.12.2013r., k. 13, 43

- umowa o pracę na czas określony z dnia 02.03.2014r., k. 15, 45,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 03.09.2014r., k. 17, 47,

- zawiadomienie z dnia 17.11.2014r., k. 19-20, 49-50 oraz w aktach osobowych powoda

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 18.03.2015r., k. 21, 51 oraz w aktach osobowych powoda

- porozumienie stron z dnia 18.03.2015r., k. 22, 52 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwo pracy z dnia 01.06.2016r., w aktach osobowych powoda

Na zajmowanym stanowisku powód świadczył pracę w budynku (...) we W., w którym poza biurami strony pozwanej zlokalizowane były również siedziby i biura innych firm.

Wejście na teren obiektu (...) we W. zabezpieczone było tzw. bramkami blokującymi i zlokalizowanymi przy nich urządzeniami odczytującymi

a jednocześnie kontrolowane przez pracowników firmy (...), która miała za zadanie kontrolować czy na teren obiektu nie wchodzi osoby nieuprawnione.

Z uwagi na powyższe przy każdym wejściu na teren obiektu oprócz tzw. bramek blokujących znajdował się pracownik ochrony. Jednocześnie przy każdym wejściu zlokalizowana była recepcja obsługiwana przez pracownika, do którego obowiązków należało m.in. udzielanie pomocy osobom nie posiadającym stałych kart dostępu na teren obiektu (...) we W.. Nadto teren obiektu, przy wejściach, zabezpieczony był monitoringiem.

Powyższy system zabezpieczeń i kontroli służył przede wszystkim bezpieczeństwu osób pracujących w budynku i miał na celu uniemożliwienie dostępu do obiektu osobom nieupoważnionym.

Z uwagi na istniejące zabezpieczenia wejścia na teren obiektu każdy pracownik strony pozwanej posiadał dwie karty elektroniczne, z których jedna umożliwiała wejście na teren budynku, natomiast druga umożliwiała wejście na teren pomieszczeń użytkowanych przez pozwaną spółkę.

Każda karta miała przy tym przypisany indywidualny numer, który przyporządkowany był do danego pracownika, co umożliwiało z kolei kontrolę, czy osoba wychodząca na teren obiektu i siedziby pracodawcy była do tego uprawniona a dodatkowo służyło, również, do elektronicznego ewidencjonowania wejścia i wyjścia pracowników z budynku.

Celem wejścia na teren obiektu - budynku, w którym zlokalizowany jest zakład strony pozwanej, pracownik miał obowiązek użyć karty elektronicznej przykładając ją do jednego

z czytników usytuowanych przy tzw. bramkach blokujących wejście do budynku i wjazd do garażu, na skutek czego bramka otwierała się umożliwiając przejście.

Podobnie każdorazowe wyjście z obiektu wymagało użycia karty elektronicznej, poprzez przyłożenie jej do urządzenia odczytującego co było konieczne w szczególności z uwagi na fakt, że w przypadku, gdy pracownik wychodząc z budynku nie użył karty w celu otwarcia bramki, przy ponownym wejściu do budynku karta nie działała, tj. uniemożliwiała wejście na teren obiektu.

W sytuacji, gdy pracownik miał problem z kartą elektroniczną powinien porozumieć się ze swoim kierownikiem, albo zwrócić się do pracownika ochrony o udzielenie pomocy, który mógł zresetować nie działającą kartę.

W przypadku, gdy dany pracownik nie odbił wejścia do budynku lub wyjścia z niego, pracownik ochrony mógł go wylegitymować.

Każdy pracownik strony pozwanej zapoznany był z procedurą wejścia i wyjścia na teren budynku i zobligowany był się do niej stosować. Jej naruszenie stanowiło naruszenie obowiązujących zasad bezpieczeństwa.

Z uwagi na mającą miejsce w 2016 roku sytuację tzw. alarmu bombowego w obiekcie, pracownicy ochrony byli bardzo wyczuleni na wszelkie nieprawidłowości w zakresie wejść na teren budynku.

