

Sygn. akt XXI Pa 34/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SO Anita Górecka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) (...) - Operze (...) w W.

o uchylenie się od skutków oświadczenia woli, ustalenie bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę, ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy, wynagrodzenie za przestój

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 7 października 2015 roku sygn. akt VIII P 765/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od K. W. na rzecz (...) (...) - Opery (...) w W. kwotę 1620 (tysiąc sześćset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

D. G. K. G.

Sygn. akt XXI Pa 34/16

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

K. W. wystąpił z pozwem do sądu pracy przeciwko T. w W., w którym żądał kwoty 14.040,00 zł jako równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, kwoty 14.040,00 zł tytułem nagrody za 45-lecie pracy, kwoty 14.040,00 zł tytułem odprawy emerytalnej oraz kwoty 40.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie godności i innych dóbr osobistych, a także zwrotu kosztów procesu.

Pozwany T. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem procesowym z 13 lutego 2015 r. pełnomocnik powoda dokonał modyfikacji roszczeń, wnosząc o ustalenie, że powód skutecznie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron, o ustalenie, że wskutek tego rozwiązanie umowy o pracę jest bezskuteczne, o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 25 kwietnia 1994 r., dopuszczenie powoda do wykonywania pracy, zasądzenie wynagrodzenia za przestój wywołany przez pracodawcę od dnia 23 lipca 2014 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 16 lutego 2015 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że podtrzymuje roszczenia zawarte w piśmie z dnia 13 lutego 2015 r., zaś w pozostałym zakresie cofa roszczenia wraz ze zrzeczeniem się.

W piśmie procesowym z 2 marca 2015 r., pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów.

## **2. wyrok Sądu Rejonowego**

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 października 2015 r. umorzył postępowanie w zakresie roszczeń o wynagrodzenie, nagrodę, odprawę emerytalną, zadośćuczynienie; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od K. W. na rzecz T. w W. kwotę 2.040,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zakresie nie obciążył powoda kosztami procesu.

## **3. ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego**

K. W. pracował w T. w W. od 25 kwietnia 1994 r. na podstawie umowy o pracę, ostatniej na czas nieokreślony. Zatrudniony został na stanowisku kierownika sekcji remontów.

W dniu 23 lipca 2014 r. K. W. został poproszony do gabinetu zastępcy dyrektora ds. administracyjnych K. P. (1). Była tam dyrektor kadr I. A. i bezpośredni przełożony powoda pan T.. Pani A. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podst. art. 52 par. 1 kp. Jako przyczyny pozwany wskazał:

1. brak należytego nadzoru nad prowadzonymi przeglądami budowlanymi, w szczególności poprzez:
  - zaniechania w okazywaniu wykonawcy wymaganych podczas przeglądów dokumentów (głównie z zakresu p-poż), co corocznie znajdowało wyraz w postaci stosownych uwag wskazujących nieprawidłowości w działaniu Teatru jako zarządcy budynku w protokołach z przeglądów;
  - zlecenie dwukrotnych w ciągu roku przeglądów obiektów znajdujących się w posiadaniu Teatru bez wskazania żadnej obiektywnej przyczyny, które zgodnie z przepisami prawa powinny być przeglądane tylko raz w roku, co powoduje nadmierne i niecelowe ponoszenie kosztów przez Teatr;
  - zaniechanie wykonywania przeglądów budynku położonego przy ul. (...) w W., będącego własnością Teatru;
  - brak pełnej dokumentacji dotyczącej pięcioletnich przeglądów budynków zarządzanych przez Teatr;
2. brak należytego nadzoru nad kierowaną sekcją poprzez zaniechanie odbiorów wykonywanych robót przez poszczególne podległe pracownikowi brygady konserwacyjne;
3. wymuszanie korzyści majątkowych od pracowników w zamian za rekomendowanie przy wykonywaniu zleceń na rzecz podmiotów trzecich realizujących wydarzenia kulturalne w siedzibie Teatru poza jego działalnością statutową;

