

*Sygn. akt XP 1044/15*

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **W. P.**

przeciwko: **(...) S.A. w B.**

o odprawę z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika i zadośćuczynienie

**I zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w B. na rzecz powoda W. P. kwotę 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy;**

**II w pozostałej części powództwo oddala;**

**III znosi wzajemnie koszty procesu między stronami,**

**IV nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu – kwotę 578,53 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, w tym połowy opłaty stosunkowej od pozwu oraz połowy kosztów stawiennictwa świadków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;**

**V pozostałe nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;**

**VI wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29.09.2015 r. (data prezentaty) powód W. P. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) S.A. w K. kwoty 10.000 zł z tytułu zadośćuczynienia za rozwiązanie stosunku pracy oraz kwoty 10.000 zł z tytułu odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 15.03.2010 r. do 31.12.2014 r. był zatrudniony u strony pozwanej. W dniu 6.10.2014 r. doszło do zawarcia przez strony porozumienia, mocą którego doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony.

W uzasadnieniu wskazał, że do porozumienia doszło, ponieważ pracodawca chciał z nim rozwiązać umowę z winy pracownika, a z uwagi na zobowiązanie kredytowe powód nie mógł sobie pozwolić przed sądem na ustalanie fikcyjności podanej przyczyny i musiał jak najszybciej znaleźć pracę. Wskazał, że był bardzo dobrym pracownikiem. Pracował w Dziale Logistyki. Na przełomie 2014 i 2014 r. doszło do zmian strukturalnych i osobowych, został zatrudniony

Dyrektor Handlowy M. K. (1) i podjęto decyzję o rozbudowie Działu Marketingu, w którym docelowo miały być zatrudnione cztery osoby. Z uwagi na osiągnięcia powoda, zaproponowano mu objęcie nowotworzonego stanowiska Analityka Biznesowego w Dziale Marketingu. Propozycję przedstawiono powodowi jako szansę niebywałego awansu, po trzech miesiącach obiecano wzrost wynagrodzenia. Bezpośrednim przełożonym powoda był P. D., jednak z uwagi na interdyscyplinarność stanowiska i niezależność działów, polecenia wydawali powodowi także M. K. (1) i K. Y.. Powód pracował pod presją, opóźnienia były czasami nieuniknione, ale pomimo tego wykonał wszystkie zadania i każde z nich zostało ocenione co najmniej dobrze. Od czerwca 2014 r. do grudnia 2014 r. powód każdorazowo uzyskał premię uznaniową powyżej 90% (od 93 do 100%). W okresie zatrudnienia nigdy nie zwrócono powodowi uwagi, że nie wykonuje jakichkolwiek obowiązków. Złożone powodowi wypowiedzenie zaskoczyło i jego samego i innych pracowników. Obecnie sytuacja spółki jest trudna. Firma oszczędza na pracownikach, namawia ich na przejście na samozatrudnienie. Zwalniano nawet wieloletnich pracowników, a także nie przedłużano umów nowym pracownikom i likwidowano ich stanowiska. Zwolnienie powoda nastąpiło zatem z przyczyn nieleżących po jego stronie. Na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono, przyuczał od do wykonywania jego zadań innego pracownika – Ł. D.. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a jego obowiązki podzielone. Powód podniósł, że w zakresie żądania zadośćuczynienia jego roszczenie uzasadnia pogorszenie samopoczucia, nasilenie bólów łowy i stres związany z sytuacją osobistą – powód zaciągnął kredyt, pracodawca gwarantował mu bowiem pewność zatrudnienia.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 23.10.2015 r. (X Np 282/15) Sąd uwzględnił żądanie pozwu w całości.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (k. 19) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesowych według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że to powód był autorem porozumienia o rozwiązaniu umowy, które zostało podpisane, a nie zawiera ono sformułowania o rozwiązaniu umowy z przyczyn niet dotyczących pracowników. Pierwsze roszczenia z tego tytułu powód sformułował dopiero po upływie prawie roku od podpisania porozumienia – w piśmie z 17.07.2015 r., co wskazuje na to, że sam nie był do tego przekonany. Strona pozwana wskazała, że nie była zadowolona z pracy powoda, o czym był wielokrotnie informowany, proszony o poprawienie przygotowanych raportów. Powód tłumaczył się brakiem czasu i przedstawiał pozwanemu raporty, które nie były dla niego satysfakcjonujące. Pozwana nie stosowała wobec powoda upomnień, ponieważ nie chciała go demotywować. Z tych jednak przyczyn powodu strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z jego winy. Pozwana zaprzeczyła, by doszło do likwidacji stanowiska powoda i by dochodziło do cięcia kosztów. Po odejściu powoda pozwany prowadził rekrutację na stanowisko powoda, ale nie udało mu się znaleźć odpowiedniej osoby. Odnosząc się do roszczenia o zadośćuczynienie pozwany podkreślił, że umowę rozwiązano za porozumieniem, powód nie uchylił się od skutków oświadczenia woli w terminie, a ponadto nie wykazał bezprawności, winy, szkody i związku przyczynowego między zwolnieniem z pracy a opisywaną przez siebie krzywdą.

