

Sygn. akt *XP 506/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Beata Kominiak

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa *N. T.*

przeciwko *B. Z. W. S.A. z siedzibą we W.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy i o ustalenie skuteczności uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli

**I. oddała powództwo;**

**II. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

Sygn. akt *XP 506/13*

## UZASADNIENIE

Pozwem z 22 maja 2013 r. (k.2-3, k.12), wniesionym przeciwko *B. Z. W. S.A. z siedzibą we W.*, powódka *N. T.* domagała się ustalenia, że skutecznie uchyliła się od skutków oświadczenia woli, jakie złożyła stronie pozwanej w dniu 28 marca 2013 r., tj. wniosku o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron, a ponadto domagała się ustalenia, że w związku ze skutecznym uchyleniem się od skutków tego oświadczenia jej stosunek pracy nadal trwa. Wniosła ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

Powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku konsultanta z funkcją doradcy klienta. Podpisała przygotowane przez pracodawcę oświadczenie zawierające prośbę o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 marca 2013 r. na zasadzie porozumienia stron. Wskazała, że oświadczenie to złożyła pod wpływem istotnego błędu, zastraszenia i podstępnej groźby w rozumieniu art. 82-87 kodeksu cywilnego [dalej: k.c.], gdyż dyrektor regionalny oświadczył powódce, że zostanie zwolniona na mocy art. 52 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Powódka wskazała, że jej błąd polegał na mylnej ocenie stanu faktycznego. Wyjaśniła, że wykonywała swe obowiązki pracownicze nienagannie, nie stosowano wobec niej kar porządkowych, nie zwracano jej również uwagi co do wykonywania obowiązków służbowych. Powódka w chwili podpisywania oświadczenia woli była zaskoczona i zdezorientowana, jednak po jego podpisaniu dowiedziała się, że prawdziwy stan faktyczny nie odpowiada treści oświadczenia dyrektora regionalnego, a intencją pracodawcy było pozbycie się powódki pod tym pretekstem, aby zwolnić miejsce do

zatrudnienia osoby protegowanej przez dyrekcję banku. Zdaniem powódki gdyby nie działała ona pod wpływem błędu i bezprawnej groźby, nie podpisała by zakwestionowanego oświadczenia woli, a tym samym nie straciła by uprawnień do odwołania się od oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie art. 52 k.p., dochodzenia odszkodowania za okres pozostawania bez pracy oraz otrzymania zasiłku dla bezrobotnych.

Strona pozwana B. Z. W. S.A. z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew (k.19-21) wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Wyjaśniła, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym zawarcie porozumienia z 28 marca 2013 r. powzięła zamiar rozwiązania z powódką umowy o pracę, w związku z utratą zaufania do powódki z powodu rażącego naruszenia zasad obrotu gotówkowego oraz niskiej oceny jej pracy. Nie było jednak jej zamiarem rozwiązanie z powódką umowy na podstawie art. 52 k.p., gdyż w przypadku nieprzyjęcia przez powódkę propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron, strona pozwana zamierzała złożyć jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W trakcie spotkania w dniu 28 marca 2013 r. nie straszono ani nie szantażowano powódki. Powódka została poinformowana o przyczynach decyzji pracodawcy, w tym wyjaśniono jej, że rażąco zaniedbywała stosowanie procedur wewnętrznych, dotyczących przechowywania wartości pieniężnych, poprzez przechowywanie gotówki w sposób niezabezpieczony na biurku, zamiast pod zamknięciem. Wskazano ponadto na niską ocenę pracy powódki (ocena „D” za 2012 r.) oraz brak realizacji zadań sprzedażowych. Powódce dano czas na zastanowienie się nad decyzją, którą w konsekwencji podjęła w pełni świadomie, po przedstawieniu jej okoliczności przemawiających za rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Strona pozwana wskazała, że jej zdaniem nie zachodziła żadna z przesłanek określonych art. 84 k.c. ani art. 87 k.c., zaś powódka po zawarciu porozumienia po prostu zmieniła swoje stanowisko odnośnie tego porozumienia i wyłącznie z tej przyczyny dąży do uchylenia się od jego skutków.