4. niewykonywanie poleceń służbowych przełożonego bezpośredniego i zastępcy dyrektora ds. administracyjnych polegające na:

- nieokazanie kompletnych i rzetelnie prowadzonych kartotek i wykazów osób posiadających klucze typu „(...) umożliwiające dostęp do przejść wymagających ograniczenia ruchu osobowego;
- zaniechanie przygotowania wyjaśnienia w sprawie izolacji tarasu znajdującego się przy S. R.;
- zaniechanie udzielania wyjaśnień kierownikowi zespołu ds. prowadzenia inwestycji w sprawie przeglądów budowlanych;
- zlekceważenie i nieprzygotowanie wniosku o ukaranie J. B. - podwładnego pracownika, który naruszył ustalony porządek pracy, co uniemożliwiło z przyczyn formalnych ukaranie pracownika winnego naruszenia;

5. nierzetelne przygotowanie planu remontów na okres wakacyjny, w którym pojawiły się prace wykonane w poprzednich latach;

6. trzymiesięczną zwłokę w remoncie pokoju działu analiz i planowania;

7. trzymiesięczną zwłokę w przygotowaniu postępowania na dostawę materiałów do konserwacji.

K. W. oświadczenie przeczytał i podpisał, oświadczył, że się spotka z pracodawcą w sądzie, do z-cy dyrektora powiedział, że się tego po nim nie spodziewał, jednakże spotkanie odbyło się w spokojnej atmosferze. Nikt na powoda nie krzyczał, nie groził mu, nie wymuszał na nim czegokolwiek. Powód zapytał o możliwość rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron i poprosił o czas do namysłu. Obecni na spotkaniu przedstawiciele pracodawcy wyrazili zgodę, aby dać powodowi czas do namysłu, ustalono, że strony spotkają się około 14.00. W tym czasie z-ca dyrektora polecił bezpośredniemu przełożonemu powodowi, aby poszedł z nim do pokoju, odebrał sprzęt służbowy, dokumentację. Powód miał kilka godzin na namyślenie się, na skonsultowanie się, próbował zadzwonić do mecenasa. Samodzielnie napisał odręcznie podanie o rozwiązanie z nim umowy na mocy porozumienia stron. Nikt nie przymuszał powodowi do napisania tego oświadczenia. Powód był wiele lat kierownikiem i dobrze widział jaka jest różnica między rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym od rozwiązania na mocy porozumienia stron, sam niejednokrotnie był świadkiem, jak jego podwładni mieli możliwość zamiany takich oświadczeń na porozumienie stron.

K. W. napisał wniosek o zmianę decyzji o rozwiązaniu umowy z art. 52 par. 1 kp i rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z dniem 23.07.2014 r. Pracodawca wyraził na powyższe zgodę, składając na piśmie przekazany przez powodowi oświadczenie pisemne.

Pismem z dnia 11 lutego 2015 r. powód złożył pozwaniemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 23.07.2014, w którym zwrócił się z prośbą o rozwiązanie z nim umowy na mocy porozumienia stron. Wskazał, że prośbę tę wystosował wyłącznie pod groźbą ze strony pracodawcy, że zostanie zwolniony z pracy z przyczyn dyscyplinarnych i został przymuszony do takiego oświadczenia, gdyż obawiał się, że zostanie wyrzucony z pracy. Wskazał, że podstępem został wprowadzony w błąd, a oprócz tego był bardzo zaskoczony i zdenerwowany sytuacją i decyzją pracodawcy i w związku z tym oświadczył, że uchyla się od skutków prawnych oświadczenia woli i zwrócił się o dopuszczenie do pracy. Pismo to 12 lutego 2015 r. nadał na pocztę listem poleconym.