### ***Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:***

Powód W. P. był zatrudniony u strony pozwanej (...) S.A. od 17.06.2010 r. do 31.12.2014 r., najpierw na stanowisku Specjalisty ds. transportu, następnie – do 31.12.2013 r. na stanowiskach Specjalisty i Starszego specjalisty ds. logistyki, a od 1.01.2014 r. na stanowisku Analityka biznesowego, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3500 zł miesięcznie i premią miesięczną do 1500 zł.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym świadectwo pracy z 31.12.2014 r.

Do obowiązków powoda na stanowisku Analityka biznesowego należało m.in. dostarczanie i analiza danych umożliwiających skuteczną realizację planów sprzedażowych oraz osiąganie maksymalnej rentowności sprzedaży, realizacja celów i zadań przekazywanych w cyklach miesięcznych lub kwartalnych, zestawianie danych sprzedażowych na potrzeby działu handlowego, zastawianie sprzedaży w kontekście realizacji planów sprzedażowych, zastawianie i analiza danych dotyczących rentowności sprzedaży na produktach/grupach produktowych, kontrola kosztów wytworzenia produktów, zestawianie i analiza cen własnych i konkurencji, wsparcie Menedżera oferty/Menedżera produktu w zakresie zarządzania ofertą. Bezpośrednim przełożonym powoda był menedżer oferty P. D..

Dowód: opis stanowiska pracy – Analityk biznesowy (akta osobowe)

przesłuchanie powoda k. 177-178

W Dziale Marketingu miały pracować cztery osoby. Wraz z powodem od 20 czerwca 2014 r. do 20 września 2014 r. w dziale tym pracował na podstawie umowy na okres próbny K. W.. Ponadto w Dziale Marketingu pracowała od lipca 2014 r. M. K. (2) – specjalista ds. marketingu. Przełożonym tych trojga pracowników był P. D. – kierownik działu.

Dowód: zeznania świadka K. W. k. 110-111

Wykaz k. 152

przesłuchanie powoda k. 177-178

Powód od marca do grudnia 2014 r. uzyskiwał od 93% do 100% premii uznaniowej każdego miesiąca. Uzyskanie premii było uzależnione od oceny jego pracy. Premia była czasami zmniejszana za wyniki sprzedażowe, co powód uważał za niesprawiedliwe.

Dowód: paski wynagrodzeń (k. 13)

korrespondencja elektroniczna (k. 13 – zał. 6)

przesłuchanie powoda k. 177-178

Członkowie zarządu i pracownicy spółki byli bardzo zadowoleni z raportów, które sporządzał powód. Były przejrzyste, uwzględniały liczne aspekty. Powód był pomysłodawcą raportów w tym kształcie – wcześniej pracownicy otrzymywali raporty dużo prostsze i uboższe w treść. Wszystkie działy spółki korzystały ze sporządzanych przez powoda raportów. Powód uważany był za jednego z lepszych pracowników.