Dowód: - zeznania świadka A. K., k. 89-94

- zeznania świadka K. L., k. 89-94

- zeznania świadka M. W., k. 89-94

- zeznania świadka I. S., k. 89-94

- zeznania świadka Z. S., k. 105-109

- przesłuchanie powoda, k. 105-109

W dniu 1 czerwca 2016r. powód wykonywał pracę.

W trakcie pracy wyszedł z budynku, w którym świadczył pracę, przez garaż, na przerwę i udał się do samochodu po telefon.

Wracając, około godziny 8:00, do budynku – wejściem przez garaż – powód nie zarejestrował swojego wejścia do budynku poprzez odbicie karty elektronicznej. Z uwagi na powyższe pracownik ochrony Z. S. polecił powodowi, aby zatrzymał się i odbił kartę a ponieważ powód nie dostosował się do powyższego i zaczął się oddalać w stronę windy, pracownik ochrony udał się za powodem, gdyż nie wiedział, czy powód jest uprawniony do wejścia i poruszania się po terenie obiektu.

Z uwagi na powyższe pracownik ochrony i powód wjechali na drugie piętro budynku, gdzie powód został poproszony przez pracownika ochrony o wylegitymowanie się. Powód odmówił wylegitymowania się a następnie wyszedł z biura (pomieszczeń użytkowanych przez pozwaną spółkę), zjechał windą na parter budynku i klatką schodową wyostał się na zewnątrz budynku, po czym ponownie wszedł do budynku wejściem C a ponieważ użyta przez niego karta nie zadziałała przeskoczył przez bramkę blokującą i wszedł na teren budynku.

Powyższe zachowanie powoda zostało utrwalone na monitoringu zlokalizowanym w obrębie budynku.

Powód nie poinformował nikogo, że ma problem z kartą elektroniczną.

O całym zdarzeniu pracownik ochrony powiadomił stronę pozwaną oraz zarządcę budynku.

Dowód: - notatka służbowa nr 1/6/2016, k. 78

- nagranie z monitoringu z dnia 01.06.2016r., k. 69
- zeznania świadka A. K., k. 89-94
- zeznania świadka K. L., k. 89-94
- zeznania świadka I. S., k. 89-94
- zeznania świadka Z. S., k. 105-109
- przesłuchanie powoda, k. 105-109

Z uwagi na uzyskaną informację o zaistniałej sytuacji pracownik pozwanej A. K. celem ustalenia, który z pracowników spółki uczestniczył w zdarzeniu poprosiła pracownika ochrony o odtworzenie nagrania z monitoringu, na podstawie którego ustaliła, iż zaistniała sytuacja dotyczyła powoda.

Po dokonaniu powyższej weryfikacji A. K. poprosiła powoda oraz jego bezpośrednią przełożoną I. S. a także dyrektora ds. personalnych – K. L. na rozmowę do biura. Podczas rozmowy powód początkowo zaprzeczał, że uciekał przed pracownikiem ochrony jednakże ostatecznie potwierdził okoliczność, że nie chciał się wylegitymować, tłumacząc, iż poczuł się urażony poproszeniem go o wylegitymowanie się.

W trakcie spotkania A. K. poinformowała powoda o tym, że naruszył on podstawowe zasady bezpieczeństwa, z uwagi na co będzie wnioskowała o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z winy powoda.

Ponadto w trakcie spotkania pracownicy strony pozwanej, tj. K. L., A. K. oraz I. S. sporządzili protokół z przyjęcia ustnych wyjaśnień od powoda, który podpisany został także przez powoda.

Po sporządzeniu protokołu K. L. oraz A. K. opuściły biuro prosząc jednocześnie, aby I. S. w oczekiwaniu na dalsze decyzje przełożonych pozostała z powodem w biurze.

Po opuszczeniu biura A. K. w rozmowie z K. L. ustaliła, aby zaproponować powodowi rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

W tych okolicznościach po powrocie do biura dyrektor ds. personalnych K. L. przedstawiła powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i wręczyła powodowi przygotowane pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Poza złożoną propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pracownicy pozwanej nie informowali powoda, iż brak podpisania porozumienia będzie skutkowało wyciągnięciem wobec niego dalszych konsekwencji.

Powód przekazał obecnym, że rozumie decyzję pracodawcy i podziękował za łagodniejsze potraktowanie a następnie po zapoznaniu się z treścią dokumentu podpisał go.