Pismem procesowym z 21 sierpnia 2013 r. (k.88-89) powódka podniosła, że decyzja o ewentualnym wypowiedzeniu jej stosunku pracy byłaby bezzasadna, w szczególności powódka nie dopuściła się działania na szkodę banku, nie była karana, nie przeprowadzano z nią żadnych rozmów na temat uchybień ani też nie udzielano jej ostrzeżeń. Wskazała, że pięciu pracowników otrzymało oceny pracy na takim poziomie jak powódka, a mimo to nadal pracują u strony pozwanej. Ponadto ocena pracownicza powódki za 2012 r. była nieadekwatna, gdyż zdaniem powódki oceny poszczególnych kryteriów wskazują, że powódka powinna otrzymać co najmniej ocenę „C”, a nie „D”. Wskazała też, że w czasie spotkania z 28 marca 2013 r. została poinformowana, że w razie niepodpisania porozumienia otrzyma „negatywne świadectwo pracy”. Powódka zarzuciła też, że pracownicy nie zostali uprzedzeni, że system monitoringu będzie wykorzystywany do kontroli ich pracy, jak również podniosła, że wcześniej nie było takiej praktyki i wykorzystano ją tylko w przypadku powódki. Zarzuciła również, że czas, jaki dano jej do namysłu, był zbyt krótki

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka N. T. (poprzednio: S.) była zatrudniona od 15 listopada 2006 r. w K. B. S.A., a po połączeniu tego banku ze stroną pozwaną stała się od 4 stycznia 2013 r. pracownikiem B. Z. W.S.A. Była zatrudniona na pełen etat, na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego konsultanta z funkcją doradcy klienta w zakresie operacji gotówkowych i sprzedaży. W marcu 2013 r. wykonywała swoje obowiązki w 44 Oddziale we W..

### ***Dowody:***

- kopia akt osobowych powódki

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.702,25 zł brutto miesięcznie.

### ***Dowody:***

- zaświadczenie z 15.7.2013 r. (k.47)

Przełożona powódki J. J. miała wątpliwości co do tego, czy pracownicy oddziału prawidłowo korzystają z dyspensera. Odtworzyła w związku z tym nagrania z monitoringu, aby sprawdzić, w jaki sposób pracownicy wykonują swoje czynności. Przy tej okazji zaobserwowała, że powódka obsługiwała klientów w sposób, który zdaniem J. J. był nieprawidłowy. Jak wynikało z nagrania z monitoringu, powódka pobierając gotówkę od klientów i dokonując wypłat, nie wkładała jej do zamkniętej szafki kasjerskiej lub sejf, lecz przechowywała ją na swoim biurku, pod kalkulatorem, a gdy banknotów było więcej – przykrywała je kartką papieru. Nie było to zachowanie jednostkowe, powtarzało się w ciągu 3 dni, z których monitoring zbadano. Pozostali kasjerzy nie pracowali w ten sposób. Pracownicy strony pozwanej wiedzą, że takie zachowanie jest sprzeczne z procedurami obrotu gotówkowego, gdyż procedury te są udostępniane im w formie elektronicznej.

J. J. po zapoznaniu się z nagraniem skonsultowała się ze swoim przełożonym J. H., który również obejrzał nagranie i podzielił jej pogląd, że zarejestrowane zachowanie powódki narusza procedury obowiązujące w banku.

**Dowody:**

- zeznania J. H. (k.134)
- zeznania J. J. (k.134)

Zgodnie z obowiązującymi w B. Z. W. S.A. procedurami wewnętrznymi, których treść była powódce znana, banknoty zawsze muszą być przechowywane pod zamknięciem. Pracownikom banku (w tym powódce) w październiku 2012 r. przypomniano w drodze mailowej o bezwzględny obowiązkowi stosowania się do procedur bezpieczeństwa obrotu gotówkowego, w szczególności w przypadku pracy na szafkach kasjerskich.

**Dowody:**

- procedura „Operacje kasowe” (k.48-70)
- wydruk wiadomości elektronicznych z 19.10.2012 r. (k.71, k.72-73)

Powódka nie zgłaszała przełożonym, że jej szafka kasjerska uniemożliwia jej prawidłowe obsługiwanie klientów i stosowanie się do procedur bankowych w zakresie obrotu gotówkowego.