Powód wykonywał nie tylko polecenia P. D., ale również M. K. (1) i K. Y.. Czasami, z uwagi na nakładanie się poleceń i terminów, powód pracował pod dużą presją, zawsze jednak ustalał z przełożonymi, co musi zrobić w jakiej kolejności lub ustalał kolejność sam, wyjaśniając jej przyczyny. Przez to zdarzało się, że raporty były wykonywane trochę później, niż chcieli przełożeni, zawsze jednak były gotowe na zebrania zarządu.

Powód terminowo przekazywał dane, bardzo dobrze układała się jego współpraca z P. F., K. W. i M. K. (2). Przełożony P. D. nie miał zastrzeżeń do pracy powoda.

Dowód: zeznania świadka K. W. k. 110-111

zeznania świadka P. F. k. 132

zeznania świadek M. K. (2) k. 132

zeznania świadka M. P. (1) k. 132

zeznania świadek A. N. k. 176

przesłuchanie powoda k. 177-178

Przed przejściem do D. Marketingu powód był bardzo cenionym pracownikiem

Dowód: zeznania M. P. (1) k. 132

W dniu 30.09.2014 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano niską efektywność w realizacji zadań, brak wymaganego zaangażowania i wsparcia działu w zakresie analityki rynku

pod kątem rozwoju oferty produktowej. Dodano, że próby wyegzekwowania większego zaangażowania kończyły się wytłumaczeniem o braku czasu na realizację zadań. Rzeczywistą efektywność pracownika bezpośredni przełożony ocenił na 60%, co nie pozwala na efektywną realizację zadań.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym wypowiedzenie z 30.09.2014 r.

Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia pracownicy byli bardzo zdziwieni, że został zwolniony ze swojej winy, uważali bowiem, że wyniki pracy powoda są bardzo dobre. Zwolnienie powoda z jego winy było dla pracowników spółki sensacją, a zarzuty wobec niego uważali za niezrozumiałe, choć samym faktem zwolnienia kolejnej osoby pracownicy nie byli zaskoczeni, z uwagi na sytuację w firmie. W drugiej połowie 2014 r. strona pozwana szukała bowiem oszczędności. Nie podnosiła wynagrodzeń pracownikom, pomimo wcześniejszych zapowiedzi. Oszczędzono na projektach graficznych. Następowaly kolejne zwolnienia, w tym wieloletnich pracowników. Część pracowników, jak P. F., nie czuła się dobrze w niepewnej sytuacji i zaczynała szukać pracy. Wieloletni pracownik M. P. (1) był wielokrotnie namawiany na przejście na własną działalność gospodarczą, a kiedy to zrobił, poinformowano go o planowanym zakończeniu współpracy. Po okresie próbnym K. W. nie zaproponowano obiecanych wcześniej warunków finansowych i nie doszło do przedłużenia umowy. Obowiązki K. W. przejął powód i M. K. (2), nikogo nie zatrudniono do D. Marketingu. Nie podwyższono wynagrodzenia wbrew obietnicom również M. K. (2) i niedługo po rozmowie na temat obiecanej podwyżki, wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka P. F. k. 132

zeznania świadka K. W. k. 110-111

zeznania świadek M. K. (2) k. 132

zeznania M. P. (1) k. 132

zeznania świadek A. N. k. 176

przesłuchanie powoda k. 177-178

W dniu 6.10.2014 r. powód i strona pozwana podpisali przygotowane przez powoda porozumienie o rozwiązaniu umowy z dniem 31.12.2014 r. W porozumieniu tym pracodawca oświadczył, że cofa wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z 30.09.2014 r. i zagwarantował powodowi premię nie mniej niż 1425 zł brutto miesięcznie od października do grudnia 2014 r.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym porozumienie (k. 15),

e-mail k. 41-43

przesłuchanie powoda k. 177-178

Po podpisaniu porozumienia, powód szkolił pracownika Ł. D. z zakresu swoich obowiązków. Ł. D. miał je częściowo przejąć.

Strona pozwana nie zatrudniła nikogo na miejsce powoda. Główny zakres pracy analitycznej powoda przejął P. D..