Strona pozwana nie naciskała na powoda, aby podpisał dokument, ani nie kierowała względem niego żadnych gróźb. Powód miał przy tym odpowiedni na czas na zastanowienie się i zapoznanie z treścią dokumentu.

Dowód: - protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień, k. 81-82

- zeznania świadka A. K., k. 89-94
- zeznania świadka K. L., k. 89-94

- zeznania świadka I. S., k. 89-94

- przesłuchanie powoda, k. 105-109

W treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartego w dniu 1 czerwca 2016r. strony zgodnie ustaliły, że łącząca strony umowa o pracę zawarta w dniu 18 marca 2015r. zostaje rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 1 czerwca 2016r. (punkt 1 porozumienia).

Jednocześnie w treści porozumienia oznaczono, że zostało ono zawarte po przeprowadzonej między pracodawcą a pracownikiem rozmowie mającej na celu ustalenie formy i zasad rozwiązania łączącej pracodawcę i pracownika umowy o pracę w sposób korzystny dla obu stron (punkt 3 porozumienia), zaś powód dodatkowo potwierdził, że dysponował czasem niezbędnym do zrozumienia treści niniejszego porozumienia (punkt 4 porozumienia).

Dowód: - porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 23-24, 53-54 oraz w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 14 czerwca 2016r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 9.000zł brutto, tytułem odprawy pieniężnej należnej mu na podstawie art. 10 ust. 1 w zw.

z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 2 czerwca 2016r. do dnia zapłaty w terminie 7 dni od doręczenia wezwania.

W odpowiedzi na w/w pismo strona pozwana w piśmie z dnia 20 czerwca 2016r. odmówiła dokonania zapłaty odprawy pieniężnej wskazując, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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 niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Jednocześnie strona pozwana zaznaczyła, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dnia 1 czerwca 2016r. nie była przyczyna niedotycząca pracownika, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z inicjatywy pracodawcy a jego bezpośrednią przyczyną była przyczyna dotycząca zachowania powoda na terenie zakładu pracy w dniu 1 czerwca 2016r.

Dowód: - wezwanie do zapłaty z dnia 14.06.2016r., k. 25, 55

- pismo pozwanej z dnia 20.06.2016r., k. 26, 56

Jednocześnie pismem z dnia 4 lipca 2016r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie, w którym uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli złożonego w dniu 1 czerwca 2016r. w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, jako złożonego pod wpływem groźby, zgłaszając jednocześnie gotowość do podjęcia pracy.

Uzasadniając powyższe powód wskazał, iż w/w oświadczenie zostało przez niego złożone pod wpływem groźby zastosowania dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy jak również, że z uwagi na brak podstaw do dyscyplinarnego zwolnienia z winy pracownika groźba ze strony pracodawcy była bezprawna.

W odpowiedzi na złożone oświadczenie strona pozwana, pismem z dnia 12 lipca 2016r., poinformowała powoda, że złożone przez powoda oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 1 czerwca 2016r. uznaje za nie wywołujące skutków prawnych, wskazując, że nie stanowi groźby bezprawnej poinformowanie pracownika przez pracodawcę o negatywnej ocenie jego pracy i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne. Nadto podkreśliła, że w istniejącym stanie faktycznym bezpośrednią przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy

za porozumieniem stron było naganne zachowanie powoda w dniu 1 czerwca 2016r., poprzedzone rozmową z przełożonym,

w trakcie której został on poinformowany, że przełożony będzie wnioskował do pracodawcy o rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zaznaczyła również, że nie jest prawdą, że pracodawca wywierał na powodzie presję, bądź w inny sposób wymuszał złożone przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: - oświadczenie powoda o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, k. 80,

- pismo strony pozwanej z dnia 12.07.2016r., k. 79,

Strona pozwana w okresie maj - lipiec 2016 roku zatrudniała 900-901 pracowników.

