

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2015 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., H. Ż.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 4 maja 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **A. W.**

przeciwko: **T. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka A. W., pozwem z dnia 28 listopada 2014 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko pozwanemu T. P. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) we W., wniosła o ustalenie, że łączy ją z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 2 kwietnia 2012 r. oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powództwa, powódka wskazała, iż w dniu 2 kwietnia 2012 r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.700,00 zł brutto oraz dodatek funkcyjny w wysokości 100,00 zł. Miejscem pracy był prowadzony przez pozwanego sklep spożywczy położony we W.. W dniu 2 stycznia 2012 r. zawarła ze spółką P. sp. z o.o. we W., której prezesem i współnikiem jest pozwany, umowę o pracę na czas nieokreślony, w ramach której wykonywała pracę w sklepie pozwanego we W.. Umowa uległa rozwiązaniu w dniu 31 marca 2012 r. Wcześniej w okresie od 1 września 1997 r. do 31 grudnia 2011 r. wykonywała pracę na rzecz pozwanego w sklepie we W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 14 listopada 2014 r. pozwany, w czasie rozmowy z nią, po wypłaceniu wynagrodzenia za pracę wykonaną w październiku 2014 r., poinformował ją, że musi rozwiązać zawartą umowę, nie podając przy tym przyczyn. Wyraźnie wskazał, iż jeżeli nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wówczas zostanie zwolniona dyscyplinarnie. Pozwany konsekwentnie wywierając na niej presję wymuszał, aby zgodziła się na złożenie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Przekonywał, że ma

prawo ją zwolnić nie wskazując przy tym żadnych powodów, które miałyby skutkować rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym. Ponadto powódka wskazała, że pozwany przekonywał, iż zawarta umowa musi zostać rozwiązana z dnia na dzień, albowiem ze względu na zajmowane stanowisko i zakres wykonywanych obowiązków, powódka ma dostęp do wielu informacji i dokumentów, do których nie powinna mieć dostępu. Uniemożliwia to rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, a możliwe jest jedynie zwolnienie dyscyplinarne lub za porozumieniem stron.

Pozwany wielokrotnie nalegał na nią aby wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oraz grożąc, że jej odmowa będzie skutkowałą rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. W tym celu pozwany wykorzystał znaną mu jej sytuację rodzinną i osobistą. Podczas rozmowy kilkakrotnie prosiła pozwanego o możliwość opuszczenia pomieszczenia, w którym przebywali, na co nie wyrażał zgody. Wymuszając zgodę na porozumienie stron kilkakrotnie podsuwał jej uprzednio przygotowaną przez siebie kartkę papieru, na której miała złożyć swój wniosek o rozwiązanie umowy.