Sąd meriti uznał również za wiarygodne zeznania świadków, nie różniły się one w relacjach co do istotnych zdarzeń. Zeznania powodowi również w zasadzie sąd orzekający uznał za wiarygodne, poza twierdzeniami, iż na zastanowienie miał czas jedynie godzinę, ponieważ świadkowie zgodnie zeznali, że po pierwszym spotkaniu, które było ok. 10.00 godziny, następne odbyło się o 14.00 godzinie, a nie jak zeznawał powód ok. 12.00. Bez pokrycia w materiale dowodowym było też twierdzenie powodowi, że napisał to, co mu kazano, bowiem nikt niczego nie kazał powodowi pisać.

#### **4. ocena prawna Sądu Rejonowego**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie art. 355 par. 1 k.p.c., w przypadku cofnięcia skutecznego roszczeń, sąd umarza postępowanie. Powód cofnął ze zrzeczeniem się roszczenia o nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, a także trzymiesięcznego wynagrodzenia, dlatego w tym zakresie, sąd w wyroku umorzył postępowanie, mając również na względzie, że cofnięcie tych roszczeń w ocenie sądu nie naruszało art. 469 k.p.c.

W zakresie pozostałych roszczeń, zgłoszonych w piśmie z dnia 13 lutego 2015 r. Sąd stwierdził, że były one pochodne od uznania skuteczności złożonego oświadczenia powoda od uchylenia się skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie porozumienia stron. Pierwsze z tych roszczeń to właśnie ustalenie, że powód skutecznie się uchylił od tych skutków, następnie roszczenie było o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę, co biorąc pod uwagę, że tego typu roszczenia przewidziane są w przypadku wypowiedzenia umowy bądź rozwiązania bez wypowiedzenia, a tutaj ostatecznie takiego przypadku nie było, tak więc sąd uznał, że w istocie jest to roszczenie o ustalenie, że stosunek pracy nie zostało rozwiązany wskutek cofnięcia oświadczenia. Kolejne roszczenie stanowiło ustalenie istnienia stosunku pracy po uchyleniu się od skutków oświadczenia, następnie o dopuszczenie do pracy, a także zasądzenie wynagrodzenia za przestój w wykonywaniu pracy spowodowany działaniem pracodawcy.

Jednakże w ocenie Sądu powód nie mógł skutecznie uchylić się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie porozumienia stron. Zgodnie z art. 82 kodeksu cywilnego nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych.

W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby znajdował się w stanie wyłączającym swobodne i świadome podjęcie decyzji. W ocenie Sądu I instancji powód podjął decyzję świadomie, mając tak duży bagaż doświadczeń, również na stanowisku kierowniczym, wiedział i potrafił ocenić, co dla niego będzie korzystniejsze - czy porozumienie stron, czy poprzestanie na oświadczeniu o rozwiązaniu dyscyplinarnym, ale wówczas z możliwością obalenia na drodze sądowej przyczyn rozwiązania umowy, jeśli oczywiście uważałby, że są nieprawdziwe. Nie wykazał też, aby jakiegokolwiek zaburzenia czynności psychicznych, które wyłączałyby jego świadomość i swobodę. Powód złożył oświadczenie w pełni swobodnie. Miał kilka godzin na spokojne zastanowienie się czy napisać takie oświadczenie, sam sporządził treść tego oświadczenia, sam je napisał, nikt go do tego nie przymuszał. Nieprawda jest, jak twierdzi powód, że napisał takie oświadczenie, bo pozwany mu groził, że jak nie napisze, to dostanie dyscyplinarkę, bowiem dyscyplinarkę otrzymał już wcześniej od pozwanego. Samo zdenerwowanie sytuacją nie może prowadzić do wniosku, że wadliwie powód złożył oświadczenie woli.

Nie było to również oświadczenie złożone dla pozorów, o czym mówi art. 83 kodeksu cywilnego. Nie było również żadnego błędu co do treści czynności prawnej, o którym jest mowa w art. 84 kodeksu cywilnego. Tym bardziej nie mogło być mowy o wywołaniu błędu podstępem, skoro błędu co do czynności nie było, a o tym mówi art. 86 kodeksu cywilnego.