**Dowody:**

- zeznania J. H. (k.134)
- zeznania J. J. (k.134)
- częściowo: przesłuchanie N. T. w charakterze powódki (k.138)

Powódka w 2012 r. oceniona została na poziomie „D”, co spowodowane było niskimi wynikami w osiągnięciu celów sprzedażowych, w tym m.in. brakiem realizacji miesięcznych minimalnych celów wyznaczanych powódce. W przypadku powódki cele sprzedażowe w 2012 r. były zrealizowane na poziomie 44%.

**Dowody:**

- arkusz oceny pracownika za 2012 r. (k.74-75)
- porównanie realizacji celów sprzedażowych w 2012 r. (k.76)

Po zapoznaniu się z relacją J. J., Dyrektor 4 Regionu J. H. wystąpił w dniu 27 marca 2013 r. do działu kadr o przygotowanie dokumentów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z powódką w dwóch wariantach: porozumienia stron i wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazane miały być: utrata zaufania pracodawcy

oraz przełożonych do pracownika, spowodowana wielokrotnym rażącym naruszeniem zasad bezpieczeństwa gotówkowego, tj. nieprawidłowym przechowywaniem gotówki (na biurko zamiast w multisejfie); niska ocena z wykonywania obowiązków pracowniczych (o czym świadczyć miała m.in. ocena pracy za 2012 r. na poziomie „D”) i brak wymaganej oraz oczekiwanej przez pracodawcę poprawy; zbyt niska efektywność pracy, polegająca na braku realizacji zadań sprzedażowych, co potwierdzać miały bieżące wyniki sprzedażowe oraz wyniki osiągnięte w 2012 r. Dokumentacja w obu wariantach została przygotowana, podpisana przez uprawnione osoby i odesłana do J. H. w celu podjęcia dalszych czynności.

**Dowody:**

- kopia wniosku z 27.03.2013 r. (kopia akt osobowych)
- zeznania J. H. (k.134)

W dniu 28 marca 2013 r. odbyło się spotkanie z powódką, dotyczące rozwiązania z nią stosunku pracy. W czasie spotkania obecni byli: przedstawiciel działu kadr W. D., J. H. i J. J.. J. H. przedstawił powódce zarzuty pracodawcy i zapytał ją, czy chce obejrzeć nagrania z monitoringu. Powódka nie chciała się z nimi zapoznać, powiedziała, że wie, w jaki sposób pracowała.

Przedstawiciele pracodawcy w czasie spotkania przedstawili powódce propozycję rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, informując ją jednocześnie, że w razie nieprzyjęcia tej propozycji pracodawca złoży jej oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodu naruszenia procedur i niskiej oceny pracy za poprzedni rok, w tym nierealizowania planów sprzedażowych. J. H. dysponował dokumentami przygotowanymi w obu wariantach, powódka mogła się z nimi zapoznać. Została poinformowana, że jeśli ma jakieś pytania, może je zadać W. D.. Powódka miała do niej pytania dotyczące skutków prawnych zastosowania obu form rozwiązania umowy o pracę i uzyskała na nie odpowiedzi. Powódka poprosiła o chwilę do namysłu, jej prośba została uwzględniona.

Powódka była zdenerwowana i zszokowana sytuacją i chciała szybko zakończyć spotkanie, więc namyślała się nad decyzją tylko kilka do kilkunastu minut. Nie prosiła o umożliwienie jej dłuższego namysłu ani o umożliwienie jej uzyskania porady innej osoby. Ostatecznie podpisała przygotowane przez stronę pozwaną porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 marca 2013 r., obejmujące m.in. oświadczenie pracownika, że wszelkie roszczenia ze stosunku pracy zostały spełnione i nie będzie w przyszłości wnosić żadnych roszczeń z tego tytułu.

**Dowody:**

- kopia porozumienia z 28.03.2013 r. (kopia akt osobowych)
- zeznania J. H. (k.134)
- zeznania J. J. (k.134)
- częściowo: przesłuchanie N. T. w charakterze powódki (k.138)

W dniu 2 kwietnia 2013 r. strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy.