Spółka nie prowadziła rekrutacji na stanowisko powoda, ale na stanowisko specjalisty ds. marketingu.

Dopiero w 2016 r. pozwana zaczęła odbudowywać Dział Marketingu – zawarła umowy cywilnoprawne z K. K. (1), M. P. (2) i P. G. oraz umowę o pracę z K. P..

Dowód: korespondencja mailowa (k. 13 – zał. 8)

zeznania świadka M. K. (1) k. 131-132

zeznania świadek M. K. (2) k. 132

wykaz k. 152

wydruk k. 150

zeznania świadek A. N. k. 176

przesłuchanie powoda k. 177-178

Podczas pożegnania powoda członek zarządu K. Y. stwierdziła, że każda firma chciałaby mieć takiego pracownika.

Dowód: zeznania świadek A. N. k. 176

W dniu 23.07.2015 r. pozwana otrzymała wezwanie do zapłaty zadośćuczynienia za rozwiązanie stosunku pracy oraz odprawy.

Pozwana w piśmie z 27.07.2015 r. odmówiła uznania roszczeń powoda.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym wezwanie do zapłaty

pismo z 27.07.2015 r. k. 37-40

Powód cierpi na uporczywe bóle głowy. Ich przyczyna nie została jeszcze zdiagnozowana. Rozwiązanie umowy spowodowało stres u powoda, ponieważ liczył na ciągłość pracy i dwa tygodnie przed wręczeniem mu wypowiedzenia zaciągnął długoterminowe zobowiązanie kredytowe.

Dowód: dokumentacja lekarska (k. 13, zał. 10)

przesłuchanie powoda k. 177-178

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5000 zł brutto.

Okoliczność bezsporna

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem nie nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, ale miało charakter indywidualny. Bezspornym było również, że pozwany zatrudniał ponad 20 osób, a powód pracował u strony pozwanej ponad 2, a mniej niż 8 lat. Spór między stronami dotyczył spełnienia ustawowej przesłanki uprawniającej powoda do żądania od strony pozwanej odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. kwestii, czy wyłącznymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy między stronami były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwaną „ustawą o zwolnieniach grupowych” - u.z.g.), pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (...) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 2, a mniej niż osiem osiem lat, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 u.z.g., przepis 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 u.z.g.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda o zasądzenie dwumiesięcznej odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników za uzasadnione.

Strona pozwana nie udowodniła w toku postępowania, by przełożeni powoda mieli zarzuty wobec jego pracy, by był on nieefektywny, powolny, by wyniki jego pracy były niezadawalające, i by te właśnie okoliczności legły u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a ostatecznie - rozwiązania umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że wyłączną przyczyną zwolnienia powoda była sytuacja spółki i likwidacja jego stanowiska pracy. Na miejsce powoda, wbrew twierdzeniom świadka P. K., nie zatrudniono nowej osoby – jego obowiązki analityczne przejął P. D., część obowiązków przekazano Ł. D., którego powód zdążył jeszcze przeszkolić. Jak wynika z materiału dowodowego, zła sytuacja finansowa spółki nie była tajemnicą, i miała realne przełożenie na sytuację licznych pracowników, których namawiano do rozwiązania umów o pracę i przejścia na samozatrudnienie, którym nie podwyższano wbrew obietnicom wynagrodzenia i z którymi nie przedłużano umów o pracę lub je rozwiązywano.

Twierdzenia strony pozwanej, jakoby to nie zła sytuacja spółki, ale niezadowolenie z pracy powoda było przyczyną jego zwolnienia, nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Strona pozwana na okoliczność niezadowolenia z pracy powoda przedstawiła dowód z zeznań świadków M. K. (1) i P. K., ich zeznania w części, w jakiej dotyczyły oceny pracy powoda, Sąd uznał jednak za niewiarygodne.