Z kolei art. 87 kodeksu cywilnego stanowi, że można uchylić się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem bezprawnej groźby. Powód w swoim oświadczeniu z dnia 11 lutego 2015 r., stanowiącym próbę uchylenia się od skutku oświadczenia woli wskazał, że groźbą było to, że zostanie zwolniony z przyczyn dyscyplinarnych, jednakże zaznaczyć należy, że zwolnienie z pracy nie mogło stanowić groźby, pod wpływem której powód sporządził oświadczenie, albowiem zwolnienie takie było już faktem dokonany na moment podejmowania decyzji o napisaniu i złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Niemniej jednak, złożenie przez pracodawcę pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie może być traktowane jako groźba bezprawna, gdyż działanie to jest jak najbardziej przewidziane i dopuszczalne przez przepisy prawa. Ustawodawca bowiem wskazuje takie działanie jako jeden z możliwych trybów ustania stosunku pracy, nie jest to zatem działanie bezprawne, nawet, jeśli pracodawca się pomyli w ocenie sytuacji i rozwiąże umowę w tym trybie w sposób nieuzasadniony. To sąd bowiem ostatecznie oceni, czy miał on uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy w tym trybie.

Powyższe przepisy kodeksu cywilnego, dotyczące wad oświadczeń woli, mają zastosowanie do niniejszej sprawy na zasadzie art. 300 kodeksu pracy, który nakazuje stosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego w stosunkach wynikających z kodeksu pracy, jeśli dana materia nie jest uregulowana w kodeksie pracy. Analizując jednakże powyższe przepisy i zestawiając z ustalonym stanem faktycznym, Sąd orzekający stwierdził, że nie zaistniały żadne wady oświadczenia woli powoda, które umożliwiałyby mu skuteczne uchylene się od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Z uwagi na powyższe, sąd I instancji oddalił roszczenia powoda, zgłoszone po modyfikacji, ponieważ, skoro nie uchylił się on skutecznie od skutków oświadczenia woli, sąd nie mógł ani ustalić, że stosunek pracy trwa nadal, że się nie rozwiązał, nie mógł go dopuścić do pracy, ani zasądzić wynagrodzenie za czas po rozwiązaniu umowy o pracę.

Z uwagi na fakt, że powód sprawę przegrał, Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego na podstawie art. 98 par. 1 k.p.c., zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Do ustalenia wysokości tych kosztów, Sąd wziął pod uwagę jedynie te roszczenia, które pojawiły się po modyfikacji powództwa, gdyż to ostatecznie one stanowiły istotę przedmiotu procesu. W zakresie pierwotnych roszczeń, które zostały szybko cofnięte, w ocenie Sądu nakład pracy strony pozwanej nie był aż tak istotny, aby zasądzać za nie wynagrodzenie, biorąc pod uwagę, że i tak za całą sprawę powód ponieść musi duże koszty dla strony przeciwnej.