**Dowody:**

- kopia świadectwa pracy z 2.04.2013 r. (k.4)

Pismem z 12 kwietnia 2013 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że jej oświadczenie z 28 marca 2013 r. jest nieważne, gdyż zostało podpisane pod wpływem błędu oraz podstępnej bezprawnej groźby rozwiązania stosunku

pracy na podstawie art. 52 k.p., a ponadto powódka podpisując je nie miała świadomości tego, że jest ono dla niej niekorzystne, gdyż znacznie utrudnia jej dochodzenie swych praw na drodze sądowej.

**Dowody:**

- pismo z 12.04.2013 r. (k.5)

Pismem z 13 maja 2013 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że nie wyraża zgody na cofnięcie przez powódkę oświadczenia woli z 28 marca 2013 r., a uchylenie się przez nią od skutków prawnych tego oświadczenia jest bezpodstawne. Wskazała, że oświadczenie nie zostało złożone przez powódkę pod wpływem bezprawnej groźby ani błędu, decyzja została podjęta przez powódkę świadomie i swobodnie, ze znajomością stanu faktycznego.

**Dowody:**

- pismo z 13.05.2013 r. (k.6)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie było uzasadnione.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o przedstawione przez strony dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia powódki, w szczególności w oparciu o akta osobowe powódki, a także kopię arkusza oceny pracy powódki. Oparł się również na tekście złożonej przez stronę pozwaną procedury wewnętrznej dotyczącej sposobu przeprowadzania operacji kasowych. Sąd w przeważającej mierze dał też wiarę zeznaniom przesłuchiwanych świadków, tj. przełożonych powódki J. H. i J. J.. Ich relacje są spójne, logiczne i korespondują z treścią wniosku z 27.03.2013 r. o przygotowanie dokumentów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Zostały też częściowo potwierdzone przez samą powódkę, która w zakresie opisanych przez świadków faktów w zasadzie potwierdziła ich zeznania, odmiennie jedynie interpretując atmosferę spotkania z 28.03.2013 r., jak też swoją możliwość swobodnego podjęcia świadomej decyzji w czasie tego spotkania.

Podstawę prawną zgłoszonego przez powódkę żądania ustalenia, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia, a tym samym – ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 kodeksu postępowania cywilnego [dalej: k.p.c.], stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. Powództwo wniesione na tej podstawie ma na celu usunięcie sporu co do treści i istnienia stosunku prawnego; chodzi przy tym nie tylko o spór już istniejący, ale również o spór, który może powstać w przyszłości w związku z brakiem pewności co do istnienia określonego stosunku prawnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że w razie sporu co do tego, czy stosunek pracy został nawiązany oraz czy doszło do jego rozwiązania, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy w oparciu o treść art. 189 k.p.c.; ze względu na to, że stosunek pracy wiąże się z różnorodnymi i daleko idącymi skutkami prawnymi (teraźniejszymi i na przyszłość), z reguły powód ma interes prawny w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy nawet w sytuacji, gdy mógłby skorzystać z powództwa o spełnienie świadczeń wynikających ze stosunku pracy (co w typowych przypadkach wyłącza, zgodnie z poglądami orzecznictwa, możliwość domagania się ustalenia istnienia stosunku prawnego).

W niniejszej sprawie w chwili wniesienia pozwu istniał między stronami spór co do tego, czy powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli z 28.03.2013 r., dotyczącego wyrażenia przez nią zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powódka domagała się ustalenia, że w związku ze skutecznym uchyleniem się przez nią od skutków tego oświadczenia, porozumienie z 28.03.2013 r. należy uznać za niezawarte, a przez to – należy ustalić, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy i że nadal on trwa.

Przepisy prawa pracy nie regulują zagadnienia wad oświadczeń woli, składanych w związku ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że na mocy odesłania z art. 300 k.p. znajdują w tej mierze zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego

oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć (ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej); w § 2 ustawodawca wskazał jednak, że można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożony oświadczenia tej treści (błąd istotny). Ograniczenia wynikające z art. 84 k.c. nie dotyczą przypadków, gdy strona została podstępnie (celowo) wprowadzona w błąd przez kontrahenta – bowiem jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 k.c.). Ustawodawca w art. 87 k.c. zastrzegł ponadto, że kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten też 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. 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 (art. 88 § 1 k.c.).

