

Sygn. akt IV P 362/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Anna Butajło Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, uznanie, że powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia woli i ustalenie istnienia stosunku pracy;

I. ustala, że strony A. R. i (...) (...) w O. łączy stosunek pracy,

II. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę (...) ((...)) złote tytułem uiszczonej przez powoda opłaty sądowej, a w pozostałym zakresie oddala wniosek o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 362/16

UZASADNIENIE

A. R. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę przez niego za bezskuteczne ewentualnie o uznanie, że powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia woli i ustalenie istnienia stosunku pracy z (...) (...) w O.. Na rozprawie wniósł o „przywrócenie” do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Następnie cofnął powództwo w zakresie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy i przywrócenia umowy o pracę.

Powód w uzasadnieniu wskazał, że został podstępnie wprowadzony w błąd przez (...), który nie dał mu możliwości przemyślenia podejmowanych czynności poza gabinetem zwierzchnika, mimo, że powód o to prosił w sytuacji, gdy jest chory na serce.

W obszernej odpowiedzi na pozew, (...) (...) w O. wniosło o oddalenie powództwa w całości, wskazując w uzasadnieniu, że oświadczenie nie zostało złożone ani pod wpływem błędu, ani podstępem, ani groźby, a powód w pełni świadomie podjął określone decyzje dotyczące stosunku łączącego go z pozwanym. Ponadto nie spełniał jego oczekiwań.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

K. N. pełni funkcję (...) (...)a Oświaty.

Wcześniej pracował jako wizytator (...) (...), podobnie jak A. R.. Obaj pozostawali w przyjaznych stosunkach, mówili sobie na „ty”.

A. R. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1.02.2010 r. na stanowisku wizytatora (...) (...) w O.. Powód od dnia 1 stycznia 2016r. pracował na stanowisku starszego wizytatora w Wydziale (...). Do zakresu zadań i obowiązków powoda należało między innymi przeprowadzanie w szkołach i placówkach działań związanych z ewaluacją zewnętrzną w zakresie wskazanym w przepisach dotyczących nadzoru (...).

A. R., (lat69) ma możliwość skorzystania z uprawnień emerytalnych, od 10lat leczy schorzenia neurologiczne i kardiologiczne. Ma wadę wzroku: 2 i 2,5 dioptrii.

W 2016r. u pozwanego było zatrudnionych 12 wizytatorów, którzy mogli skorzystać z uprawnień do emerytury.

Powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie(...)brutto miesięcznie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W dniu 14 stycznia 2016r. upłynął 45 letni okres zatrudnienia powoda, w wyniku czego przysługiwała mu ekspektatywa uzyskania nagrody jubileuszowej. (dowód: dokumenty w aktach osobowych- umowa o pracę z dnia 1.02.2010r., zaświadczenie o zarobkach –k. 17, dokumenty dotyczące nagród i wyróżnień -k.94-99, przesłuchanie powoda – k.87-88, 90v-91, pozwanego –k. 84- 87,91—91v, przesłuchanie świadków: L. K. –k.89v-90, A. S.-k.89v-90, M. K. – k.88-89)

A. R. wykonywał swoją pracę sumiennie i starannie, w toku zatrudnienia jego przełożeni nie mieli do niego zastrzeżeń. Powód był wielokrotnie nagradzany i wyróżniany. Powód stale się doksztalał, zarówno prywatnie, jak i uczestnicząc w szkoleniach i konferencjach, na które kierował go pozwany pracodawca. Jeszcze w dniu 18 marca 2016 r. Powód uczestniczył w szkoleniu w Ośrodku (...) w W., na którym uzyskał kolejne zaświadczenie w zakresie doskonalenia zawodowego. (dowód: przesłuchanie powoda –k.87-88, 90v-91 dokumenty dotyczące doksztalania się –k. 10)

K. N. zlecił przygotowanie pisma, w którym A. R. zwracał się do niego o rozwiązanie stosunku pracy, na mocy porozumienia stron z dniem 20 września 2016r.

W okresie sierpnia 2016r. A. R. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W sierpniu 2016r., ani przed tym miesiącem, ani po nie zamierzał odchodzić z pracy na emeryturę. Nikogo też nie informował o takich swoich zamiarach. Nie uczynił też niczego szczególnego, co mogłoby skutkować możliwością wypowiedzenia mu umowy o pracę lub rozwiązania jej z innych przyczyn.