## **5. apelacja**

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód K. W. zaskarżając wyrok w części, w zakresie punktu II i III, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na uznaniu, iż powód zaproponował pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w przedmiotowej sprawie, wynika, iż to kadrowa I. A. po konsultacji z K. P. (1), zaproponowała powodowi taki sposób rozwiązania umowy o pracę;
2. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na uznaniu, iż powód złożył oświadczenie woli świadomie, z uwagi na to, iż miał on duże doświadczenie na stanowisku kierowniczym i posiadał wiedzę o konsekwencjach rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w sytuacji gdy powód świadomości takiej nie miał, nie wiedział i nie potrafił ocenić który sposób rozwiązania umowy o pracę byłby dla niego korzystniejszy, albowiem działał on pod wpływem błędu wywołanego podstępem;
3. naruszenie zasad postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie newszechstronnej oceny materiału dowodowego i całkowitym pominięciu i nie odniesieniu się do zeznań świadków i stron, w zakresie, w którym wskazywali oni, iż podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia o pracę w trybie dyscyplinarnym K. P. (1) powiedział powodowi, iż niektóre z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu powinien zgłosić do prokuratury, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że powód nie działał pod wpływem błędu wywołanego podstępem;
4. naruszenie zasad postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, tj. zeznań K. P. (2) i I. A., w zakresie w jakim wskazywali oni, iż powód miał kilka godzin na podjęcie decyzji w sprawie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, w sytuacji gdy są oni osobami zainteresowanymi wynikiem przedmiotowego postępowania oraz zeznania ich stoją w sprzeczności z zeznaniami złożonymi przez powoda;
5. naruszenie prawa materialnego tj. art. 86 k.c. poprzez ich błędne niezastosowanie i nieuwzględnienie powództwa, w sytuacji gdy z ustalonego w sprawie stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że powód złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, działając pod wpływem błędu, wywołanego podstępem, w związku z czym składając oświadczenie w dniu 11 lutego 2015 roku, uchylił się skutecznie od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Wskazując na powyższe zarzuty, na podstawie art. 386 k.p.c. powód wniósł o:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie w części, poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie: uchylenia się przez powoda od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron, ustalenia, że wskutek tego rozwiązanie umowy o pracę jest bezskuteczne, ustalenia istnienia stosunku pracy powoda u pozwanego od dnia 25 kwietnia 1994 r., dopuszczenia powoda do wykonywania pracy, zasądzenia wynagrodzenia za przestój wywołany przez pracodawcę od dnia 23 lipca 2014 r.;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wedle norm przepisanych.

## **6. odpowiedź na apelację**

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany, wniósł o oddalenie apelacji w całości jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie. Sąd odwoławczy w całości podziela dokonaną przez Sąd I instancji ocenę dowodów, w tym przede wszystkim zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w zakresie przyznania lub odmówienia im waloru wiarygodności w całości lub w części oraz wynikającej stąd mocy dowodowej. Sąd Rejonowy dokonał także trafnych rozważań prawnych, z przytoczeniem orzecznictwa, które prawidłowo odniósł do przedmiotowej sprawy, dokonując słusznej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszego sporu.

Istotą sporu w przedmiotowym postępowaniu było ustalenie, czy oświadczenie woli złożone przez powoda w dniu 23 lipca 2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, nastąpiło pod wpływem użycia groźby bezprawnej przez pozwanego oraz czy oświadczeniem z dnia 11 lutego 2015 r. powód skutecznie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Należy podkreślić, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie dotyczyło badania zasadności niemającego mocy prawnej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie było bowiem przedmiotem niniejszego sporu rozstrzygnięcie kwestii winy powoda za przypisane mu przez pracodawcę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przedmiotem postępowania w sprawie o ustalenie bezskuteczności porozumienia stron w zakresie rozwiązania umowy o pracę z uwagi na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli nie jest kontrola zasadności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Dla oceny ewentualnego zaistnienia groźby bezprawnej nie ma bowiem żadnego znaczenia, czy przekonanie pracodawcy o ewentualnym rażąco naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych było obiektywnie uzasadnione czy też nie. Ocena zachowania pracownika stanowi suwerenne prawo pracodawcy i weryfikowana może być jedynie w ewentualnym postępowaniu wywołanym złożeniem przez pracownika odwołania od oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę – do czego w niniejszej sprawie nie doszło. Stronom umownego stosunku pracy przysługuje prawo rozwiązania zawartej umowy o pracę. Prawidłowość takiego rozwiązania normują przepisy prawa pracy. Jeśli pracownik nie godzi się ze stanowiskiem pracodawcy, to przysługują mu środki prawne dla zwalczania zasadności bądź skuteczności dokonanego rozwiązania. Konsekwentnie, uprzedzenie pracownika o tym, że jego czyn może być tak kwalifikowany przez zakład pracy, nie może być uznane za groźbę bezprawną, gdyż pracodawca informuje jedynie o przysługującym mu prawie, zgodnie z treścią tego prawa i zgodnie z jego przeznaczeniem. Jeśli w takiej sytuacji nie dochodzi do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ ten wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem

stron, a więc na sposób rozwiązania, który jest korzystniejszy dla pracownika, to zbędne jest zastanawianie się przez sąd, czy gdyby nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., to pozostawałoby ono zasadne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r., poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie samowolnego działania tego pracownika i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi bezprawnej groźby w rozumieniu art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82). Podsumowując, okoliczności dotyczące winy powoda za ewentualne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie mają wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowego sporu.