Za niewiarygodne Sąd uznał przede wszystkim zeznania świadka M. K. (1), który zeznał, że powód miał opóźnienia w pisaniu raportów, trzeba go było ponaglać i że powód był informowany o uwagach pracodawcy. Zeznania świadka były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, uznanym za wiarygodny. Świadek wielokrotnie zasłaniał się niepamięcią, stosował uogólnienia, nie pamiętał, jakie uwagi były do powoda kierowane i jakie powód miał opóźnienia w pracy ani czy powód zgłaszał, że jest pracą nadmiernie obciążony.

Sąd nie dał również wiary świadkowi P. K. w zakresie, w jakim ten zeznał, że M. K. (1) miał zastrzeżenia do pracy powoda, których - poza zarzutem nieterminowości – świadek nie pamiętał. Ponadto świadek niewiarygodnie zeznał, że „około października powód zniknął ze spółki”, po czym przyznał, że to powód szkolił innego pracownika przed odejściem z pracy. Sąd nie dał również wiary, że na miejsce powoda zatrudniono nowe osoby – M. B. był związany ze spółką kontraktem managerskim od 27 kwietnia 2015 r., zaś M. K. (3) pracowała w D. marketingu równolegle z powodem. Okoliczność, że na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono przyznał świadek K..

Twierdzenia świadków nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Strona pozwana nie przedstawiła ani jednego dowodu w postaci pisma lub wiadomości mailowej, która zawierałaby zarzuty do pracy powoda lub jakiegokolwiek ponaglenia. Znamienne jest również, że strona pozwana nie wniosła o przesłuchanie P. D., który był w Dziale Marketingu bezpośrednim przełożonym powoda, ani K. Y., która bezpośrednio zlecała powodowi sporządzanie raportów. Tymczasem powód zdecydowanie zaprzeczył zaś, by ktokolwiek miał zastrzeżenia do jego pracy, przyznając jedynie, że z uwagi na obciążenie ilością pracy i zlecenie jej przez trzy osoby, a nie jedną, miał czasem problem z wywiązywaniem się z każdego z zadań w terminie pierwotnie oczekiwanym, musiał bowiem ustalać, czym zajmie się w pierwszej kolejności.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie osób – byłych pracowników strony pozwanej, którzy nie mając interesu w rozstrzygnięciu postępowania na korzyść żadnej ze stron, zgodnie twierdzili, że powód był uważany za bardzo dobrego pracownika, nie było do jego pracy żadnych zarzutów, a stworzone od podstaw i sporządzane przez niego regularnie raporty były bardzo szczegółowe, rozbudowane, uwzględniały liczne dane, których wcześniejsze raporty nie zawierały. Świadkowie twierdzili, że przełożeni byli z pracy powoda bardzo zadowoleni – przyjmowali wyniki jego pracy wręcz entuzjastycznie. Jednocześnie podkreślali, że ówczesna sytuacja finansowa w spółce była zła, cięto koszty i zwalniano nawet wieloletnich pracowników. Pomimo tego wręcz wypowiedzenia o

pracę powodowi z jego winy bardzo zdziwiło pozostałych pracowników pozwanej, uważali go bowiem z bardzo dobrego specjalistę i nigdy nie słyszeli zarzutów do jego pracy. Ich zeznania były spontaniczne, spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Niespójne, nie mające pokrycia w materiale dowodowym, a przez to niewiarygodne zeznania świadków K. i K. nie mogły stanowić wyłącznej podstawy do przyjęcia, że powód wykonywał swoją pracę niewłaściwie, że pracodawca był z niego niezadowolony, i że zwolnienie powoda nie miało związku ze złą sytuacją spółki i likwidacją stanowiska, na którym powód pracował.

Roszczenie powoda o zapłatę zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną rozwiązaniem umowy było niezasadne.

Powód wskazywał, że roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia w oparciu o przepisy ogólne kodeksu cywilnego, twierdząc, że nie musi wykazywać żadnej innej przesłanki poza krzywdą i adekwatnym związkiem z działalnością spółki.

Stanowisko powoda w tym zakresie było niezasadne.