W okresie od 1 do 31 maja 2016 roku u strony pozwanej zostało zwolnionych 19 pracowników, w tym:

- 11 osób na wniosek pracownika, za wypowiedzeniem,
- 3 osoby za porozumieniem stron, na wniosek pracownika,
- 1 osoba za porozumieniem stron, na wniosek pracodawcy,
- 1 osoba na wniosek pracodawcy, za wypowiedzeniem,

zaś w przypadku 3 osób stosunek pracy ustał z uwagi na upływ czasu na jaki zawarta została umowa o pracę.

Z kolei w okresie od 1 czerwca do 1 lipca 2016 roku u strony pozwanej zostało zwolnionych 25 pracowników, w tym:

- 11 osób na wniosek pracownika, za wypowiedzeniem,
- 6 osób za porozumieniem stron, na wniosek pracownika,
- 5 osób z powodu upływu czasu na jaki została zawarta umowa o pracę,
- 1 osoba za porozumieniem stron, na wniosek pracodawcy,
- 1 osoba na wniosek pracodawcy, za wypowiedzeniem,
- 1 osoba bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p.

Dowód: - informacja o stanie zatrudnienia w maju i czerwcu 2016 roku, k. 77

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.036,31 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o dochodach, k. 76

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszej postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9.000 zł tytułem należnej mu, na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 2 czerwca 2016r. do dnia zapłaty.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za porozumieniem stron a przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę na mocy porozumienia stron była przyczyna dotycząca wyłącznie powoda.

Z uwagi na zakres stanowisk stron ustalenia w niniejszej sprawie wymagało czy i z jakich przyczyn doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym w szczególności na dokumentacji akt osobowych powoda a także na odpisie z KRS pozwanej spółki, notatce służbowej nr 1/6/2016, protokole przyjęcia ustnych wyjaśnień, wezwaniu do zapłaty z dnia 14 czerwca 2016r., piśmie pozwanej z dnia 20 czerwca 2016r., oświadczeniu powoda o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, piśmie strony pozwanej z dnia 12 lipca 2016r., informacji o stanie zatrudnienia u pozwanej w maju i czerwcu 2016 roku oraz na zaświadczeniu o dochodach powoda bowiem żadna ze stron postępowania nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności i także Sąd nie znalazł żadnych podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Nadto Sąd oparł się na nagraniu z monitoringu z dnia 1 czerwca 2016r., które było kluczowe dla odtworzenia stanu faktycznego niniejszej sprawy a który to dowód potwierdził okoliczności podnoszone przez stronę pozwaną w zakresie rzeczywistych powodów rozwiązania z powodem umowy o pracę. Ze złożonego nagrania z monitoringu w sposób niebudzący żadnych wątpliwości wynika bowiem, że w dniu 1 czerwca 2016r. powód wbrew obowiązującej u strony pozwanej procedurze wejścia i wyjścia na teren obiektu - zakładu pracy, wszedł na teren budynku bez odbicia karty, forsując istniejące zabezpieczenia, czym zmusił pracownika ochrony do podjęcia szeregu czynności mających na celu weryfikację zasadności jego wejścia na teren budynku. Co ważne autentyczność dołączonego przez stronę pozwaną nagrania nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się również na dowodach z zeznań powołanych do sprawy świadków dzięki, którym możliwe było ustalenie najistotniejszych w sprawie faktów. Sąd dał przy tym w całości wiarę zeznaniom świadków K. L., I. S., A. K., M. W. oraz Z. S., a to wobec tego, że były one spójne, rzeczowe i konkretne, przez co stanowiły wiarygodny dowód w sprawie. Nadto w/w zeznania w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym przede wszystkim z nagraniem z monitoringu oraz treścią dokumentów w postaci notatki służbowej nr 1/6/2016 i treścią protokołu przyjęcia ustnych wyjaśnień, które to dowody w sposób wiarygodny przedstawiły przebieg zdarzeń z udziałem powoda w dniu 1 czerwca 2016r. Co istotniejsze z spójnych i wzajemnie ze sobą korespondujących zeznań świadków K. L., I. S. i A. K. jednoznacznie wynika, że to właśnie zachowanie powoda w tym dniu stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę do czego ostatecznie doszło w trybie porozumienia stron.