Przedmiotem kognicji Sądu w przedmiotowej sprawie jest rozstrzygnięcie, czy złożone przez powoda oświadczenie woli było dotknięte wadą, o której mowa w art. 86 i 87 k.c., tj. czy zostało ono złożone pod wpływem groźby bezprawnej bądź podstępny.

Sąd Okręgowy stwierdza, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że oświadczenie powoda może zostać uchylone w związku z zarzutem zastosowaniem przez pracodawcę groźby bezprawnej wobec pracownika.

Zgodnie z treścią art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p., 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. Przepis art. 87 k.c., możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia uzależnia od bezprawności groźby. Bezprawność zaś zasadniczo oznacza zachowanie, które jest niezgodne z konkretnym przepisem prawa. Uznaje się wszakże, że w pojęciu bezprawności groźby mieszczą się także przypadki zachowania sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współzycia, które należy uważać za część obowiązującego porządku prawnego, co inaczej można wyrazić w ten sposób, że warunkiem uznania danej groźby za bezprawną jest to, aby stronie grożono popełnieniem czynu pociągającego dla niej lub innej osoby poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe, który jest sprzeczny z przepisami prawa lub z zasadami współzycia społecznego. Groźbę należy rozumieć jako „przymus psychiczny”, polegający na tym, że oświadczenie woli zostaje złożone pod wpływem stanu obawy, który wywołany jest przez drugą stronę lub przez osobę trzecią w następstwie zastosowania groźby bezprawnej. Zaistniały stan obawy musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Wynika to z zapowiedzi spowodowania niebezpieczeństwa przez autora groźby, która stwarza dla zagrożonego sytuację przymusową w tym sensie, że staje on przed alternatywą, albo dokona żądanej czynności prawnej albo narazi się na realizację stanu rzeczy określonego w groźbie. Zagrożony nie jest zatem pozbawiony możliwości wyboru, lecz rzeczywistość, w której ta możliwość jest realizowana, zostaje w następstwie groźby zakłócona. Niemniej jednak nie można przypisać cech groźby bezprawnej ostrzeżeniu zapowiadającemu zastosowanie prawem przewidzianych środków.

Powód powoływał się, że pracodawca użył bezprawnej groźby celem zmuszenia go do podpisania porozumienia stron, na mocy którego została rozwiązana umowa o pracę. Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie wykazał jednak, aby podczas spotkania 23 lipca 2014 r. doszło do zastosowania w stosunku do powoda groźby bezprawnej poprzez zarówno bezpośrednie użycie groźby, jak również sztuczne stworzenie warunków, w których powód miał do wyboru dwie opcje graniczne – niekorzystne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. czy też rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W trakcie spotkania powodowi przedstawiono dokument rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, z którym zapoznał się i poprosił o czas do namysłu nad ewentualnym rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron. Jednocześnie w stanie przedmiotowej sprawy, bez znaczenia prawnego pozostaje okoliczność czy propozycja padła od przedstawicieli pracodawcy czy powód sam posiadał wiedzę o możliwości wystąpienia o zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy. Poza sporem pozostawała bowiem okoliczność, iż spotkanie było krótkie, powód nie zażądał żadnych wyjaśnień od pracodawcy i pozostawiono mu czas na podjęcie decyzji co do ewentualnego wniosku.