W dniu 26 sierpnia 2016 r. (piątek) powód powrócił do pracy po urlopie i od godz. 8.00 sporządzał sprawozdania i rozliczał delegacje, których nie zdążył rozliczyć w okresie przedurlopowym. Nie miał zamiaru w tym dniu składać oświadczenia czy też prośby o rozwiązanie z nim stosunku pracy za porozumieniem stron.

W tym samym dniu około godz. 12.00 A. R. bez jakiegokolwiek uprzedzenia w jakiej sprawie, został w zaproszony przez sekretarkę (...) do jego gabinetu. Przybył bez okularów i pióra, którym pisze. Oczekiwał przed wejściem. Wszedł po kilku minutach. (...) siedział za dużym stołem, na którym przy (...) leżały 2 arkusze papieru, odwrócone zadrukowaną stroną do spodu. Powód zajął miejsce po drugiej stronie stołu.

K. N. oświadczył, że ma niedobłą nowinę a A. R. będzie zwolniony, bo jest za dużo etatów. Początkowo powód w ogóle nie rozumiał o co chodzi, gdyż zwolnienie z pracy było ostatnią rzeczą, której się spodziewał. Powód był całkowicie zdezorientowany i zaskoczony decyzją przełożonego. Powiedział o tym przełożonemu. Powiedział o czekającej go „jubileuszówce” i niewykorzystanym urlopie. K. N. powiedział na to, że jeżeli się dogadają to będzie „OK”. Wówczas usłyszał propozycję: „albo podpisze zwolnienie za porozumieniem ((...) pokazał przygotowany stosowny dokument), albo... otrzyma inny (powód nie dowiedziałem się czego dotyczył). A. R. przyznał, że nie jest przygotowany i poprosił o czas do namysłu. Niespodziewana informacja wywołała u niego nagły stres i złe samopoczucie.

K. N. nie zgodził się, aby powód się namyślał. Powiedział, że decyzja musi być podjęta „tu i teraz”.

Otrzymał wiadomością powód czuł się też przybity. Zapytał się, czy (...) „zwolni go dyscyplinarnie”. K. N. nic na to nie odpowiedział. Napięcie rosło. Ponownie A. R. poprosił o możliwość opuszczenia pomieszczenia. Źle się czuł, gdyż ma problemy z sercem(od dwunastu lat leczy się kardiologicznie i neurologicznie). Myślał tylko o tym by nie dostać zawału serca, był zdezorientowany. Otrzymał do ręki przygotowane przez pozwanego pismo, ale nie był w stanie przeczytać treści, gdyż nie miał ze sobą okularów. Nie widział, że dokument jest sformułowany jako jego wniosek, którego adresatem jest (...), a on sam jest wskazany jako wnioskujący. Nie mógł logicznie myśleć nad poszczególnymi sformułowaniami zawartymi w otrzymanym od (...) dokumencie. K. N. mówił o wspólnych znajomych, a następnie powiedział: „A., rozstańmy się po Bożemu”.

Powód nie zapytał o ten drugi dokument znajdujący się na stole, ani o przyczyny takiego zachowania pracodawcy. Świadomością nie obejmował tego, co było wpisane do treści pisma, które przedłożył mu (...). Nie był w stanie podjąć decyzji, gdyż w rzeczywistości nie znał treści dokumentu. Pozostając w zaufaniu, że jego przełożony jest do niego nastawiony przyjaźnie, a po podpisaniu dokumentu strony będą jeszcze ustalały termin ustania stosunku pracy, wykorzystania urlopu wypoczynkowego i warunków otrzymania nagrody jubileuszowej, A. R. złożył swój podpis na dokumencie przygotowanym przez przełożonego w jednym egzemplarzu. Nie otrzymał odpisu podpisanego pisma. Rozmowa trwała kilka minut. Po wyjściu z pomieszczenia udał się do samochodu na parking i zażył wożony w samochodzie lek nasercowy.

Dopiero po zażyciu leków i odpoczynku, A. R. był w stanie dokonać analizy zaistniałej sytuacji. Uznał, że porozumienie proponowane przez (...) będzie na uczciwych warunkach (uwzględni sytuację, że za niewiele ponad 3 m-ce nabywał prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, a strony porozumieją się w najbliższej przyszłości co do daty ustania stosunku pracy). Po pracy, już w domu nabrał wątpliwości i podzielił się nimi z L. K.. Podczas rozmowy telefonicznej uświadomił sobie, że nie wie jakiej treści dokument podpisał. Przez dalszą część piątku i przez weekend zastanawiał się co ma dalej robić, układał sobie argumenty do pisma i dyskusji z przełożonym.