Ostatecznie działając pod wpływem użytego podstępu, będąc pod presją psychiczną i w stanie obawy spełnienia użytej wobec niej groźby, wyraził zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i własnoręcznie napisała podyktowaną jej przez pozwanego treść, pod którą złożyła podpis. Dopiero wówczas, roztrzęsiona i zapłakana, opuściła pomieszczenie, w którym prowadzona była rozmowa. Dlatego też w dniu 19 listopada 2014 r. złożyła pozwanemu pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, równocześnie wnosząc o dopuszczenie jej do pracy, zgłaszając gotowość niezwłocznego przystąpienia do pracy (k. 3-8).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany zarzucił, iż początkowo współpraca z powódką układała się prawidłowo. Zauważalne problemy z wywiązywaniem się przez powódkę z obowiązków pracowniczych uwidoczniły się w 2014 r. Przez długi czas, ze względu na sytuację rodzinną powódki, pozwany wykazywał wyrozumiałość dla niedociągnięć w pracy, licząc na to, iż powódka odzyska motywację do pracy. Z uwagi na owa szczególna sytuację pozwany zdecydował by powódka wyjechała na tygodniową wycieczkę do Turcji gdzie przebywał w okresie od 6-10 października 2014 r. Po powrocie od 24-31 października 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, w trakcie którego prowadziła sprzedaż artykułów cementarnych. W efekcie w listopadzie 2014 r. powódka wróciła do pracy jeszcze bardziej zmęczona, wypalona i zniechęcona, brakowało jej motywacji. W związku z tym, iż sytuacja nie ulegała zmianie w dniu 12 listopada 2014 r., pozwany postanowił porozmawiać z powódką. Oprócz powódki w spotkaniu uczestniczyła jeszcze E. P.. Celem rozmowy było omówienie sytuacji na stanowisku monopolowym, za które odpowiedzialna była powódka. Pozwany wyraziła swoje zastrzeżenia co do funkcjonowania stoiska. W toku rozmowy powódka zgodziła się oceną sytuacji na stoisku, stwierdziła, że jest zmęczona wykonywaną pracą i wypalona. Oświadczyła, że ma już dość wykonywanej pracy, jest zmęczona obowiązkami i chciałaby rozwiązać umowę o pracę. W odpowiedzi na propozycję powódki pozwany oświadczył, iż jeżeli taka jest jej wola, to mogą rozwiązać umowę o pracę. Na pytanie powódki kiedy możliwe będzie rozwiązanie umowy – pozwany wskazał, że jeżeli tego chce mogą rozwiązać umowę choćby dzisiaj. Po czym na otrzymanej kartce powódka napisała prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 12 listopada 2014 r. W dniu 19 listopada 2014 r. w godzinach wieczornych powódka przysłała do sklepu wraz ze swoim pełnomocnikiem i wręczyła obecnemu w sklepie pracownikowi oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Pozwany zaprzeczył, ażeby wobec powódki były stosowane jakiegokolwiek groźby, w szczególności groźbami zwolnieniem dyscyplinarnym (k. 37-46).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powódka A. W. w dniu 2 kwietnia 2012 r. zawarł z pozwanym T. P. prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) we W., umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona w

pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika monopolu. Miejscem pracy były sklep znajdujący się we W. przy ul. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.866,67 zł brutto.

Dowody:

- umowa o pracę z 02.04.2012 r. – karta 13,
- zaświadczenie o zarobkach – karta 51.

Pozwany w ramach prowadzonej działalności gospodarczej prowadzi sklep we W. przy ul. (...), w którym pracowała powódka.

Powódka była kierownikiem stoiska monopolowego i podlegały jej 4 pracownice. Do jej obowiązków należało kierowanie stoiskiem, zarządzanie pracownikami, zajmowanie się dokumentacją związaną z zakupami, utrzymywanie stoiska w czystości.

Powódka nie wszystkie obowiązki wykonywała w sposób należyty, był bałagan na stoisku, na którym powódka była kierownikiem. Powódce była z tego tytułu czasami zwracana uwaga.

Powódka w ostatnim okresie przed listopadem 2014 r. czuła się przepracowana, „wypalona”. Zaczęła mówić, że szuka nowej pracy.

Z uwagi na to, że pozwany miał możliwość raz w roku skierować któregoś z pracowników na zagraniczną wycieczkę, w roku 2014 r. pozwany wraz z B. B. zdecydowali, że na taką wycieczkę pojedzie powódka do Turcji. Powódka pojechała na tą wycieczkę do Turcji w celu regeneracji sił i wypoczynku.

Ustalonym zwyczajem było to, że pozwany co roku udzielał powódce urlopu przed 1 listopada, tak, aby mogła ona wraz z rodziną uczestniczyć w sprzedaży kwiatów i zniczy przy cmentarzu w ramach prowadzonej działalności przez członków jej rodziny. Nigdy pozwany nie wyrażał sprzeciwu powódce na taki urlop.

Dowody:

- zeznania świadka E. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka R. S. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania powódki A. W. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka A. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka I. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka B. B. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r.,
- zeznania świadka I. W. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r.,
- zeznania pozwanego T. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.

W dniu 12 listopada 2014 r. pozwany wraz z małżonką wypłacał pracownikom wynagrodzenie.

Pod koniec pierwszej zmiany, która trwa od 6:00 – 14:00, pozwany zadzwonił do powódki i poinformował ją, aby poczekała chwilę, gdyż chce się z nią rozliczyć. Około godziny 15:00 powódka udała się do pokoju, w którym czekali już na nią pozwany oraz E. P..