Ze zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego nie wynika nadto, aby przebieg spotkania był emocjonalny ze strony przedstawicieli pracodawcy oraz aby wywierali oni na powoda jakąkolwiek presję. Nie pojawiły się także groźby ze strony przełożonych skierowane do powoda, natomiast złożyli oni pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. i powód dokładnie wiedział, że oświadczenie to nie jest pozorne. Analiza przebiegu spotkania w sposób jednoznaczny wskazuje, że żadna forma groźby nie miała więc miejsca. W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie pozwanego pracodawcy nie nosiło znamion ani groźby bezprawnej, ani nie sposób przypisać mu tworzenia pozornej możliwości wyboru między sposobem rozwiązania umowy o pracę. Bez znaczenia dla sprawy pozostaje fakt, że powód podejmował decyzję w warunkach presji, gdyż nie była ona wywołana w celu dążenia pracodawcy do wymuszenia na powodzie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Innymi słowy, nie sposób stawiać znaku równości pomiędzy wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a groźbą bezprawną.

Podobnie chybiony pozostaje zarzut apelacji naruszenia art. 86 k.c. wskazujący na działanie powoda pod wpływem błędu wywołanego podstępem. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron obarczone było wadą, w szczególności zaś, że powód został wprowadzony przez pracodawcę w błąd, co do skutków takiego trybu rozwiązania umowy. W tym zakresie wskazać należy, że oświadczenie woli, jako przejaw woli podmiotu, zmierza do wywołania oznaczonych i zamierzonych skutków prawnych. Z tej przyczyny powinno być swobodne, świadome i rzeczywiście złożone w celu wywołania tych skutków (złożone na serio). Inaczej mówiąc, oświadczenie woli powinno być złożone z zamiarem wywołania skutków prawnych w postaci powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego oraz ze świadomością, że one wystąpią. Uchybienia lub braki w czynności prawnej powodują, że jest ona dotknięta wadą, która nie pozwala na wystąpienie wszystkich lub niektórych jej skutków prawnych. W doktrynie prawa cywilnego na ogół przyjmuje się, że błąd oznacza mylne wyobrażenie o rzeczywistym (prawdziwym) stanie rzeczy lub brak takiego wyobrażenia (S. Grzybowski: (w:) System prawa cywilnego. Tom I, 1985, s. 669-672, i powołani tam autorzy). Chodzi więc o „nieprawidłowości wypaczające rzeczywisty obraz i charakter występujących okoliczności, treść składanych oświadczeń lub podejmowanych czynności”. Dla uznania prawnej doniosłości błędu (art. 84 k.c.) jest konieczne ustalenie, że dotyczy on treści czynności prawnej, a w istocie rzeczy – okoliczności wchodzących w skład treści czynności prawnej. Natomiast do uznania, że oświadczenie woli złożone było na skutek podstępu drugiej strony wymagane jest wykazanie, że druga strona umyślnie wywoła błędne wyobrażenie kontrahenta w celu skłonienia do złożenia oświadczenia woli (art. 86 k.c.).

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Z zeznań przesłuchanych świadków oraz powoda wynika jednoznacznie, iż powód miał świadomość konsekwencji takiego trybu rozwiązania umowy o pracę i o przysługujących mu w związku z tym uprawnieniach, tym samym nic nie świadczy o tym, że zamiarem pracodawcy było podstępne wprowadzanie w błąd co do skutków czynności. W trakcie wręczania pisma rozwiązującego stosunek pracy powód był zaskoczony i zdenerwowany (co jest normalną reakcją w takich okolicznościach), ale pracodawca w żaden sposób nie próbował zmusić pracownika do pochopnego podjęcia decyzji, udzielił czasu do namysłu i podjęcia decyzji oraz nie było jego zamiarem wywołanie u pracownika mylnego wyobrażenia o skutkach czynności prawnej. Nie sposób też bezkrytycznie przyjąć, że powód, który jest osobą wykształconą, zajmował stanowisko kierownicze i posiada bogate doświadczenie zawodowe, nie zdawał sobie sprawy ze skutków rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że powód nie miał podstaw do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 87 k.c. bądź art. 86 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W konsekwencji żądanie ustalenia bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, ustalenie istnienia stosunku pracy (nadal od 25 kwietnia 1994 r.), dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za przestój wywołany przez pracodawcę zostało trafnie uznane przez Sąd I instancji za bezzasadne.