W dniu 29.08.2016r., zaraz po przybyciu do pracy, A. R. zwrócił się do Ż. R. z prośbą o pokazanie dokumentu, który podpisał. Przeczytał go. Wtedy okazało się, że złożył pismo adresowane przez niego do pracodawcy o rozwiązanie już w dniu 26 sierpnia 2016 r. umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 20 września 2016r. Powód przygotował pismo, w którym złożył oświadczenie o cofnięciu oświadczenia z dnia 26 sierpnia 2016r. Poprosił o rozmowę z (...). Moment zaproszenia do gabinetu był kilka razy przekładany. Powód dopracował pismo o wycofaniu oświadczenia woli, ale nie zmienił jego daty. Około godz. 15.00 został poproszony do przełożonego. Zapytał się go jakby się czuł na jego miejscu i czy podpisałby sam taki dokument, w którym pozbawiony by został 3 miesięcznego wypowiedzenia, miesięcznego urlopu i „jubileuszówki”. (...) nie odpowiedział. Powód zaproponował, że wycofa oświadczenie, a (...) jeżeli jego intencje były uczciwe, wyrazi na to zgodę i wypowie powodowi stosunek pracy zgodnie z zasadami z kodeksu pracy. (...) stwierdził, że pytania powoda są trudne i odesłał go do Oddziału Administracyjnego. Wówczas powód powziął przekonanie, że został przez pracodawcę „oszukany” przy wykorzystaniu jego stanu zdrowia i momentu zaskoczenia.

W odpowiedzi na pismo A. R. nawiązujące do rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron, złożone w dniu 29 sierpnia 2016 r. w sekretariacie (...) (...) w O., (...) poinformował go, że w dniu 26 sierpnia 2016r. podpisał pismo w sprawie rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron z dniem 20 września 2016r., zatem wycofanie się

z powyższego, czyli skuteczne odwołanie oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, jest możliwe w chwili obecnej tylko za zgodą pracodawcy (art. 61 ust. 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy). (...) podkreślił, że decyzja w sprawie rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron została podjęta przez obie strony, po przeprowadzonej wcześniej rozmowie. (...) nie znalazł podstaw do wyrażenia zgody na odwołanie oświadczenia woli powoda w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, zawartego w piśmie z dnia 26 sierpnia 2016r. (dowód: dokumenty w aktach osobowych –część C , dokumenty dotyczące złożenia oświadczenia i jego cofnięcia oraz odpowiedzi na nie -k.7-9 ; przesłuchanie powoda –k.87-88, 90v-91, pozwanego –k. 84- 87,91–91v, przesłuchanie świadków: L. K. –k.89v-90, A. S.-k.89v-90, M. K. –k.88-89)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w tej części w jakiej nie cofnął powództwa.

Żadna ze stron nie kwestionowała wiarygodności dokumentów, zatem Sąd dał im wiarę.

Sąd dał wiarę świadkom: L. K. (k.89v-90) i A. S.-(k.89v-90), gdyż wypowiadały się spójnie. zeznania A. S. nie korelują z przesłuchaniem powoda tylko w zakresie częstotliwości i czasu trwania rozmowy powoda ze zwierzchnikiem. W tym zakresie jednak Sąd dał wiarygodne powodowi, gdyż szczegółowo się wypowiadała, a świadek zajęta pracą w sekretariacie mogła nie zauważyć upływu czasu lub przybycia powoda do pozwanego w dniu 29.08.2016r.

Sąd pominął w znacznej części zeznania M. K. (k.88-89), gdyż okoliczności znała z wypowiedzi pozwanego i treści pozwu, z którym się zapoznawała. Świadek ten nie był bezstronny.

Sąd w znacznej mierze dał wiarę K. N., przesłuchanemu w charakterze pozwanego, z wyjątkiem tego, że nie wprowadził podstępnie w błąd powoda, co innego bowiem wynika z jego własnych wypowiedzi i wypowiedzi powoda.