Dochodzenie odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego przed sądem pracy musi odbywać się z uwzględnieniem określonych w kodeksie cywilnym zasad odpowiedzialności, która może kształtować się bądź na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.), bądź na zasadzie winy (art. 415 k.c.). W przypadku obu wskazanych reżimów, przesłanki odpowiedzialności pracodawcy kształtują się odmiennie, a obowiązek ich precyzyjnego wykazania, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywa na stronie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne.

Wbrew stanowisku powoda, uwzględnienie roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia w związku z krzywdą jakiej powód doznał na skutek rozwiązania umowy z inicjatywy pracodawcy, wymagało nie tylko wykazania przesłanek w postaci krzywdy powoda i jej adekwatnego związku z działaniami strony pozwanej, ale również – przede wszystkim – wykazania bezprawności działań strony pozwanej i jej winy. Dopiero ustalenie istnienia tych przesłanek odpowiedzialności, uzasadnia badanie przez Sąd, czy zaszły w danym przypadku dalsze przesłanki uzasadniające przyznanie zadośćuczynienia, tj. w zależności od okoliczności faktycznych i treści żądania – czy np. zaistniała przesłanka wywołania rozstroju zdrowia (art. 444 i 445 k.c.) lub naruszenia dóbr osobistych (art. 448 k.c.).

W niniejszej sprawie powód domagał się zadośćuczynienia wskazując na stres, jakiego doznał, kiedy tuż po zaciągnięciu zobowiązania kredytowego, dowiedział się, że pozwana chce z nim rozwiązać umowę o pracę. Podnosił, że od dawna cierpi na bóle głowy, które w tamtym okresie jeszcze bardziej się nasiliły. Nadal nie uzyskał diagnozy. Podkreślał, że nie mógł sobie pozwolić na udowadnianie w długim, procesie sądowym fikcyjności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, przez co zdecydował się rozwiązać umowę za porozumieniem stron.

Roszczenie powoda o zadośćuczynienie nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem powód nie wykazał, że rozwiązując z nim umowę za porozumieniem stron pracodawca działał bezprawnie, w sposób zawiniony, a także nie wykazał, by rozstrój jego zdrowia był spowodowany stresem związanym z otrzymaniem wypowiedzenia, a następnie rozwiązaniem umowy za porozumieniem. Nawet jeśli powód zdecydował się na podpisanie porozumienia wyłącznie dlatego, że nie chciał otrzymać wypowiedzenia zawierającego nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, to ostatecznie porozumienie o rozwiązaniu umowy podpisał, zaakceptował jego warunki, zrezygnował z możliwości sądowego ustalania ewentualnej niezgodności z prawem wypowiedzenia z uwagi na nieprawdziwość jego przyczyn i nie uchylił się od skutków złożonego w porozumieniu oświadczenia woli. Podpisanie porozumienia powód uznał za korzystniejsze dla siebie rozwiązanie, niż otrzymanie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po jego stronie. Zdaniem Sądu w tych okolicznościach nie można uznać, by postępowanie pracodawcy polegające na rozwiązaniu umowy z powodem za porozumieniem stron, spełniało przesłankę bezprawności, tj. by jego działania były sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Powód nie wykazał również, by pozwana ponosiła winę za rozstrój jego zdrowie i aby między tym rozstrojem a działaniami pracodawcy istniał adekwatny związek przyczynowy,

tym bardziej, że jak sam wskazał, - na bóle głowy cierpiał już wcześniej, przed rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron, a nawet przed wręceniem mu cofniętego później wypowiedzenia.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 10.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5.08.2015 r. (termin wymagalności liczony od upływu kilku dni po wezwaniu strony pozwanej do zapłaty) do dnia zapłaty, tytułem dwumiesięcznej odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. W punkcie II w pozostałej części, tj. co do roszczenia o zadośćuczynienie, powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 100 k.p.c., znosząc wzajemnie koszty obu stron wobec uwzględnienia powództwa w połowie.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa połowy nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz połowy kosztów stawiennictwa świadków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W uchwale z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Sąd nakazał zatem stronie pozwanej w punkcie III wyroku uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 578,53 zł, pozostałe zaś koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, wobec braku podstaw do obciążania nimi powoda.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. jak w punkcie VI wyroku.