Sąd Okręgowy odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów postępowania cywilnego zwraca uwagę, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania,



na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności zasługuje na wiarę. Należy podkreślić, że oceny wiarygodności i mocy dowodów dokonuje Sąd, który będąc obiektywnym ogniwem procesowym, nie związanym z interesem prawnym żadnej ze stron, analizuje całokształt materiału dowodowego i wylania czystą substancję tego materiału, którą następnie poddaje ocenie. Strona procesowa kieruje się natomiast swoim interesem prawnym i jej ocena materiału dowodowego jest nacechowana subiektywnie. W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie przedmiotowej sprawy zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowią jedynie dyskurs z odmienną oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji w całości w sposób prawidłowy, a wnioski wyprowadzone z dokonanych ustaleń odpowiadają zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Sąd I instancji wyczerpująco i w jasny sposób wyjaśnił motywy, którymi kierował się przy wydawaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia. Należy zwrócić uwagę również na treść art. 232 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne oraz art. 6 k.c., w myśl którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje zatem Sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut jego naruszenia może być uznany za uzasadniony jedynie w sytuacji, gdy Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, zasadami wiedzy lub doświadczeniem życiowym. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania, lub też pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia dowody. W odniesieniu do zeznań przesłuchanych w przedmiotowej sprawie świadków wskazać należy, że Sąd I instancji dokonał ich oceny w prawidłowy sposób. Wbrew twierdzeniom skarżącego zeznania świadków K. P. (1) i I. A. nie dają jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powód nie miał czasu na podjęcie decyzji o złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Kwestia ewentualnej subiektywnej oceny czy na taką decyzję powód miał dokładnie godzinę, dwie czy trzy, pozostaje mniej istotna, skoro poza sporem pozostawała okoliczność, że powód miał pewien czas na zastanowienie i złożenie wniosku. Powód, chcąc wykazać, że Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny zeznań świadków powinien był przedstawić dowody prowadzące do podważenia ich wiarygodności, a nie powoływać się jedynie na własne, subiektywne przeświadczenie o istnieniu przyczyn, dla których świadkowie zeznają w sposób odmienny od stanowiska powoda. Podkreślić należy, że wiarygodności świadków nie wyklucza założenie, że pracownicy są uzależnieni od pracodawcy pozostając w zatrudnieniu. Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, skarżący nie udźwignął spoczywającego na nim ciężaru dowodu poprzez brak wykazania przesłanek przemawiających za zasadnością podważenia oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd I instancji. Nie sposób było uznać zatem, że Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego.

Reasumując, w przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oraz dokonał jego słusznej oceny. Sąd I instancji trafnie wywiódł, że w materiale dowodowym brak było przesłanek do uznania, że powód na spotkaniu w dniu 23 lipca 2014 r. złożył swoje oświadczenie woli pod wpływem błędu, podstępny czy groźby bezprawnej. W tym stanie rzeczy wskazać należy, że przedstawione w apelacji powoda zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, które w całości odpowiada prawu.

## **8. rozstrzygnięcie o kosztach procesu**

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w instancji odwoławczej na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd ustalił wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w kwocie 1620,00 zł przyjmując stawkę po 180,00 zł dla roszczeń o uchylenie się od skutków oświadczenia woli, ustalenia bezskuteczności rozwiązania umowy

o pracę za porozumieniem stron, ustalenia istnienia stosunku pracy oraz dopuszczenie do pracy oraz stawkę 900,00 zł dla roszczenia o wynagrodzenie za przestój wywołany przez pracodawcę (w.p.z. 61.480,56 zł = 12 x 5.123,38 zł).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda K. W., na podstawie art. 385 k.p.c., jako bezzasadną.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Anita Górecka