

Sygn. akt X P 125/16

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., J. S.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 listopada 2016 r we W.

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) S.A we W. (dawniej (...) Finanse S.A.)

o ustalenie, stwierdzenie nieważności czynności prawnej

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

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

UZASADNIENIE

Powódka A. M. pozwem z 12 lutego 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą we W. (poprzednio (...) Finanse S.A. z siedzibą we W.), wniosła o stwierdzenie nieważności rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, a także w przypadku ich powstania kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że 22 stycznia 2016 r. jej bezpośrednia przełożona około godz. 14:00 wydała jej polecenie udania się do osobnego pomieszczenia. W związku z trwającym okresem rocznej oceny pracowników sądziła, że spotkanie będzie dotyczyło tej właśnie kwestii. Po dotarciu do pomieszczenia zauważyła, że znajduje się w nim także inny pracownik, z którym nigdy nie miała wcześniej styczności. Po zajęciu miejsca poinformowano ją o propozycji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. W takiej sytuacji znalazła się po raz pierwszy w swojej karierze zawodowej. W związku z silnym stresem nie była w stanie przedstawić racjonalnej argumentacji na swoją obronę i zakomunikowała, że potrzebuje czasu aby to przeanalizować. Czas taki nie został jej jednak dany, strona pozwana stwierdziła, że zaproponowany jej sposób rozwiązania umowy o pracę jest dla niej korzystniejszy niż wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Pod wpływem towarzyszącego jej stresu oraz presji, a także sugerując się uzyskanymi informacjami złożyła swój podpis pod oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dopiero po powrocie do domu i ochłonięciu z negatywnych emocji, mogła w atmosferze spokoju i skupienia, dokonać analizy i rozsądnej oceny dokonanej czynności prawnej. W związku tym doszła do wniosku, że podpisując porozumienie nie zdawała sobie sprawy, że może nie dostać zasiłku dla bezrobotnych, była przekonana o możliwości dalszego trwania okresu składkowego, w okresie zatrudnienia nie zaszły żadne przesłanki do rozwiązania umowy o pracę, a zaproponowana jej forma rozwiązania umowy o pracę była chęcią szybkiego rozwiązania stosunku pracy bez

konieczności zachowania norm chroniących pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. Powódka przypuszcza, że pracodawca chciał w ten sposób uniknąć rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika, aby tym samym uniknąć wypłaty odprawy pieniężnej. W związku z powyższym została wprowadzona w błąd. W konsekwencji złożyła stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Powódka podkreśliła, że nie zrozumiała jest dla niej fakt, że w połowie grudnia 2015 r. po upływie umowy o pracę na okres próbny, zawarto z nią kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony. Zawarcie następnej umowy po okresie próbnym może być odczytane jedynie jako zadowolenie z pracy. Po czym nieco ponad miesiąc później, przy braku jakichkolwiek sygnałów od pracodawcy, zostaje postawiona w sytuacji podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ z inicjatywą taką zgłosił się do niej pracodawca, rzekomo z braku wystarczających kompetencji w zakresie świadczonej pracy.

W ocenie powódki, taki sposób postępowania pracodawcy jest nie tylko sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, ale także stanowi nadużycie prawa podmiotowego, albowiem stanowi wykonywanie prawa pracodawcy w sposób sprzeczny z tymi zasadami.

Powódka podniosła, że posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy. Zgodnie z porozumieniem stron stosunek pracy ustał 5 lutego 2016 r. Jednakże ze względu na oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych zawartego porozumienia, ustalenie wydaje się uzasadnione chociażby ze względu na kwestie posiadania tytułu do ubezpieczenia (k. 4-7).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że na spotkaniu 22 stycznia 2016 r. została przedstawiona powódce decyzja pracodawcy o zakończeniu współpracy. Jako przyczynę wskazano szereg występujących i powtarzających się błędów w okresie pracy powódki. Następnie zaproponowano jej zawarcie porozumienia lub potwierdzenie odbioru wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka mogła spokojnie zapoznać się i przeanalizować przedstawione dokumenty. W trakcie spotkania powódka została poinformowana, żeby sama podjęła decyzję, która forma zakończenia współpracy będzie dla niej właściwa. O zapoznaniu się z dokumentami powódka podpisała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Następnie udała się zdać sprzęt oraz podpisać kartę obiegową.

Strona pozwana wskazała, że zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony pomimo niezadawalającego poziomu pracy, ponieważ wynikało to z listu intencyjnego.

W ocenie strony pozwanej złożone przez powódkę oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych zawartego porozumienia nie ma podstawy prawnych, gdyż nie zachodzą przesłanki nieważności czynności prawnej. W zaistniałej sytuacji nie można twierdzić, że powódka nie była świadoma, co do konsekwencji wynikających z podpisanego przez nią dokumentu. Natomiast ze zdenerwowania w chwili złożenia oświadczenia nie można wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia decyzji.

Poza tym strona pozwana nie miała obowiązku informowania powódki o tym jakie skutki niesie za sobą wypowiedzenie umowy o pracę, a jakie za porozumieniem stron.

W ocenie strony pozwanej doszło również do działań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Proponując powódce dwie formy rozwiązania umowy o pracę strona pozwana skorzystała z przysługującego jej prawa. Powódce zostało przedstawione wypowiedzenie umowy o pracę oraz jego alternatywa. Powódka mogła odmówić podpisania porozumienia stron, jednak po zapoznaniu się z obydwoma dokumentami zdecydowała się na zakończenie współpracy poprzez porozumienie stron (k. 69-v. 74).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka, A. M., zawarła ze stroną pozwaną, (...) S.A. z siedzibą we W. (poprzednio (...) Finanse S.A. z siedzibą we W.), dwie umowy o pracę :

- z 7 września 2015 r. na okres próbny od 7 września 2015 r. do 6 grudnia 2015 r.,

- z 7 grudnia 2015 r. na czas określony od 7 grudnia 2015 r.,

na podstawie których została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku analityka.

Przed zawarciem umowy o umów o pracę, 13 sierpnia 2015 r. strony podpisały list intencyjny dotyczący współpracy, zgodnie z którym powódka miała zostać zatrudniona od dnia 7 września 2015 r. na stanowisku analityka, najpierw na umowę o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony.

W dniu 22 stycznia 2016 r. strony popisały porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 6 lutego 2016 r.

W dniu 1 lutego 2016 r. powódka złożyła stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, z powodu wprowadzenia ją w błąd co do treści i skutków czynności prawnej przez pracowników działających w imieniu pracodawcy. W oświadczeniu wskazała, że osoby te wprowadziły powódkę w błąd w zakresie przyczyn wyrażenia woli rozwiązania umowy o pracę, ewentualnych skutkach braku jej zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i korzyściach z tym związanych. Powódka wskazała, że działając z zaskoczenia, pod wpływem stresu i negatywnych emocji, a także minimalnym czasie do podjęcia decyzji nie była w stanie ocenić sytuacji w sposób rozsądny, przy uwzględnieniu wszystkich strat i korzyści wynikających z takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Bezpośrednią przelożoną powódki była J. Z..

Dowody:

- akta osobowe powódki

- Zeznania świadka J. Z. złożone na rozprawie 08.11.2016 r.

- oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli k. 12

J. Z. miała zastrzeżenia do pracy powódki, o czym była powódka informowana. Powódka przyjmowała te zastrzeżenia do wiadomości.

Po okresie próbnym pracy powódki, J. Z. miała wątpliwości, czy okres próbny był wystarczający do tego, żeby mieć gwarancje, że można będzie kontynuować współpracę z powódką na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony została jednak podpisana z powódką, gdyż wynikało to z listu intencyjnego.

Dowody:

- Zeznania świadka J. Z. złożone na rozprawie 08.11.2016 r.

W styczniu 2016 r. J. Z. poprosiła P. H., pracownika działu HR, o pomoc w rozmowie z powódką w sprawie rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 22 stycznia 2016 r. powódka od rana świadczyła normalnie pracę. W trakcie pracy, J. Z. poprosiła powódkę na rozmowę. W tym celu, obie udały się do osobnego pomieszczenia, w którym był już P. H..

Na początku spotkania J. Z. poinformowała powódkę, że podjęła decyzję o zakończeniu współpracy z nią i przedstawiła konkretne powody swojej decyzji – zarzuty do pracy powódki. Powódka była zaskoczona tą decyzją. Następnie

zawiązała się dyskusja pomiędzy powódka, a J. Z. na temat przedstawionych zarzutów oraz planowanego rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka przedstawiała swoje argumenty, że dobrze wykonywała swoją pracę. Powódka wyrażała swoje stanowisko w sposób, który był odbierany przez J. Z. i P. H. jakby w złości.

Po około 10 minutach P. H. przerwał dyskusję pomiędzy powódką a J. Z. informując powódkę, że decyzja jest już nieodwracalna i zaproponował jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka zapoznała się z porozumieniem, po czym poinformowała, że chce się zastanowić do końca dnia nad podjęciem decyzji. Jednak P. H. poinformował ją, że czas i miejsce na podjęcie decyzji jest „tu i teraz”. Wówczas powódka poinformowała, że chce wyjść i zadzwonić do męża. P. H. ponownie poinformował powódkę, że czas i miejsce na podjęcie decyzji jest „tu i teraz” bez wychodzenia z pokoju. Wtedy powódka zapytała się co stanie jeżeli nie podpisze tego porozumienia. Wtedy P. H. okazał jej wypowiedzenie umowy o pracę i poinformował ją, że w takiej sytuacji pracodawca wypowie jej umowę o pracę. Następnie powódka zapytała się, co, zdaniem P. H. będzie dla niej lepsze. P. H. odpowiedział jej, że musi sama ocenić „jaki zapis w świadectwie pracy będzie dla niej korzystniejszy. Przez chwilę powódka zastanawiała się nad przedstawionymi jej dokumentami, a następnie podpisała porozumienie stron i powiedziała, że „karma wraca”, gdyż „tak się nie traktuje ludzi”.

Oprócz dokumentów dotyczących sposobu rozwiązania umowy o pracę, była przygotowana również karta obiegu dla powódki na zakończenie zatrudnienia, która została podpisana przez J. Z., że powódka rozliczyła się w całości ze stroną pozwaną, po tym, jak powódka zdała kartę wejściową do budynku. Powódka nie miała obowiązku rozliczania się z żadnych innych przedmiotów.

Po rozmowie J. Z. udała się z powódką do jej pokoju, skąd powódka zabrała swoje rzeczy osobiste.

Cała rozmowa pomiędzy powódką, a J. Z. i P. H. trwała około 20 minut. W czasie spotkania ani J. Z., ani P. H. nie zachowywali się agresywnie.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała premię za I kwartał.

Powódka nie ma problemów ze zdrowiem i aktualnie pracuje.

Dowody:

- Kserokopia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę – karta
- Zeznania świadka P. H. złożone na rozprawie 08.11.2016 r.,
- Zeznania świadka J. Z. złożone na rozprawie 08.11.2016 r.

Proponowanie pracownikom rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę jest standardem u strony pozwanej. W ten sposób przeważnie strona pozwana proponuje pracownikom rozwiązanie umowy o pracę uznając, że jest to najbardziej korzystny dla pracownika sposób ustania stosunku pracy i zapis w świadectwie pracy.

Dowody:

- Zeznania świadka P. H. złożone na rozprawie 08.11.2016 r.

Przed zatrudnieniem u strony pozwanej, powódka pracowała w kilku zakładach pracy, z którymi między innymi do rozwiązywała stosunek pracy za porozumieniem stron.

Dowody:

- Świadectwa pracy – w aktach osobowych powódki.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W świetle art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest dwustronną czynnością prawną, która dla swej skuteczności wymaga zgodnego złożenia oświadczeń woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy przez obie strony, tj. pracodawcę oraz pracownika. Do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron może dojść z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. W trybie tym, można rozwiązać umowę o pracę w terminie natychmiastowym, jak również w innym terminie, który może być dłuższy niż przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia.

„Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następnę KC w związku z art. 300 KP.” (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00 – publ . portal orzeczeń SN).

Bezsporne było, że strony podpisały datowane na dzień 22 stycznia 2016 r. – porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę. Jednocześnie z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy wystąpiła strona pozwana, na co powódka wyraziła zgodę.

Spór natomiast dotyczył tego, czy złożone przez powódkę oświadczenie woli było obarczone wadami oświadczenia woli w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, jak podnosiła powódka, czy też było wolne od wad, 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.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powódka dochowała wymogów formalnych do uchylenia się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Zgodnie bowiem z art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uchylenie się od skutków oświadczenia woli następuje poprzez złożenie oświadczenia drugiej stronie na piśmie. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że 1 lutego 2016 powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 22 stycznia 2016 r.

Jednakże w ocenie Sądu, oświadczenie to było bezskuteczne, albowiem nie zaszły ustawowe przesłanki dla skutecznego uchylenia się od dokonanej czynności prawnej.

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).

Błąd stanowi jedną z wad oświadczenia woli polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. W orzecznictwie dopuszczono możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CK 274/02, Lex nr 146440). Błąd co do treści czynności prawnej może dotyczyć również stanu prawnego, a jego wykrycie oznacza zniesienie różnicy między stanem wyobrażanym przez składającego oświadczenie woli a stanem rzeczywistym opartym na wykładni prawa i praktyce jego stosowania. Natomiast błąd jest istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna,

polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że nie złożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji).

Z kolei w myśl art. 86 § 1 k.c., 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.

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 (vide postanowienie Sądu Najwyższego z 12.10.2005 r. sygn. akt III CK 48/05 – publ. portal orzeczeń SN).

Zasadniczą zatem kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i oceny zasadności żądania powódki było ustalenie czy w istocie podpisując porozumienie działał pod wpływem błędu, jako że pozytywny wynik tej analizy doprowadzi do ustalenia, iż umowa o pracę nie została ważnie rozwiązana i stosunek pracy trwa nadal.

Stosownie do art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. W świetle powołanego przepisu kryteriami oceny zasadności żądania powoda są, po pierwsze

Podstawę prawną dochodzonego roszczenia stanowi art. 189 k.p.c. w myśl którego, powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W ocenie Sądu, powódka posiadała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy w związku z tym, że w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na dalsze uprawnienia powoda.

Powódka upatrywał wady oświadczenia woli w tym, że została wprowadzona podstępnie w błąd przez stronę pozwaną tym, że taki sposób rozwiązania umowy o pracę jakim jest porozumienie stron będzie dla niej korzystniejszy niż wypowiedzenie jej umowy o pracę.

W ocenie Sądu nie jest to jednak podstawa do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli przez powódkę.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w trakcie rozmowy dotyczącej zakończenia współpracy strona pozwana zaproponowała powódce najpierw rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a kiedy powódka zapytała się co będzie, jak nie wyrazi na to zgody, zostało jej oznajmione, że umowa zostanie wypowiedziana przez pracodawcę.

W ocenie Sądu, w żadnym wypadku nie można uznać za błąd co do treści czy skutków czynności prawnych to, że jeżeli pracownik nie podpisze porozumienia stron to pracodawca wypowie mu umowę o pracę. Również fakt braku świadomości o negatywnych skutkach takiego porozumienia w przedmiocie uzyskania zasiłku dla bezrobotnych nie może zostać w taki sposób zakwalifikowany. Wprawdzie racjonalne jest założenie, że gdyby pracownik wiedział, że podpisując porozumienie stron będzie miał trudności z uzyskaniem zasiłku dla bezrobotnych, to najprawdopodobniej nie podpisałby takiego porozumienia. Jednakże z punktu widzenia łączącego strony stosunku pracy, nie jest to okoliczność istotna. Nie wpływa bowiem w żaden sposób na sam charakter zobowiązaniowy ukształtowanego pomiędzy stronami stosunku pracy. Skutkiem zawartego porozumienia było bowiem rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, a co za tym idzie, ustanie wzajemnych zobowiązań i obowiązków wynikających z Kodeksu pracy.

Powódka jest osobą wykształconą, posiadającą pełną zdolność do czynności prawnych, nie jest osobą chorą, nieporadną, czy też osobą, której oświadczenie woli można byłoby potraktować w sposób bardziej liberalny. Natomiast

praca u strony pozwanej nie była jej pierwszą pracą, a wcześniej sama rozwiązywała umowę o pracę za porozumieniem stron.

Zatem w żaden sposób nie można uznać, aby powódka działała pod wpływem błędu, o którym mowa w treści art. 84 kc, a także nie można mówić o tym, aby strona pozwana wprowadziła powódkę w błąd działając podstępnie.

Kodeks cywilny nie definiuje podstępu, pozostawiając nauce prawa oraz orzecznictwu ustalenie znaczenia wyrażeniu "błąd wywołany podstępnie". Uznaje się, że błąd wywołany podstępnie to wyłącznie błąd wywołany celowo, świadomie, rozmyślnie, czy to w zamiarze bezpośrednim, czy w zamiarze ewentualnym, jednak zawsze z winy umyślnej. Ta intencja musi zostać zrealizowana i przez podjęcie określonego zachowania wprowadzona w życie. W szczególności może ono polegać na złożeniu niezgodnego z prawdą zaprzeczenia lub zapewnienia, niezależnie, czy na składającym istniał obowiązek złożenia takiego oświadczenia (tak B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, Wady oświadczenia woli..., op. cit., s. 139).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego w sprawie nie można w ocenie Sądu uznać, aby jakiegokolwiek zachowanie świadków J. Z. czy też P. H. nosiło znamiona podstępu. Przede wszystkim nikt nie wprowadzał powódki w błąd, a co najwyżej przedstawiał swoją opinię w zakresie uznania, czy zawarcie porozumienia w przedmiocie ustania stosunku pracy jest korzystne, czy też niekorzystne dla pracownika. Przedstawienie powódce swojego stanowiska przez P. H., jedynie na wyraźne pytanie powódki: „co będzie dla niej korzystne”, że w jego ocenie zawarcie porozumienia będzie korzystne, w żadnym wypadku nie można uznać za podstęp w rozumieniu art. 86 kc.

Fakt, że P. H. udzielił odpowiedzi na pytanie powódki, jakie jest jego zdanie wobec faktu, że powódka winna była podjąć decyzję w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, nie może zostać zakwalifikowane jako działanie podstępne. Fakt, że powódka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną w świetle okoliczności przedstawionych przez świadków i powódkę na spotkaniu w dniu 22 stycznia 2016 r. należy uznać, że powódka podjęła tę decyzję samodzielnie, jedynie co najwyżej kierując się udzieloną jej odpowiedzią przez P. H..

Interpretując przepis art. 84 i 86 kc w sposób, w który zrobiła to powódka można byłoby dojść do przekonania, że każde podjęcie decyzji po wyrażeniu swojego zdania przez inną osobę można byłoby uznać za decyzję podjętą pod wpływem błędu czy też podstępu.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu nie można uznać, aby powódka złożyła oświadczenie woli pod wpływem błędu czy też podstępu.

Bezzasadny był również zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współżycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno-ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu,

Powódka jednak przede wszystkim nie wskazała, jakie konkretnie zasady współżycia społecznego miałby naruszyć pracodawca. Nie jest natomiast rolą Sądu dopasowywanie zachowania strony pozwanej do jakiegóż z zasad współżycia społecznego, którą to zachowanie mogło ewentualnie naruszyć. To bowiem obowiązkiem powoda były skonkretyzowanie zarzutu.

Natomiast zaproponowanie pracownikowi rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem przez pracodawcę nie może być postrzegane jako naruszenie zasad współżycia społecznego. Można tylko wskazać, że strona pozwana w przekonujący sposób wykazała, że pomimo, krótkiego okresu zatrudnienia miała zastrzeżenia do pracy powódki. Natomiast do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, po okresie próbnym doszło nie tyle z uwagi na brak zastrzeżeń do pracy powódki ile ze względu na list intencyjny, w którym strony bezwarunkowo zobowiązały się do zawarcia po okresie próbnym właśnie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które spójnie i logicznie korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Ich zeznania dodatkowo odzwierciedlały w sposób bardzo spójny i logiczny przebieg spotkania w dniu 22 stycznia 2016 r.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, natomiast Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w takim zakresie, w jakim wskazała ona okoliczności odmiennie od świadków J. Z. i P. H..

Powódka w swoich zeznaniach pozostawała w pewnej sprzeczności. Z jednej bowiem stron starała się w trakcie zeznań na rozprawie w dniu 8 listopada 2016 r. twierdzić, że poza porozumieniem stron nie było innej opcji rozwiązania umowy o pracę, natomiast błędu w dokonanej czynności upatruje po części w tym, że strona pozwana miała przedstawić jej alternatywne wyjście z sytuacji w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania powódki złożone na rozprawie w dniu 8 listopada 2016 r. były nie tylko sprzeczne wewnątrz, ale dodatkowo całkowicie pozbawiały podstaw złożonego przez nią stronie pozwanej oświadczenia o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 360,00 zł. Sprawę związaną z uchyleniem się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę należy bowiem w ocenie Sądu zakwalifikować jako sprawę o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w części w jakiej powódka została zwolniona z obowiązku jej uiszczenia, 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 było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była w tej części zwolniona od kosztów sądowych z postanowienia Sądu z 15 kwietnia 2016 r.