Wynikająca z powyższych przepisów sankcja tzw. nieważności względnej następuje bez ingerencji sądu - poprzez uchylenie się od skutków oświadczenia woli. Możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia, ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione. Rozstrzygnięcie sądu ma charakter deklaracyjny i może nastąpić zarówno w oddzielnym postępowaniu (w sprawie o stwierdzenie nieważności czynności prawnej w wyniku uchylenia się od skutków oświadczenia woli) jak i w każdym postępowaniu, w którym skuteczność oświadczenia woli ma znaczenie dla rozstrzygnięcia o zgłoszonym w nim żądaniu. Przedmiotem oceny sądu jest zasadność i podstawy uchylenia się od skutków oświadczenia woli. W razie sporu sąd bada, czy spełnione zostały przesłanki błędu prawnie doniesłego i czy uchylenie się od skutków oświadczenia woli nastąpiło w sposób prawem przewidziany (tak: Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12.10.2005 r., III CK 48/05, Lex nr 191867). Powództwo o ustalenie może zgłosić każda ze stron czynności.

Powódka zmierzała do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia o przyjęciu porozumienia z 28.03.2013 r. Była to czynność prawna dwustronna (umowa) dotycząca stosunku zobowiązaniowego o charakterze odpłatnym (wynikającego z umowy o pracę), a zatem uchylenie się od jej skutków byłoby dopuszczalne tylko wtedy, gdyby błąd został wywołany przez stronę pozwaną, chociażby bez jej winy, albo gdyby wiedziała ona o błędzie lub mogła go z łatwością zauważyć. Powódka nie wyjaśniła w sposób konkretny, czego miał w jej ocenie dotyczyć błąd, na który się powołuje – z jej pism procesowych wydaje się wynikać, że dotyczył on „całokształtu” sytuacji, w jakiej się znalazła, a to: przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, formy rozwiązania stosunku pracy, jaką zamierzał wybrać pracodawca, wreszcie skutków prawnych, jakie dla powódki rodzić będzie rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powódka podnosiła, że strona pozwana działała celowo, starając się ją zastraszyć i przekonać, że zostanie zwolniona w trybie art. 52 k.p., a zatem w istocie powoływała się na sytuację podstępny – która zwalniałaby ją z konieczności wykazywania, że błąd miał charakter istotny i dotyczył treści czynności prawnej.

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie potwierdził tego, że strona pozwana zagroziła powódce zwolnieniem jej w trybie dyscyplinarnym. Przeczą temu nie tylko zeznania obu przełożonych powódki, lecz również treść wniosku skierowanego przez J. H. do działu kadr. We wniosku tym J. H. zwrócił się o przygotowanie dokumentów kadrowych w dwóch wariantach: porozumienia stron i wypowiedzenia. Przygotowaną w ten sposób dokumentację przedstawiono następnie powódce w czasie spotkania w dniu 28.03.2013 r., powódka miała możliwość zapoznania się z nią (jak wynika z zeznań J. J., dokumentację wyłożono na stoliku, przy którym wszyscy siedzieli w czasie spotkania). Zresztą i zeznania samej powódki nie potwierdzają w sposób kategoryczny tego, że groźba zwolnienia w trybie art. 52 k.p. pojawiła się w rozmowie z przedstawicielami pracodawcy – powódka wyjaśniła, że jej obawa, że zostanie zwolniona w tym trybie wynikała z faktu, że mowa była m.in. o tym, że w razie niewyrażenia zgody na rozwiązanie

umowy za porozumieniem stron otrzyma niekorzystne świadectwo pracy. Trudno uznać, że taka informacja stanowi jednoznaczną zapowiedź zwolnienia dyscyplinarnego, skoro poniekąd również wzmianka o wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracodawcę może rodzić podejrzenie, że był niezadowolony z pracownika, a zatem w tym sensie świadectwo pracy jest także „niekorzystne”.