Uwzględniając powyższe zeznania i dowody z nagrania oraz dokumentów nie budziło wątpliwości Sądu, iż zawarte w dniu 1 czerwca 2016r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było następstwem zachowania powoda w dniu 1 czerwca 2016r., które to zachowanie – jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe było sprzeczne z obowiązującymi zasadami wstępu na teren obiektu, w którym pracę wykonywał powód i które to zachowanie stanowiło również naruszenie obowiązujących na terenie obiektu zasad bezpieczeństwa.

Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powoda, przy czym Sąd dał wiarę jego zeznaniom jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż w okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód świadczył pracę w budynku (...) we W.,

w którym poza biurami strony pozwanej zlokalizowane były również siedziby i biura innych firm. Co istotniejsze wejście na teren w/w obiekcie zabezpieczone było tzw. bramkami blokującymi i zlokalizowanymi przy nich urządzeniami odczytującymi a jednocześnie kontrolowane przez pracowników firmy (...), która miała za zadanie kontrolować czy na teren obiektu nie wchodzi osoby nieuprawnione, przy czym teren obiektu, przy wejściach, zabezpieczony był również monitoringiem.

Jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe wprowadzony i tak ukształtowany system zabezpieczeń i kontroli miał za zadanie zabezpieczyć bezpieczeństwo osób pracujących w budynku i uniemożliwić dostęp do obiektu osobom do tego nieupoważnionym. Z uwagi na istniejący system zabezpieczeń wejścia na teren obiektu każdy pracownik strony pozwanej posiadał dwie karty elektroniczne, z których jedna umożliwiała wejście na teren budynku, natomiast druga umożliwiała wejście na teren pomieszczeń użytkowanych wyłącznie przez pozwaną spółkę. Celem wejścia na teren obiektu - budynku, w którym zlokalizowany jest zakład strony pozwanej, pracownik miał obowiązek użyć karty elektronicznej przykładając ją do jednego z czytników usytuowanych przy tzw. bramkach blokujących wejście do budynku i wjazd do garażu, na skutek czego bramka otwierała się umożliwiając przejście. Podobnie każdorazowe wyjście z obiektu wymagało użycia karty elektronicznej, poprzez przyłożenie jej do urządzenia odczytującego co było konieczne

w szczególności z uwagi na fakt, że w przypadku, gdy pracownik wychodząc z budynku nie użył karty w celu otwarcia bramki, przy ponownym wejściu do budynku karta nie działała, tj. uniemożliwiała wejście na teren obiektu.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika przy tym, że każdy pracownik strony pozwanej zapoznany był z procedurą wejścia i wyjścia na teren budynku i zobligowany był się do niej stosować zaś jej naruszenie stanowiło naruszenie obowiązujących zasad bezpieczeństwa. Wprawdzie w toku przesłuchania powód podał, że nie został przeszkolony z zasad bezpieczeństwa obowiązujących w budynku jednak powyższym zeznaniem powoda Sąd nie dał wiary jako sprzecznym z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd uwzględnił również, w tym zakresie, okoliczność, iż sam powód w toku przesłuchania podał, iż wiedział, że wchodząc powinien odbijać się kartą. Nie może przy tym budzić wątpliwości, iż skoro w obiekcie, w którym pracę wykonywał powód przy wejściach usytuowane były bramki blokujące z czytnikami kart to niewątpliwie wejście na teren obiektu wymagało otwarcia bramki poprzez jej uruchomienie za pomocą karty dostępu nie zaś poprzez przeskakiwanie przez to zabezpieczenie. Taka zaś sytuacja miała miejsce w dniu 1 czerwca 2016r. z udziałem powoda.

Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w dniu tym powód nie tylko wracając do budynku z przerwy nie zarejestrował swojego wejścia do budynku poprzez odbicie karty elektronicznej ale również nie zatrzymał się na polecenie pracownika ochrony, który przekazał mu, aby się zatrzymał i odbił kartę a przeciwnie zaczął się oddalać w stronę windy – co skutkowało tym, że pracownik ochrony udał się za powodem, gdyż nie wiedział, czy powód jest uprawniony do wejścia i poruszania się po terenie obiektu - a następnie wjechał na drugie piętro budynku, gdzie poproszony przez pracownika ochrony o wylegitymowanie się, nie uczynił powyższemu zadość ale wyszedł z biura (pomieszczeń użytkowanych przez pozwaną spółkę), zjechał windą na parter budynku i klatką schodową wydostał się na zewnątrz budynku, po czym ponownie wszedł do budynku wejściem C a ponieważ użyta przez niego karta nie zadziałała przeskoczył przez bramkę blokującą i wszedł na teren budynku.