Pozwany wypłacił powódce premię oraz wynagrodzenie za dwa miesiące. Następnie pozwany w trakcie rozmowy z powódką poruszył temat wykonywania pracy przez powódkę. Rozmowa dotyczyła ogólnej sytuacji na stoisku monopolowym, gdzie powódka była kierownikiem oraz problemu tzw. „gratisów”.

W trakcie rozmowy pozwany wraz z powódką wyszli na sklep w celu m. in. odszukania „gratisów”, po czym powrócili do pokoju. W trakcie, gdy powódka z pozwanym obchodzili sklep, spotkali R. S., któremu powódka powiedziała: „odchodzę”.

Pod koniec rozmowy z pozwanym, kiedy już wrócili do pokoju, powódka oświadczyła pozwanemu, że nie musi tu pracować, na co pozwany odpowiedział, iż nie widzi problemu w rozwiązaniu sytuacji w ten sposób, że jeśli powódka chce zrezygnować z pracy, to może odejść nawet z dniem, w którym ma miejsce rozmowa tj. z dniem dzisiejszym pisząc podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Następnie powódka napisała na otrzymanej od pozwanego kartce prośbę o rozwiązanie z dniem 12 listopada 2014 r. umowy o pracę za porozumieniem stron, na co pozwany wyraził pisemną zgodę.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, strony rozmawiały jeszcze przez chwilę na temat zatrudnienia powódki, po czym powódka wychodząc podała na pożegnanie rękę pozwanemu oraz E. P. i wszyscy rozstali się w spokojnej i kulturalnej atmosferze.

W trakcie rozmowy pozwany w żaden sposób nie zastraszał powódki. Strony rozmawiały o pracy powódki, jej sposobie wykonywania pracy, ewentualnych zaniedbaniach i nieprawidłowościach w pracy, możliwości rozwiązania umowy o pracę.

Drzwi do pokoju, gdzie pozwany rozmawiał z powódką były otwarte tak, że powódka mogła swobodnie wyjść z pokoju.

Po rozmowie, wychodząc z pokoju, powódka poinformowała R. S., czekającego na wypłatę wynagrodzenia i rozliczenie się, iż zwalnia się z pracy i odchodzi, a następnie poszła do A. S. (2), której powiedziała, że została zwolniona za „gratisy”.

W czasie rozmowy powódki z pozwanym byli oni w gabinecie pozwanego. Stojąc na korytarzu przy drzwiach gabinetu nie jest możliwym usłyszeć rozmowę toczącą się w środku pokoju, gdyż jest szum na korytarzu.

Dowody:

- zeznania świadka E. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka A. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka I. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka R. S. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka B. B. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r.,
- zeznania świadka R. N. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r., (częściowo)
- zeznania świadka I. W. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r.,
- zeznania powódki A. W. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r., (częściowo)
- zeznania pozwanego T. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.

Po wyjściu powódki ze sklepu odbyło się zebranie z udziałem pozwanego, I. R. (1) oraz R. S., w trakcie którego pozwany poinformował, że powódka złożyła wypowiedzenie i odchodzi z pracy.

Po rozmowie, I. R. (2) zadzwoniła do D. P. i poinformowała ją, że następnego dnia ma przyjść do pracy na inną godzinę niż zwykle. Wtedy D. P. zadzwoniła do powódki, która powiedziała jej, że napisała wypowiedzenie i już nie pracuje w sklepie.

I. R. (1) zadzwoniła również do B. B. około godziny 17.00 i powiedziała jej, że należy przeprowadzić remanent w sklepie w związku z odejściem powódki.

Obowiązki powódki zostały przejęte przez R. S..

Dowody:

- zeznania świadka E. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka A. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka I. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka R. S. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.,
- zeznania świadka B. B. złożone na rozprawie w dniu 4.05.2015 r.,
- zeznania powódki A. W. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r., (częściowo)
- zeznania pozwanego T. P. złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r.

W dniu 19 listopada 2014 r. powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli w dniu 12 listopada 2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka w oświadczeniu wskazała, iż w chwili składania oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron działała pod wpływem podstępów oraz groźby ze strony pozwanego, jako pracodawcy. Podczas rozmowy, przeprowadzonej w dniu 12 listopada 2014 r., pozwany wymusił na niej wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wielokrotnie podkreślając i grożąc, że niezłożenie przez nią wskazanego oświadczenia woli będzie skutkowało rozwiązaniem z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy. Jednocześnie, pozwany nalegał, abym, na podsuwanej jej kartce papieru, złożyła oświadczenie woli o podanej treści i je podpisała. Zdenerwowanie oraz przymus, pod którym została postawiona, były dodatkowo potęgowane sposobem prowadzenia rozmowy. Roztrzęsiona, kilkakrotnie, bezskutecznie prosiła o możliwość opuszczenia pomieszczenia, w którym przebywali.

Zachowaniem, polegającym na bezprawnym zagrożeniu rozwiązania zawartej z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, jeśli nie zgodzi się na jej rozwiązanie za porozumieniem stron, a także sposobem prowadzenia rozmowy, pozwany wymusił na niej złożenie oświadczenia o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Wskazane oświadczenie woli złożyła działając pod wpływem groźby, przymusu psychicznego oraz wywołanego u niej stanu obawy.

Równocześnie powódka wniosła o dopuszczenie jej do pracy na stanowisku kierownika monopolu, ustalonym w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 2 kwietnia 2012 r. i zgłosiła gotowość niezwłocznego przystąpienia do wykonywania pracy.

Dowody:

- oświadczenie powódki z 19.11.2014 r. – karta 25-26.

Pismem z dnia 21 listopada 2014 r. pozwany poinformował powódkę, iż umowa o pracę z dnia 2 kwietnia 2012 r. została skutecznie rozwiązana za zgodnym porozumieniem stron z dniem 12 listopada 2014 r., a okoliczności mające rzekomo uzasadniać uchylenie się od skutków oświadczenia woli nie są prawdziwe. Nie stanowią zatem skutecznych wad oświadczenia woli w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego.

Dowody:

- pismo pozwanego z 21.11.2014 r. – karta 27.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie był fakt, iż powódka była zatrudniona przez pozwanego w sklepie we W. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę o pracę z dnia 2 kwietnia 2012 r. zawartą na czas nieokreślony.

Nie było sporne też, że w dniu 12 listopada 2014 r. powódka napisała prośbę o rozwiązanie z dniem 12 listopada 2014 r. umowy o pracę za porozumieniem stron, na którą to ofertę pozwany wyraził zgodę.

Sporne było natomiast to, czy złożone przez powódkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wolne od wad w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, a zatem czy dokonana czynność prawna – rozwiązanie stosunku pracy mocą porozumienia stron – powinna wywrzeć skutki prawne, a tym samym czy stosunek pracy, który był przedmiotem porozumienia stron istnieje nadal.

Spornym między stronami był czas trwania samej rozmowy powódki i pozwanego, gdyż zeznania świadków oraz stron są w tym zakresie całkowicie odmienne. Świadek E. P. zeznała, iż trwała ona około 15-20 minut, z relacji świadka R. S. wynika, iż było to około 1-1,5 godziny, świadek R. N. mówiła, że rozmowa trwała ponad 40 minut, natomiast w ocenie powódki około 2 godzin, tymczasem pozwany zeznał, iż rozmowa trwała 40 minut – 1 godziny. W ocenie Sądu, bezspornym było, że rozmowa pomiędzy pozwanym i powódką przebiegała w warunkach, gdzie obie strony wykazywały emocje, zatem ocena zeznań stron w tym zakresie ma prawo być bardzo subiektywna. Jak wynika również z zeznań świadków R. S. i R. N., czekali oni na spotkanie z pozwanym, zatem ich zeznania, że rozmowa pozwanego z powódką była ponad godzinę również może być nacechowane subiektywnością, gdyż, jak wiadomo, czas, w którym osoba trzecia musi czekać na spotkanie w subiektywnym przekonaniu osoby czekającej zawsze jest dłuższy, niż faktyczny czas oczekiwania. Zatem czas rozmowy pozwanego z powódką należy ocenić na około godzinę, w szczególności mając na uwadze, że w czasie rozmowy poruszane były tematy zarówno związane z rozliczeniem powódki z zaległego wynagrodzenia, jak również jej pracy, „gratisów” i okoliczności rozwiązania umowy o pracę.

Jednakże w ocenie Sądu bez istotnego znaczenia ma czas odbycia samej rozmowy, znaczenia mają jedynie okoliczności związane z jej samym przebiegiem.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron. Jest to zatem jedna z prawnie dopuszczalnych form rozwiązania stosunku pracy, do którego dochodzi w skutek zgodnej woli stron, mającej na celu osiągnięcie określonego skutku – rozwiązania więzi pranej łączącej pracownika z pracodawcą. W przypadku takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie określił żadnych roszczeń jakie mogłyby przysługiwać pracownikowi, a o których mowa w Oddziałach 4 do 6a Rozdział II Kodeksu pracy. Powódka nie mogła więc żądać ani przywrócenia do pracy, ani odszkodowania.

Należy jednak wziąć pod uwagę, iż strony (pracownik, pracodawca) mogą uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia, powołując się na wady oświadczenia woli skatalogowane w Kodeksie cywilnym w zw. z art. 300 k.p. Możliwość uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli jest prawem podmiotowym kształtującym, a więc jego skutki powstają wprawdzie z chwilą złożenia stosownego oświadczenia na piśmie, jednakże

działa ono ex tunc. Oznacza to, iż takie oświadczenie jest nieważne od samego początku, tj. od chwili jego złożenia, a zatem nie dochodzi do skutecznego rozwiązania umowy o pracę. Skoro więc nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to strona w świetle art. 189 k.p.c. może żądać ustalenia istnienia lub nie istnienia stosunku prawnego (patrz np. uzasadnienie wyrok S.N. z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, lex 74585; S.N. z 19 listopada 2003 r., V CK 477/02).

W świetle art. 189 k.p.c. kryteriami oceny zasadności żądania powoda są, po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz, po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie S.N. z 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; LEX nr 602241). Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; LEX nr 585783).

Należy jednak podkreślić, iż żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest alternatywnym roszczeniem w sytuacji, gdy możliwe jest sformułowanie roszczeń wprost na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Niniejszy pogląd znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 211/07; OSNP 2009/15-16/193) – oświadczeniu pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy, ażeby nie spowodowało wyrażonego w nim skutku prawnego, pracownik może przeciwstawić przysługujące mu roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. W związku z powyższym nie jest trafny pogląd, zgodnie z którym art. 189 k.p.c. stanowi równorzędną podstawę prawną w relacji do możliwości żądania przywrócenia do pracy (albo odszkodowania) na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika „prawny”, nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c. Interes prawny powoda musi być nadto zgodny z prawem, z zasadami współżycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 k.p.c. (wyrok S.N. z 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79; LEX nr 5124, OSP 1980/11/196).

W wyroku z dnia 15 grudnia 2009 r. Sądu Najwyższego (II PK 159/09, LEX) uznał, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę, sprawę o ustalenie stosunku pracy, oznacza to, że są to regulacje szczególne dla art. 189 k.p.c. zgodnie, z którego treścią powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny; potwierdzają one jedynie, że w tym powództwie o ustalenie, zawsze zawiera się interes prawny. W sporze o ustalenie stosunku pracy, o żywotnym interesie powoda-pracownika w ustaleniu tego stosunku stanowią konsekwencje nie tylko w sferze aktualnej ale i przyszłej, zarówno w sferze zatrudnienia, jak i też ubezpieczenia społecznego. Dlatego w ocenie niniejszego Sądu, w rozstrzyganej sprawie powódka miała interes prawny, albowiem rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na ewentualne dalsze uprawnienia powódki.

Skuteczność uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia jest uzależniona od spełnienia ustawowych przesłanek oraz po zachowaniu wymogów formalnych. Mianowicie zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p., 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. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Z kolei w myśl art. 86. § 1. 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.

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

Jednocześnie zachowanie wymogów formalnych oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych wymaga aby było złożone na piśmie, skierowane do określonego adresata w taki sposób żeby mógł zapoznać się z jego treścią oraz powinno dotrzeć do adresata w rocznym terminie, zakreślonym w art. 88 k.c., tak aby mógł on zapoznać się z jego treścią (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1967 r., III CZP 7/67, OSNCP 1967, nr 10, poz. 171). Uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli przysługuje wyłącznie tej osobie, która złożyła dotknięte wadą oświadczenie woli, nigdy zaś drugiej stronie czynności prawnej. Uprawnienie wygasa po upływie roku od wykrycia błędu (art. 88 § 2 k.c.).

Powódka dochowała wymogów formalnych określonych w art. 88 k.c. Do złożenia przez nią spornego oświadczenia woli doszło w dniu 12 listopada 2014 r., natomiast w dniu 19 listopada 2014 r. złożyła pozwanemu na piśmie oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, na co pozwany pismem z dnia 21 listopada 2014 r. doręczonym powódce w dniu 25 listopada 2014 r. poinformował ją, iż umowa o pracę rozwiązała się skutecznie z dniem 12 listopada 2014 r.

Kluczowe zatem stało się ustalenie, czy zaszły pozostałe przesłanki, które mogłyby skutkować skutecznym uchyleniem się przez powódkę od złożonego przez nią w dniu 12 listopada 2014 r. oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

W pisemnym oświadczeniu z dnia 19 listopada 2014 r. powódka wskazała, iż w chwili składania oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron działała pod wpływem podstępu oraz groźby ze strony pozwanego, jako pracodawcy. Powódka wskazała, że podczas rozmowy, przeprowadzonej w dniu 12 listopada 2014 r., pozwany wymusił na niej wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wielokrotnie podkreślając i grożąc, że niezłożenie przez nią wskazanego oświadczenia woli będzie skutkowało rozwiązaniem z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy. Jednocześnie, pozwany nalegał, abym, na podsuwanej jej kartce papieru, złożyła oświadczenie woli o podanej treści i je podpisała. Zdenerwowanie oraz przymus, pod którym została postawiona, były dodatkowo potęgowane sposobem prowadzenia rozmowy. Roztrzęsiona, kilkakrotnie, bezskutecznie prosiła o możliwość opuszczenia pomieszczenia, w którym przebywali.

Zachowaniem, polegającym na bezprawnym zagrożeniu rozwiązania zawartej z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, jeśli nie zgodzi się na jej rozwiązanie za porozumieniem stron, a także sposobem prowadzenia rozmowy, pozwany wymusił na niej złożenie oświadczenia o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Wskazane oświadczenie woli złożyła działając pod wpływem groźby, przymusu psychicznego oraz wywołanego u niej stanu obawy.

W ocenie Sądu, powódka w toku postępowania nie wykazała, iż zaszły przesłanki do skutecznego uchylenia się od skutków prawnych przedmiotowego oświadczenia. Wprawdzie w oświadczeniu z dnia 19 listopada 2014 r. powódka wskazywała na podstęp oraz groźbę, jednakże z treści samego oświadczenia wynika, iż powoływała się tak naprawdę na groźbę, a konkretnie na zastraszanie jej przez pozwanego, iż jeżeli nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to wówczas rozwiąże z nią umowę bez wypowiedzenia z jej winy.

Powódka w żaden sposób nie wskazała na czym miałyby polegać rzekomy podstęp pozwanego.

Oceniając moc złożonego oświadczenia woli przez powódkę, Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach obu stron oraz świadka E. P., albowiem były to osoby bezpośrednio uczestniczące w rozmowie, do jakiej doszło w dniu 12 listopada 2014 r. Zeznania pozostałych świadków stanowiły jedynie materiał uzupełniający.

W świetle dokonanych ustaleń, Sąd nie dał wiary powódce jakby pozwany kierował wobec niej groźby, że jeżeli nie rozwiąże umowy za porozumieniem stron to wówczas zostanie zwolniona w trybie dyscyplinarnym, albowiem twierdzenia te nie znalazły pokrycie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Z zeznań pozwanego wynika, iż w dniu 12 listopada 2014 r. rozmawiał z powódką na temat jej pracy oraz ogólnej sytuacji na stoisku monopolowym, co potwierdza również świadek E. P.. W trakcie rozmowy pozwany wraz z powódką wyszedł raz na sklep, żeby zobaczyć co się dzieje na stoisku. Z zeznań pozwanego oraz świadka E. P. wynika, iż inicjatywa rozwiązania stosunku pracy wyszła ze strony samej powódki, która w trakcie rozmowy poinformowała pozwanego, iż jest zmęczona i chce rozwiązać umowę o pracę. Zapytała kiedy może rozwiązać umowę, na co pozwany oznajmił jej, iż może to zrobić chociażby dzisiaj. Wówczas na prośbę powódki pozwany dał jej kartkę i długopis oraz pomógł zredagować pismo, po czym powódka po jego napisaniu podpisała je. Cała rozmowa przebiegła w spokojnej atmosferze, po czym strony rozstały się w kulturalnej atmosferze podając sobie na pożegnanie ręce.

To, że rozmowa przebiegała w spokojnej atmosferze wynika nie tylko z zeznań pozwanego i E. P., ale również z zeznań samej powódki, co logicznie rozumując przeczy twierdzeniom powódki, jakoby miała być zastraszana rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia i przymuszana do napisania oświadczenia. W przypadku okoliczności podnoszonych przez powódkę, że rzekomo miało miejsce zastraszanie powódki, wydaje się mało prawdopodobne, ażeby po tym, jak pozwany miał rzekomo straszyć i grozić powódce, strony rozstały się w spokojnej i kulturalnej atmosferze, a na zakończenie spotkania podały sobie ręce. Dodatkowo należy wskazać, że powódka wskazała w czasie zeznań, że w czasie spotkania w dniu 12 października 2014 r. nie płakała, natomiast w czasie składania zeznań na rozprawie była pod wpływem takich emocji, że nie potrafiła zapanować nad reakcją płaczu. Należy zatem uznać, że w trakcie rozmowy była ona na tyle spokojna, że przewidywała konsekwencje swojego oświadczenia woli, sama decydowała o podjęciu decyzji, a dopiero później, doszło u niej do zmiany stanowiska w sprawie i rezygnacji z podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pomocniczo należy wskazać na zeznania pozostałych świadków. Przede wszystkim twierdzeniom powódki o tym, że pozwany wbrew woli powódki doprowadził ją do tego, że napisała prośbę o rozwiązanie umowy o pracę, przeczy zeznania R. S., który wprawdzie nie uczestniczył w rozmowie, jednakże zaglądał do pokoju sprawdzić czy rozmowa się już zakończyła, albowiem chciał się rozliczyć z pozwanym i jak wynika z jego zeznań, powódka nie była roztrzęsiona. Natomiast po zakończeniu rozmowy, mijając go na sklepie powiedziała mu, iż odchodzi. Relację tą potwierdza również sama powódka, która jak stwierdziła w trakcie zeznań wychodząc z pokoju powiedziała do S., że się zwalnia.

Z kolei z zeznań świadka D. P. wynika, iż tego dnia po telefonie I. R. (1), że następnego dnia ma przyjść do pracy na inną godzinę, zadzwoniła do powódki, która w rozmowie telefonicznej poinformowała ją, że napisała wypowiedzenie i już nie pracuje. Nie podała powodu napisanie wypowiedzenia, jak również nie mówiła, że żałuje swojej decyzji.

Natomiast z zeznań świadka A. S. (2) wynika wprawdzie, iż po rozmowie z pozwanym powódka poinformowała ją, że została zwolniona za tzw. gratis, to jednak świadek zeznaje, iż powódka nie mówiła o samej formie zwolnienia, ani też o żadnej dyscyplinarce.

Nie zasługują na uwagę zeznania świadka R. N., gdyż wprawdzie świadek ta zeznała, że stając pod drzwiami gabinetu pozwanego słyszała takie słowa jak „dyscyplinarka”, „zwolnienie dyscyplinarne”, lecz nie umiała tych słów umieścić w żadnym kontekście wypowiedzi, nie wiedziała o czym strony rozmawiają. Dodatkowo jednak należy wskazać, że zeznania tego świadka nie zasługują na uwzględnienie, gdyż stoją w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, którzy wyraźnie wskazali, że stojąc pod gabinetem pozwanego w korytarzu nie można usłyszeć rozmowy z gabinetu, gdyż jest szum i hałas, zatem nie słyhać rozmowy. Dodatkowo należy wskazać, że nikt w tym dniu nie widział R. N. czekającej na wypłatę pod gabinetem pozwanego, zatem zeznania tego świadka należy oceniać bardzo ostrożnie jako pozostające w sprzeczności z pozostałymi zeznaniami świadków.

W świetle zeznań w/w świadków, gołosłowne okazują się twierdzenia powódki o okolicznościach złożenia przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Żaden bowiem ze świadków nie potwierdza

faktu jakoby pozwany groził powódce zwolnieniem dyscyplinarnym. Sąd miał oczywiście na uwadze, iż świadkowie są aktualnie pracownikami pozwanego i będąc podwładnymi mogli mieć interes w składaniu zeznań przychylnych pracodawcy w myśli dbałości o własne zatrudnienie. Jednakże świadkowie zeznawali za przyrzeczeniem, co w ocenie Sądu, wzmacnia jednak wartość dowodową ich zeznań. Ponadto, sama powódka potwierdza po części zeznania świadków.

W tym kontekście, Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka E. P., która jest żoną pozwanego, albowiem w świetle zeznań pozostałych świadków nie zaszły podstawy do skutecznego podważenia zeznań świadka.

Pomijając nawet powyższe i przyjmując za powódką, iż pozwany nakłaniał ją do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, informując o możliwości ewentualnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, to w ocenie Sądu, nie możemy mówić, iż takie zachowanie było groźbą bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. Zgodnie bowiem z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) i poinformowanie powódki o możliwości alternatywnego sposobu rozwiązania stosunku pracy (za porozumieniem stron, zamiast bez wypowiedzenia) nie może być utożsamiane z groźbą bezprawną. Zaproponowane powódce porozumienie nie wykraczało poza granice wyznaczone przez Kodeks pracy i można uznać, że było przejawem dobrej woli pozwanego, na korzystne rozwiązanie stosunku pracy. Z zeznań powódki, potwierdzonych po części przez zeznania świadka A. S. (2), wynika bowiem, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podawaną przez pozwanego miałyby być kwestia tzw. „gratisów”, z otrzymania których powódka miała się nie rozliczyć. Logicznie rozumując można przyjąć, iż gdyby powódka nie poczuwała się do odpowiedzialności za zarzucane jej uchybienia to nie byłaby skłonna na skorzystanie z alternatywnego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli bowiem tak jak twierdzi to powódka, pozwany miał zastraszać ją zwolnieniem dyscyplinarnym nie formułując konkretnych zarzutów wobec niej to mogłaby w takich okolicznościach dochodzić swoich praw na drodze sądowej odwołując się od ewentualnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i jeżeli rzekome przyczyny nie zostałyby potwierdzone przez pozwanego w toku postępowania sądowego, powódka mogłaby uzyskać korzystne dla siebie rozstrzygnięcie, w postaci przywrócenia do pracy lub ewentualnie otrzymania odszkodowania. Jeżeli zatem w ocenie powódki przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia podawane przez pozwanego, w jej ocenie były nieprawdziwe i ogólnikowe, to wydaje się mało prawdopodobne, ażeby zgodziła się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

W oparciu o dokonane ustalenia, Sąd w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach postępowania, jak w punkcie II wyroku, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwanego były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 2.400,00 zł (patrz uzasadnienie postanowienia S.N. z 8 grudnia 2009 r., I PZ 17/09).

Jednakże w świetle 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. W ocenie Sądu, nie zaszły podstawy do całkowitego zwolnienia powódki z kosztów zastępstwa procesowego należnych pozwanemu, albowiem powódka aktualnie pracuje, posiada więc źródło utrzymania i jest w stanie ponieść przynajmniej zwrot części kosztów w wysokości 60,00 zł (stanowiącej nieznaczną część z całości kosztów zastępstwa procesowego), a wytaczając powództwo, powódka winna liczyć się z taką możliwością, tym bardziej, iż od samego początku była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który winien ją o ewentualnych skutkach materialnych oddalenia powództwa.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do

obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – pozwanego, zaś powódka, która proces przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.