Podkreślić należy, że obaj świadkowie zeznali, że powódka miała możliwość zapoznania się z przygotowanymi dokumentami, jak również zadawania pytań przedstawicielowi działu kadr. Powódka skorzystała z tego i uzyskała od W. D. wyjaśnienia co do skutków prawnych obu form rozwiązania stosunku pracy. Na jej prośbę dano jej ponadto czas do namysłu. Powódka nie zwracała się o danie jej więcej czasu na rozważenie propozycji pracodawcy, ani też o to, aby umożliwiono jej uzyskanie porady od innej osoby. W ocenie Sądu podjęła swoją decyzję w sposób swobodny i świadomy, nie działając pod wpływem błędnej oceny okoliczności sprawy.

Powódka miała pełną świadomość tego, z jakich przyczyn pracodawca chce rozwiązać z nią stosunek pracy. Wiedziała, że stawiane są jej zarzuty naruszenia procedur bankowych i w toku przesłuchania przed Sądem przyznała, że opisane naruszenia istotnie miały miejsce, jak również, że wiedziała, że jej zachowanie jest sprzeczne z zasadami obrotu gotówkowego u strony pozwanej. Powódka miała ponadto wiedzę o tym, jakie były jej wyniki sprzedażowe i uświadamiała sobie, że nie realizuje w pełni stawianych jej planów sprzedażowych. Miała wreszcie orientację w tym, jak wypadła w czasie ocen okresowych. W tej sytuacji powódka miała pełen ogląd swojej sytuacji pracowniczej, w szczególności mogła ocenić, czy ewentualne wypowiedzenie będzie zasadne, czy też niezasadne. Na marginesie zauważyć w tym miejscu należy, że zasadność lub niezasadność hipotetycznego wypowiedzenia nie podlegała ocenie Sądu w niniejszym postępowaniu, gdyż pozostawała bez znaczenia dla oceny skutków prawnych złożonego przez powódkę oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli. Okoliczność, że powódce znane były przyczyny planowanego wypowiedzenia i że miała świadomość tego, że przyczyny te zachodziły, jest istotna tylko o tyle, o ile pozwala na ocenę procesów decyzyjnych i motywacyjnych powódki. Skoro bowiem powódka знаła przyczyny, dla których pracodawca chce ją zwolnić, nie można uznać, że została w tej kwestii wprowadzona w błąd.

Powódka nie wykazała również, aby w chwili składania oświadczenia woli jej stan psychiczny wykluczał prawidłowy ogląd sytuacji i podjęcie decyzji z rozeznaniem. Jak wynika z zeznań świadków, powódka była w czasie spotkania wstrząśnięta i zdenerwowana, ale samo w sobie nie świadczy to jeszcze o zniesionej zdolności do rozeznania skutków i treści swych oświadczeń. Silne emocje pracownika w chwili otrzymania wypowiedzenia są reakcją normalną i typową, i z reguły nie wpływają na zdolność do pokierowania swymi działaniami. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, które wskazywałyby, że jej stan psychiczny był na tyle silnie zmieniony, by uniemożliwić jej świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie swej woli. Świadkowie wskazali, że powódka była zdenerwowana w stopniu adekwatnym do sytuacji, w której się znalazła, a jej stan psychiczny nie uległ istotnemu zaburzeniu w zakresie funkcji poznawczych i procesów decyzyjnych. Nic w zachowaniu powódki nie wskazywało na to, że jej czynności psychiczne uległy upośledzeniu. Również przesłuchanie powódki nie daje podstaw, aby uznać, że znalazła się w stanie, o którym mowa w art. 82 k.c. (tj. w stanie powodującym nieważność złożonego oświadczenia woli).