Co istotniejsze powyższe zachowanie powoda nie tylko uznane zostało przez stronę pozwaną za naruszające podstawowe zasady bezpieczeństwa o czym w tym samym dniu, w trakcie spotkania, poinformowała powoda A. K. ale i skutkowało podjęciem przez pracodawcę powoda decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i ostatecznie zaproponowaniem powodowi przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron na co powód wyraził zgodę podpisując w tym zakresie stosowany dokument, w którego treści nie tylko oznaczono, że zostało ono zawarte po przeprowadzonej między pracodawcą

a powodem rozmowie mającej na celu ustalenie formy i zasad rozwiązywania łączącej strony umowy o pracę w sposób korzystny dla obu stron ale i sam powód dodatkowo potwierdził, że dysponował czasem niezbędnym do zrozumienia treści niniejszego porozumienia.

W konsekwencji powyższego nie budzi wątpliwości Sądu, że obie strony złożyły zgodne oświadczenia woli w rozumieniu przepisu art. 60 k.c. ukierunkowane na rozwiązanie łączącego je stosunku pracy, w oznaczonym trybie, tj. za porozumieniem stron, które to na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. stanowi jeden z podstawowych sposobów rozwiązania stosunku pracy.

Wprawdzie pismem z dnia 4 lipca 2016r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie, w którym uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli złożonego w dniu 1 czerwca 2016r. w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, jako złożonego pod wpływem groźby, zgłaszając jednocześnie gotowość do podjęcia pracy jednak powyższe oświadczenie powoda nie może być, w ocenie Sądu, uznane za skuteczne wobec nie ziszczenia się przesłanek uprawniających do uznania, aby faktycznie oświadczenie powoda złożone zostało pod wpływem bezprawnej groźby.

Sytuację uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli reguluje art. 88 k.c. zgodnie, z którym uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie, przy czym prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być realizowane w okresie roku od jego wykrycia zaś po tym terminie wygasa.

Zgodnie natomiast z treścią art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Co ważne groźba, aby mogła stanowić podstawę do uchylenia się od skutków złożenia oświadczenia woli musi być bezprawna, a więc mieć charakter sprzeczny z porządkiem prawnym lub istotnie naruszający zasady współzycia społecznego. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że w orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona mieści się w granicach jej uprawnień to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna.

W ocenie Sądu w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie można rozpatrywać w kategorii groźby bezprawnej działania strony pozwanej w trakcie spotkania w dniu 1 czerwca 2016r., które - co zostało jednoznacznie potwierdzone przez powołanych do sprawy świadków A. K., K. L. i I. S. -, polegało m.in. na wyjaśnieniu okoliczności zdarzenia z dnia 1 czerwca 2016r. i stwierdzeniu przez A. K., iż powód naruszył podstawowe zasady bezpieczeństwa zaś ona będzie wnioskowała o to, aby powód został zwolniony w trybie dyscyplinarnym z jego winy.

Nie sposób bowiem przyjąć aby sam fakt poinformowania powoda o woli skierowania wniosku o rozwiązanie z nim umowy o pracę, z jego winy, bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowił groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002r., I PKN 106/01, LEX nr 564458). Pracodawca ma bowiem prawo do doboru pracowników dających mu gwarancję najlepszego prowadzenia działalności i realizacji wyznaczonych przez niego zasad bezpieczeństwa. W toku niniejszego postępowania strona pozwana wykazała natomiast z jakich przyczyn podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Z przeprowadzonych ustaleń wynika jednoznacznie, że powód mimo ciężącego na nim obowiązku realizacji obowiązujących zasad wejścia do budynku - w którym pozwana była jedynie jednym z użytkowników części pomieszczeń - zasady te naruszył, co niewątpliwie mogło mieć negatywne przełożenie na jej dalsze funkcjonowanie skoro zasady te były ustalone celem zabezpieczenia bezpieczeństwa osób wykonujących prace w obrębie w/w obiektu.