Sąd dał wiarę powodowi, gdyż wypowiadał się jasno i pewnie. Okoliczności przez niego podane zostały potwierdzone przez inne przeprowadzone dowody, w tym przesłuchanie L. K. (k.89v-90) i przedstawione dokumenty(np.: pismo wycofujące oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron).

Już w dniu 29.08.2016r. A. R. wycofał się z przedstawionego mu do podpisania przez (...) pisma z dnia 26 sierpnia 2016r. dotyczącego rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Uzasadnienie tego dokumentu wskazuje, że powód jest wiarygodny. Już przygotowując dokument w piątek wieczorem pisał zarówno o stresie (wezwanie „z marszu” na rozmowę, bez wcześniejszego uprzedzenia, poinformowania czego będzie dotyczyła), jak i zachowaniu przełożonego. Powód podkreślał, że nie nosił się z zamiarem odejścia z pracy. Powód już w tym piśmie cytował treść propozycji (...): „ albo podpisze zwolnienie za porozumieniem ((...) pokazał przygotowany stosowny dokument), albo... otrzyma inny (i nie dowiedział się czego dotyczył). W tym piśmie również wskazywał, że prosił o czas do poniedziałku na przemyślenie sprawy, na co nie uzyskał zgody. W tym samym piśmie wskazał, że podjął irracjonalną decyzję (podpisał dokument, którego nie sporządził, nie czytał i nie wiedział co w nim zapisano; czego dotyczył, jakich konkretnych dat, a tylko usłyszał, że chodzi o porozumienie). W tym samym piśmie złożonym po rozmowie w poniedziałek 29.08.2016r., powód wskazywał, że decyzję przedłożoną mu przez pracodawcę podpisał w afekcie, w wielkim stresie, nie myśląc w tym momencie o faktach(...). Złożył oświadczenie, że wycofuje się z nieprzemyślanego kroku, dokonując na chłodno analizy zaistniałej sytuacji,

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 84 kc 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. Zgodnie z § 2 tego przepisu -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).

Taka sytuacja miała miejsca w niniejszej sprawie, albowiem powód wykazał, że nie wiedział jakiej treści oświadczenie składa na piśmie (nie miał zamiaru złożenia oświadczenia, nie miał okularów i nie mógł go przeczytać). Powód przyznał, że jego decyzja o podpisaniu dokumentu była irracjonalna, ale wynikało to ze stresu, jakiego jeszcze nie przeżył, złego samopoczucia, związanego z chorobą kardiologiczną oraz nie wyrażenia zgody przez jego przełożonego, aby sprawę mógł przeanalizować na spokojnie. (...) bowiem tworzył atmosferę nacisku, sugerującą że podpisanie przygotowanego przez niego dokumentu jest korzystne dla powoda.

Można mówić o błędzie, skoro oświadczający powód nie znał całości otaczającej go rzeczywistości w chwili podejmowania decyzji o podpisaniu nieprzygotowanego przez siebie dokumentu i nie rozumiał do końca okoliczności np. treści składanego oświadczenia, wyciągając z zachowania drugiej osoby niewłaściwe wnioski i podejmując niesłuszną czy też niekorzystną dla siebie decyzję. Powód zakładał, że pracodawca pozwoli mu przemyśleć swoją decyzję, ale tak się nie stało, a przełożony naciskał na powoda celem podjęcia decyzji „tu i teraz”. Błąd polegał na nieprawidłowości widzenia, a nie na nieumiejętności przewidywania i wnioskowania. "(...). Błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub mylne wyobrażenie o treści złożonego oświadczenia woli, nie odnosi się do sfery motywacyjnej, nadto błąd dotyczyć musi stanu istniejącego w momencie zawierania np.: umowy, nie zaś okoliczności, które nastąpiły w toku wykonywania umowy, doprowadzając stronę do przekonania, że decyzja o jej zawarciu była błędna" (por. wyrok SN z dnia 6 maja 1997 r., I CKN 91/97, Lex, nr 79941).

Podkreślić należy, że w każdej sytuacji błąd musi spełniać dwa kryteria, a mianowicie: musi być błędem co do treści czynności prawnej oraz musi być istotny. Obie te cechy muszą występować łącznie. Działanie pod wpływem błędu jest natomiast czynnością podjętą świadomie i swobodnie, tyle że w oparciu o niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o treści tej czynności. (por. wyrok Sądu Najwyższy z dnia 8 lipca 2010 r., II CSK 117/10, LEX nr 602677). Na gruncie niniejszej sprawy należy podkreślić, że powód nie miał okularów, nie wiedział, jakiej treści składa oświadczenia na piśmie, nie wiedział, że to on jest wnioskującym, a przełożony adresatem, nie znał dat rozwiązania umowy o pracę wpisanych do dokumentu. Jego błąd był istotny. Działanie podjęte pod wpływem błędu- podpisanie dokumentu- było czynnością świadomą. Natomiast nie było czynnością swobodną. Powód prosił o danie mu przez przełożonego czasu do namysłu przez weekend, ale spotkał się z odmową. Nie miał w ogóle czasu, żeby przemyśleć propozycję i oświadczenie, które chciałyby złożyć pracodawcy. Mógł jedynie wyrazić swoją wolę poprzez podpisanie dokumentu podsunętego mu przez pozwanego, albo wyjść. Powód w zaufaniu do działania przełożonego, a którym wcześniej łączyły go dość przyjazne stosunki i z którym mówił sobie po imieniu, zdecydował się na pierwszą opcję, uważając, że strony po rozmowie doprecyzują warunki ustania stosunku pracy i wypłaty „jubileuszówki” oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego.

Co do drugiej przesłanki błędu, to wskazać należy, że według powszechnie przyjętego określenia - obiektywna istotność błędu oznacza, iż błąd jest tego rodzaju, że żaden rozsądny człowiek, znający prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści. W niniejszej zaś sprawie powód przyrównał siebie do osoby myślącej zdroworozsądkowo z doświadczeniem i w jego wieku, a następnie wskazał, że oczekiwał, jak każdy urzędnik służby cywilnej na nagrodę jubileuszową, zatem nie składałby oświadczenia, (w szczególności w obecnej sytuacji gospodarczej i ekonomicznej na rynku pracy) o treści przygotowanej przez przełożonego. Powód w swoim piśmie wycofującym złożone oświadczenie woli podał motywy, jakimi kierowałby się, gdyby nie wprowadzenie w błąd przez jego przełożonego (praca siódmy rok w (...); uzyskiwanie pozytywnych ocen jako pracownik służby cywilnej, nagradzanie za pracę nagrodami (...), krótszy niż cztery miesiące okres oczekiwania na nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy zawodowej, które było dla niego wydarzeniem doniosłym w sferze duchowej i materialnej).

W odniesieniu do wskazanego przez powoda twierdzenia o zastosowaniu podstępu, podnieść należy, że materiał dowodowy potwierdza tę tezę. Szczegółowe przesłuchanie pozwanego, a następnie powoda wskazuje, że (...) zastosował podstęp celem uzyskania od powoda oświadczenia woli korzystnego dla pracodawcy, a niekorzystnego dla pracownika.

Kodeks cywilny co prawda nie definiuje podstępu, pozostawiając nauce prawa oraz orzecznictwu ustalenie znaczenia wyrażeniu "błąd wywołany podstępnie". Uznaje się jednak, 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. Autor podstępu musi działać celowo. "Podstęp zakłada celowe, umyślne działanie sprawcy skierowane na wywołanie takiego niezgodnego z prawdą obrazu rzeczywistości u osoby, na wolę której oddziałuje, by zdolny on był do nakłonienia jej do złożenia oświadczenia woli określonej treści" (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 marca 2000 r., II CKN 805/98, Lex, nr 50881). Ustalony w oparciu o przesłuchanie stron i zeznanie świadka L. K., stan faktyczny w przedmiotowej sprawie wskazuje, że powód został podstępnie wprowadzony w błąd przez pracodawcę. (...) działał świadomie i celowo w celu uzyskania oświadczenia powoda najbardziej korzystnego dla pracodawcy. W tym celu najpierw przygotował pismo, którego podmiotem wnioskującym był powód a on sam był adresatem, położył je treścią do blatu stołu w oddaleniu od powoda, dał do przeczytania powodowi, który nie miał ze sobą okularów, poinformował go w dniu 26.08.2016r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodu zmniejszenia liczby wizytatorów, ale nie pokazał treści drugiego pisma, mimo prośb nie zgodził się na opuszczenie przez powoda gabinetu w celu przemyślenia sytuacji przez weekend, ani nawet przez kilka minut w miejscu pracy, następnie naciskał na podjęcie decyzji tu i teraz, co powodowało wzrost napięcia emocjonalnego u chorującego na serce powoda, potem odwołując się do przyjaźni, wspólnych znajomych i uczuć religijnych powoda („A., rozstańmy się po Bożemu”), stworzył atmosferę zaufania do jego własnych działań, w której powód był nie tylko zaskoczony i przytłoczony, ale także dezorientowany, zatem złożył oświadczenie woli zgodne z naciskami wywieranymi przez przełożonego. (...) dodatkowo, aby powód nie odkrył swego błędu zaraz po opuszczeniu gabinetu, nie wydał powodowi kopii przygotowanego przez siebie pisma.

Podstępne (...) wprowadzenie w błąd (art. 86 kc) zachodzi wówczas, gdy podejmowane jest świadome i umyślne działanie w celu skłonienia określonej osoby do złożenia danego oświadczenia woli (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 września 1997 r. I PKN 251/97), co miało wyraz w ciągu czynności podjętych przez (...).

Przesłanką uchylecia się od skutków oświadczenia woli z powodu błędu wywołanego podstępnie jest też istnienie związku przyczynowego pomiędzy złożeniem oświadczenia woli a pozostawianiem przez składającego w takim błędzie.

W świetle opisanych wyżej okoliczności (...) działając w imieniu pracodawcy nakłaniał powoda do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i to sugerował, a powód pozostawał w błędzie i złożył oświadczenie w związku czasowym i funkcjonalnym z podjętymi przez pozwanego czynnościami, co ewidentnie wynika z zeznań pozwanego i powoda.

W tej sytuacji, decyzja powoda miała związek przyczynowy z pozostawianiem przez powoda w błędzie, że poddając się naciskowi (...) działa w swoim interesie i podpisanie przygotowanego dokumentu jest dla niego korzystniejsze niż otrzymanie drugiego dokumentu nieujawnionego przez pracodawcę.

W świetle materiału dowodowego, z uwagi na ważne i skuteczne cofnięcie oświadczenia woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, jego stosunek pracy nadal istnieje.

Zgodnie z art. 189 kpc w zw. z art. 300 kp strona może żądać ustalenia istnienia stosunku prawnego, np.: ustalenie istnienia umowy o pracę. Powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia woli, co jest okolicznością prejudycjalną dla rozstrzygnięcia o ustaleniu istnienia stosunku pracy

W świetle materiału dowodowego, w chwili orzekania w dniu 19 kwietnia 2017r. strony A. R. i (...) (...) w O. łączył nadal stosunek pracy. Sąd zatem dokonał ustaleń w sentencji wyroku, gdyż powód ma w tym interes prawny, skoro między stronami istnieje wątpliwość co do istnienia stosunku prawnego nie tylko w zakresie prawa powoda do nagrody jubileuszowej, czy wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Wobec powyższego, na podstawie art. 84, 86 i art. 88 kc w zw. z art. 300 kp oraz art. 189 kpc, Sąd uwzględnił powództwo, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Roszczenie w pozwie zostało określone alternatywnie: o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne z dnia 30.08.2016r. ewentualnie uznanie, że powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia woli i ustalenie istnienia stosunku pracy. Zbędne jest zatem prowadzenie postępowania w zakresie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia powodowi pismem z dnia 30.08.2016r., doręczonym w dniu 31.08.2016r. (k.9: pismo o nie wyrażeniu zgody na odwołanie przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron). Treść tego

pisma nie wskazuje wprost, aby stanowiło ono wypowiedzenie stosunku pracy. Sąd też tego nie domniemywał, skupiając się na drugim z alternatywnie dochodzonych roszczeń. Wobec tego, że powód sprecyzował swoje roszczenie podczas rozprawy w dniu 19.04.2017r., doszło do cofnięcia roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Z uwagi na cofnięcie pozwu w zakresie roszczenia ewentualnego na podstawie art.355 kpc w zw. z art. 203 § 1 i 4 kpc, Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, uznając, że cofnięcie pozwu nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani ze słusznym interesem powoda jako pracownika. (pkt II wyroku).

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc (pkt III wyroku). Sąd oddalił wniosek o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, z uwagi na nie przedstawienie wysokości kosztów ustanowienia pełnomocnika.

SSR Barbara Kokoryn