Z kolei jeśli chodzi o zarzuty powódki dotyczące wprowadzenia jej przez pracodawcę w błąd, to jak już wyżej wskazano, nie ma żadnych podstaw, aby sądzić, że pracodawca sugerował powódce, że zostanie zwolniona w trybie art. 52 k.p. lub że miał świadomość, że powódka pozostaje w błędnym przekonaniu, że grozi jej zwolnienie w tym trybie. Nic zresztą nie świadczy o tym, że faktycznie powódka żywiła taką obawę. W istocie, jak wydaje się wynikać z przesłuchania powódki, rzekomy błąd co do treści czynności prawnej miał nieco inny charakter – powódka nie wzięła pod uwagę pewnych aspektów rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, które były dla niej w praktyce niekorzystne (utrata wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, kwestie związane z ubieganiem się o zasiłek dla bezrobotnych) i dopiero po pewnym czasie uświadomiła sobie w całości następstwa swej decyzji. Nie był to jednak błąd co do samej **treści** czynności prawnej, lecz raczej co do potencjalnych **skutków** tej czynności. Teoretycznie błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., może obejmować także błąd polegający m.in. na mylnym wyobrażeniu o skutkach prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8.03.2012 r., III CSK 221/11, Lex nr 1164737 lub z 29.10.2010 r., I CSK 595/09, Lex nr 688663). Błędu takiego nie wywołała jednak u powódki strona pozwana – ani celowo, ani nieumyślnie. Przeciwnie, przedstawiciele pracodawcy umożliwili powódce

zapoznanie się z przygotowanymi dokumentami, jak też poinformowali ją, że jeśli ma jakieś wątpliwości, może zadawać pytania W. D. (przedstawicielowi działu kadr). W. D. udzieliła powódce wyjaśnień odnośnie tego, jakie będą skutki każdej z przedstawionych powódce form rozwiązania stosunku pracy. Powódka miała czas do namysłu i mogła swobodnie wybrać ten wariant zakończenia stosunku pracy, który w jej ocenie był lepszy. Dopiero po pewnym czasie od podjęcia decyzji powódka zmieniła zdanie odnośnie tego, który ze sposobów rozwiązania stosunku pracy był dla niej korzystniejszy i podjęła w związku z tym próbę uchylenia się od skutków prawnych swego oświadczenia (kierując do pracodawcy pismo z 12.04.2013 r.).

Z powyższych względów Sąd uznał, że błąd, na który powołuje się powódka, w rzeczywistości najprawdopodobniej nie miał miejsca – gdyż nie było żadnych podstaw, aby powódka nabrała przekonania, że zostanie zwolniona dyscyplinarnie. W tej sytuacji zbędne było rozważanie, czy ewentualne błędne przekonanie powódki co do tego faktu mogło mieć wpływ na jej decyzję. Zresztą nawet jeśli taki błąd zaistniał, to nie był to błąd spowodowany albo znany stronie pozwanej. Z kolei mylne przekonanie powódki, że wybrała wariant dla niej korzystniejszy, nie było błędem co do treści czynności prawnej i jej skutków, a więc nie było błędem co do obiektywnie istniejącego faktu, lecz stanowiło wyłącznie błąd w zakresie procesu decyzyjnego i motywacyjnego powódki i jej subiektywnej oceny następstw dokonywanej czynności. Tego rodzaju błąd nie daje podstaw do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, gdyż jest błędem co do pobudek (tj. co do przewidywania i wnioskowania), a nie co do treści czynności prawnej.

Sąd uznał zatem, że nie doszło do skutecznego uchylenia się przez powódkę od skutków prawnych jej oświadczenia woli z 28.03.2013 r., a tym samym stosunek pracy, jaki łączył ją ze stroną pozwaną, uległ rozwiązaniu wskutek porozumienia stron zawartego w tym dniu. W konsekwencji również powództwo o ustalenie, że stosunek pracy nadal strony łączył po 31.03.2013 r. podlegało oddaleniu. Z tych przyczyn Sąd orzekł w punkcie I wyroku.

Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (punkt II wyroku), mimo zgłoszenia stosownego wniosku przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że w okolicznościach sprawy powódka mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż w jej odczuciu podejmując w dniu 28.03.2013 r. decyzję – którą później oceniła jako błędną – nie przewidziała jej skutków w sposób prawidłowy. Sytuację tę powódka interpretowała subiektywnie jako celowe wprowadzenie jej w błąd przez stronę pozwaną. Sąd miał również na uwadze, że powódka wskutek rozwiązania z nią stosunku pracy straciła podstawowe źródło utrzymania, co pogorszyło jej sytuację majątkową.

Kosztami sądowymi w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona, Sąd obciążył w punkcie III wyroku Skarb Państwa, gdyż nie było podstaw, aby w oparciu o art. 113 u.k.s.c. obciążyć nimi stronę pozwaną.