Ponadto zauważyć należy, iż w judykaturze zgodnie uznaje się, że nie można w kategorii groźby bezprawnej upatrywać poinformowania pracownika przez pracodawcę

o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z winy pracownika.

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13 „Nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy a groźbą bezprawną”, dalej wskazując, iż „Nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną”.

Co ważne wszyscy powołani do sprawy świadkowie, którzy byli obecni na spotkaniu w dniu 1 czerwca 2016r. tj. A. K., K. L. oraz I. S. wskazali, że nikt nie naciskał na powoda, aby zawarł on porozumienie w sprawie rozwiązania umowy jak również, że powód dysponował odpowiednio dużą ilością czasu, aby podjąć w tym przedmiocie samodzielną decyzję. Na prawdziwość w/w zeznań świadków wskazuje również treść zawartego porozumienia, w którym powód własnoręcznym podpisem potwierdził okoliczność, iż dysponował czasem niezbędnym do zrozumienia treści porozumienia.

W tych okolicznościach brak w ocenie Sądu podstaw do przypisania działaniu strony pozwanej w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę charakteru działania niedozwolonego.

Jednocześnie wobec faktu, że powód wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie zachodziły po jego stronie żadne okoliczności uzasadniające przyjęcie, że złożone przez niego oświadczenie dotknięte było wadą uznać należało, że do rozwiązania łączącej stron umowy o pracę doszło za porozumieniem stron.

Na marginesie podkreślić wymaga, iż zasadność powyższej oceny potwierdza de facto treść żądania pozwu, w którym powód domaga się wszak zasądzenia od pozwanej odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Przyjęcie zaś za zasadne – do czego z przyczyn omówionych powyżej brak w ocenie Sądu podstaw – stanowiska powoda o skutecznym uchyleniu się od skutków oświadczenia woli w sprawie rozwiązania umowy o pracę jako uchylające skutek w postaci rozwiązania umowy (do rozwiązania umowy za porozumieniem stron konieczne są zgodne oświadczenia obu stron stosunku pracy) czyniłoby niezasadnym żądanie pozwu zasądzenia odprawy jako opartego na ustaleniu okoliczności przeciwnej – tj., skutecznego rozwiązania umowy o pracę.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych, na co wskazano już powyżej, wynika przy tym, że zawarcie porozumienia z dnia 1 czerwca 2016r. było następstwem zachowania powoda, które polegało na złamaniu przez niego procedur bezpieczeństwa wejścia i wyjścia z zakładu pracy.

Ponadto na tle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd nie miał żadnych wątpliwości, iż zachowanie powoda stanowiło faktycznie naruszenie zasad bezpieczeństwa obowiązujących w obiekcie, w którym pomieszczenia użytkowała strona pozwana. Jak bowiem zgodnie wskazywali powołani do sprawy świadkowie, każdy pracownik, w tym również powód, zobowiązany był przed wejściem na teren zakładu odbić kartę poprzez przyłożenie jej do urządzenia odczytującego, co miało zabezpieczyć przed dostępem na teren obiektu osób nieuprawnionych.

W tym stanie rzeczy należało uznać, że strona pozwana mogła z powołanych przyczyn podjąć decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę co też faktycznie miało miejsce. Jak bowiem wynika z zeznań świadków A. K., K. L. i I. S. wyłącznie ta okoliczność stanowiła przyczynę uzasadniającą podjęcie przez pracodawcę powoda decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia żądania powoda zasądzenia na jego rzecz odprawy.

Zauważyć bowiem należy, iż zgodnie z treścią art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy

w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości wskazanej w przepisie.

Z kolei w myśl art. 10 w/w ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem jednoznacznie, że odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi, z którym umowa o pracę została rozwiązana wyłącznie (lub również) z przyczyn dotyczących tego pracownika, zaś taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia powództwa i zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia

13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, uwzględniając dalej fakt, że na koszty poniesione przez pozwaną złożyło się wynagrodzenie jej pełnomocnika procesowego w stawce 1.800zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku.