

*Sygn. VPa 160/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 7 marca 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Marcin Wojciechowski*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. C.*

*przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.*

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę, zadośćuczynienie i sprostowanie świadectwa pracy

*na skutek apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. w B.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy*

*z dnia 18 lipca 2013r. sygn. IV P 339/12*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym), „3” (trzecim), „4” (czwartym) i oddala powództwo,*
- 2. nie obciąża powódki J. C. kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.*

*Sygn. akt V Pa 160/13*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 września 2012 powódka J. C. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz za straty fizyczne i moralne. Nadto żądała zasądzenia odprawy związanej z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, zadośćuczynienia i odszkodowania w kwocie 5.000,- zł oraz zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodne z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 3.600,- zł. Łącznie wartość roszczenia określiła na kwotę 11.000 zł.

W odpowiedzi na pozew 2 stycznia 2013 roku pozwany nie uznał żądania pozwu i wniósł o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 27 marca 2012 rok podtrzymując pozostałe roszczenia powódka rozszerzyła żądanie pozwu do kwoty 4.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

**Wyrokiem** z dnia 18 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie sygn. akt IVP 339/12 zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki J. C. kwotę 4.500 złotych, oddalił powództwo w pozostałej części oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 225 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych. Ponadto wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 1500 złotych nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka J. C. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w B. poczynając od dnia 1 marca 2006 roku. Pierwsza umowa o pracę została zawarta na okres od dnia 1 marca 2006 rok do 31 grudnia 2006 roku.

W dniu 1 listopada 2006 roku została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony trwający do dnia 31 grudnia 2016 roku, przy czym umowa dotyczyła pracy na stanowisku kasjera sprzedawcy

Poczynając od stycznia 2013 roku powódka przepracowała w: styczniu 2012 roku 152 godziny; lutym 2012 roku 168 godzin (21 x 8 godzin); marcu 2012 roku 160 godzin (20 dni x 8 godzin); kwietniu 2012 roku 160 godzin (20 dni x 8 godzin); maju 2012 roku 168 godzin (21 x 8 godzin); czerwcu 2012 roku 136 godzin (17 dni x 8 godzin); lipcu 2012 roku 120 godzin (15 dni x 8 godzin) sierpniu 2012 roku 176 godzin (22 dni x 8 godzin)

Zmniejszona ilość godzin pracy przypadająca w miesiącach czerwcu i lipcu 2012 roku spowodowana był tym, iż od dnia 27 lipca 2012 roku do dnia 10 lipca 2012 powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym

We wrześniu 2012 roku powódka miała problemy osobiste.

Do 10 każdego miesiąca pracodawca zbierał dane w zakresie dnia wolnego pracowników. We wrześniu 2012 roku powódka J. C. dzwoniła do K. G. i E. M. z prośbą o udzielenie dnia wolnego na piątek.

Na tę prośbę pracownica pozwanego odpowiedziała, że powinna zamienić się z którąś z kasjerek. Jednakże żadna z pracownic nie chciała się zamienić z powódką. Takie katagoryczne stwierdzenie zmusiło powódkę do wyartykułowania żądania udzielenia urlopu na żądanie. Następnego dnia o godzinie 8 zostało zgłoszone do działu kadr, że powódka dzwoniła w przedmiocie udzielenia urlopu na żądanie.

Nieobecność powódki w pracy nie naraziła w jakikolwiek sposób interes pozwanego.

Żądanie przez pracownika urlopu na żądanie nie jest mile widziana u pozwanego. U pozwanego nie istnieje instytucja zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie. Nie jest również mile widziane, aby pracownik brał zwolnienie lekarskie lub urlop na żądanie.

Dzień 7 września 2012 roku został powódce zaliczony jako dzień wolny .

W dniu 10 września 2012 roku powódka została wezwana na rozmowę która była przeprowadzona przez M. G. wraz z kadrową.

Wówczas wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Po tym zdarzeniu wiceprezes pozwanego zwróciła się do kadrowej, aby uzupełniła wzór umowy na wypowiedzenie umowy na mocy porozumienia stron. Na pewno sprawa wyglądała by inaczej gdyby powódka nie poprosiła o wypowiedzenie na jej wniosek.

Wynagrodzenie powódki za miesiąc czerwiec 2012 roku wyniosło 1593,35 brutto, netto 1.108,86zł, za lipiec 1.584,00 zł netto 1.102,52 zł oraz sierpień 2012 roku 1.584,00 zł netto 1.102,52 zł

Powyższe okoliczności nie budziły wątpliwości sądu. Zostały one ustalone o niekwestionowane przez strony dokumenty załączone przez stronę pozwaną i uzupełnione zostały zeznaniami oraz o częściowe zeznania w charakterze strony prezesa pozwanego w części dotyczącej pracy powódki oraz rozmowy dyscyplinującej powódkę

Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego w części dotyczącej nagminnej zamiany pracy powódki. Za sprzeczne z oryginalną listą pracy to uznał, jaką dostarczył, a z której wynikało, że powódka należała do pracowników którzy posiadali w miesiącu najwięcej przepracowanych godzin pracy. Przedstawiona sądowi lista obecności pokazała ponad wszelką wątpliwość, że jedynie w miesiącach urlopowych zmniejszona ilość przepracowanych godzin dotyczyła dwóch miesięcy czerwca i lipca 2012 roku w których to miesiącach powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Nie bez znaczenia dla oceny zarzutów zgłoszonych przez powódkę miały zeznania pozwanej która sama stwierdziła, że nastąpiła zmiana w wypowiedzeniu umowy o pracę a jego zmianę sama zleciła kierownikowi kadr. Powyższe dało Sądowi pierwszej instancji podstawę do przyjęcia, że wniosek o rozwiązanie umowy był w istocie inny niż za porozumieniem i co istotne nie został sporządzony przez powódkę a przez stronę pozwaną w celu podpisania jej przez J. C.. Nie miały dla Sądu znaczenia na tym etapie stwierdzenia pozwanego w zakresie nadużywania przez powódkę alkoholu. Nie zostały one potwierdzone żadnym protokołem o badaniu alkomatem powódkę w dniu 10 września 2012 roku, nie zostały podniesione w odpowiedzi na pozew.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie w zakresie zasądzenia odszkodowania za niezgodne

z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 50 § 2 kodeksu pracy.

W pozostałej części w zakresie zasądzenia odprawy z tytułu rozwiązania z powódka umowy o pracę jak i zadośćuczynienia za doznana krzywdę nie znajdowały uzasadnienia wobec braku podstawy prawnej do ich zasądzenia

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przyznaje stronom umowy o pracę prawo swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, czyli takiej czynności, która dochodzi do skutku z chwilą złożenia przez obie strony - pracodawcę i pracownika - zgodnych oświadczeń, zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określonym terminie. Fakt, iż ustawodawca wymienia ten sposób rozwiązania umowy o pracę w pierwszej kolejności przed jednostronnymi sposobami rozwiązania umowy, w ocenie Sądu rejonowego wskazuje na to, iż uważa takie rozwiązanie umowy za najlepsze, ponieważ w założeniu stanowi ono odbicie zgodnej woli stron . Następnie Sąd ten wskazał, że na mocy porozumienia stron może ulec rozwiązaniu każda umowa o pracę skoro, bowiem strony mogą zgodnym oświadczeniem woli nawiązać stosunek pracy, to również w ten sam sposób mogą go rozwiązać. Przy tym sposobie rozwiązania umowy nie obowiązują ograniczenia, jakie prawo nakłada na jednostronne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, co dotyczy w szczególności zasadności rozwiązania umowy, kontroli związkowej czy ochrony szczególnej pracowników. Osoba korzystająca z takiej ochrony musi być jednak świadoma, iż wyrażając zgodę na porozumienie stron, rezygnuje z tej ochrony. Zasada ignorantia iuris nocet (nieznajomość prawa szkodzi) może, bowiem w niektórych przypadkach doznawać ograniczeń w prawie pracy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron występuje z taką propozycją. Bez znaczenia jest też przyczyna, dla której strony zdecydowały się rozwiązać umowę. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia zawartego z inicjatywy pracownika nazywane jest czasem potocznie rozwiązaniem umowy o pracę „na prośbę pracownika”. W istocie jest to oferta zawierająca propozycję zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy art. 66 i n. kc. Propozycja ta przestaje wiązać stronę, która ją składa, jeżeli nie zostanie przyjęta przez drugą stronę w wyznaczonym terminie lub niezwłocznie, jeśli została złożona bez wyznaczenia terminu odpowiedzi. Tym samym Sąd Rejonowy nie mógł uznać, iż propozycja zawarcia omawianego porozumienia przekształca się w wypowiedzenie umowy o pracę składane przez pracownika. Zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę zależy wyłącznie od woli obu stron. Pracownik nie ma, w żadnym razie roszczenia do pracodawcy o złożenie w tym przedmiocie oświadczenia woli. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie

porozumienia stron. Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia woli jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte wadą (art. 82-88 kc. w zw. z art. 300 k.p.).

Okoliczności przedmiotowej sprawy, w ocenie sądu pierwszej instancji pokazały ponad wszelką wątpliwość, że oświadczenie pozwanego nie było oświadczeniem bezwarunkowym. W ocenie tego sądu nie przyjęcie i nie zaakceptowanie przez powódkę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron spowodowałoby wręczenie jej rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp. Tym samym złożone przez nią oświadczenie woli nie było pozbawione wady.

Następnie Sąd rejonowy wskazał, że przepisy kodeksu pracy nie zawierają uregulowania wad oświadczenia woli, a zgodnie z dyspozycją art. 300 kp do spraw nienormowanych przepisami prawa pracy mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa jedynie przesłanki, które nadają jej charakter normatywny. Są nimi: bezprawność, powaga groźby i normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Groźba w rozumieniu powołanego przepisu jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, wbrew jego woli, do złożenia określonego oświadczenia. Zmuszenie polega na tym, że groźący zapowiada spełnienie przez siebie „zła” wobec zagrożonego, jeżeli on niełoży oświadczenia określonej treści.

Artykuł 87 kc. stanowi, że kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, 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.

Jak wskazał Sąd Rejonowy J. C. uchyliła się od skutków podpisanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron na podstawie groźby, która uregulowana w kodeksie cywilny polega na tym, że oświadczenie zostaje złożone w związku przyczynowym ze stanem obawy wywołanym przez drugą stronę lub osobę trzecią poprzez zastosowanie groźby bezprawnej. Obawa ta musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Istotą groźby w rozumieniu art. 87 k.c. jest relacja pomiędzy groźącym a składającym oświadczenie woli, nie zaś relacja pomiędzy składającym oświadczenie woli a drugą stroną czynności prawnej, w której skład wchodzi to oświadczenie. Ważne jest to, że groźący wywierał nacisk na składającego oświadczenie woli w tym celu, aby złożył on to oświadczenie. Sytuacja zaistniała w wyniku posłużenia się groźbą bezprawną musi spowodować u składającego oświadczenie woli stan obawy o to, że jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo, które może mieć charakter osobisty lub majątkowy. Przepis art. 87 k.c. traktuje jednakowo niebezpieczeństwo groźące samemu składającemu, jak i każdej innej osobie (nie musi to być - *lege non distinguente* - osoba dla składającego najbliższa). Przy czym w przypadku powódki, w ocenie Sądu Rejonowego dotyczyła braku możliwości zatrudnienia się u innego pracodawcy lub z trudnościami w jej znalezieniu.

Po przywołaniu orzecznictwa Sądu najwyższego dotyczącego zastosowania groźby przy rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd rejonowy uznał, iż okoliczność przedstawienia powódce w dniu 10 września 2012 roku w pierwszej kolejności pisma rozwiązującego umowy o pracę w trybie art 52 kp przy braku podstaw prawnych do jego wręczenia, dały podstawę do zakwalifikowania działania pozwanego jako działania sprzecznego z przepisami prawa. Sąd Rejonowy podkreślił, że żaden przepis prawa pracy nie daje żadnej ze stron stosunku prawnego w tym stosunku pracy prawnej możliwości przedstawiania drugiej stronie do wyboru dwóch wariantów sposobu rozwiązania umowy o pracę. Takie działania sąd ten ocenił jako bezprawne. Przedstawiając propozycję rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym pozwany miał na celu osiągnięcie zamierzonego celu tj. uzyskania od powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W ocenie Sądu rejonowego nie można było bowiem wykluczyć, że działania pozwanego miały go w przyszłości uchronić od obowiązków nałożonych przez ustawodawcę w przypadku ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa. Przedstawienie propozycji rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym na spotkaniu z powódką potwierdziło, realną możliwość istniejącego niebezpieczeństwa wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę właśnie w tym trybie, a która skutkowałaby

niemożliwością znalezienia pracy, lub dużymi trudnościami w jej znalezieniu, której powódka J. C. mogła się spodziewać.

W dalszej części uzasadnienia Sąd rejonowy powołując się na treść art. 100 k.p. wskazał, że wcześniejsze zawiadomienie pracodawcy o niemożliwości stawienia się w pracy z przyczyn osobistych nie daje pracodawcy prawa do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, tym bardziej, że przepisy kodeksu pracy dają pracownikowi do żądania w ciągu roku kalendarzowego 4 dni urlopu na żądanie, którego to obowiązku pracodawca w przedmiotowej sprawie nie przestrzegł, bowiem przedstawiona ewidencja czasu pracy nie wskazywała, aby kiedykolwiek pracodawca udzielił w 2012 roku powódce urlopu na żądanie.

Z okoliczności sprawy dla Sądu Rejonowego niewątpliwie wynikało, że strony łączyła umowa zawarta na czas określony. Sąd rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę a ponadto kodeks pracy różnicuje skutki niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy w zależności od tego czy jest to umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, czy też jest to umowa terminowa (na okres próbny, czas określony, czas wykonania określonej pracy). Sąd rejonowy po przywołaniu treści art. 50 k.p., art. 44 k.p., uznał, iż umowa, jaką strony zawarły miała trwać do 31 grudnia 2016 roku, a jej wadliwe rozwiązanie skutkowało przyznaniem powódce odszkodowania w maksymalnie wysokim odszkodowaniu, które wynosi trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z przedstawionym przez pozwanego zaświadczeniem miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło ponad 1.500 zł. W sumie powódka mogła liczyć na odszkodowane za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy w kwocie 4.761.35 zł. Zgłoszone, więc odszkodowanie w kwocie 4.500,- zł Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione.

Odnosząc się do drogiego z roszczeń dotyczących zasadzenia odprawy Sąd Rejonowy stwierdził że jest ono niezasadne i podlega oddaleniu. Sąd rejonowy dokonał analizy treści ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 roku) i uznał, iż okoliczności od których ustawa przewiduje możliwość zakwalifikowania zwolnień do zwolnień grupowych, powódka nie wykazała.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie zadośćuczynienia nie znalazło uzasadnienia, bowiem żądanie zasądzenia zadośćuczynienia przewidziane zostało w przepisach kodeksu pracy jedynie w wypadku stosowania przez pracodawcę mobbingu w wyniku którego pracownik doznał rozstroju zdrowia, a tylko to daje podstawę do dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 kp. Sąd rejonowy wskazał, że warunkiem dochodzenia zadośćuczynienia na podstawie tego przepisu jest rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, na czym polega mobbing oraz przywołał orzeczenia Sądu Najwyższego na poparcie swego stanowiska. W konkluzji Sąd Rejonowy podał, że powódka nie wykazała, aby działania pozwanego zamierzały do stosowania w stosunku do niej mobbingu, powodującego rozstrój zdrowia.

Sąd rejonowy nie uwzględnił również żądania powódki w zakresie sprostowania świadectw pracy, bowiem zgodnie z art. 97 §3 kp obowiązkiem pracodawcy jest w przypadku stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów jest zamieszczenie w świadectwie pracy tej informacji.

Mając te okoliczności na uwadze Sąd rejonowy orzekł jak w sentencji.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach Sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 102 kpc Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwot 225 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, a o rygorze natychmiastowej wykonalności orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

**Apelację od powyższego wyroku w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4500 złotych, rozstrzygającej o kosztach sądowych oraz nadającej wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 1500 złotych rygor (tj. w zakresie pkt 1, 3 i 4 wyroku) wniósł pełnomocnik pozwanego.**

Skarżąca zarzuciła mu naruszenie:

1) naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów:

- polegające na braku rozważenia w sposób racjonalny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania materiału dowodowego zebranego w sprawie i wyciągnięcie z niego błędnych oraz sprzecznych ze sobą wniosków, co w rezultacie doprowadziło Sąd do uznania, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną na mocy porozumienia stron było dotknięte wadą, o której mowa w art. 87 k.c. tzn. było złożone pod wpływem bezprawnej groźby, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy - w szczególności zeznania samej powódki - wyraźnie wskazuje, iż to J. C. wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, tuż po przeprowadzonej przez pozwanego pracodawcę w pełni uzasadnionej rozmowie dyscyplinującej dotyczącej nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w dniu 07 września 2012 r., i który potwierdza nadto, że zachowanie pozwanej informującej o naruszeniu obowiązków pracowniczych w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy było legalne i słuszne;

- przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków nieznajdujących pokrycia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a mianowicie:

- przyjęcie przez Sąd I instancji, iż pozwana wręczyła powódce w pierwszej kolejności pismo rozwiązujące łączący strony stosunek pracy w trybie art. 52 k.p., próbując tym samym osiągnąć zamierzony cel tj. uzyskać od powódki oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, podczas gdy w toku postępowania dowodowego nie zostało wykazane (powódka nie podjęła nawet próby udowodnienia przedmiotowej okoliczności), że taki dokument de facto został powódce przedstawiony
- przyjęcie przez sąd, iż powódka składała prośbę do pracodawcy o urlop na zadanie w sytuacji, gdy zeznania pozwanej oraz świadków (K. G. i E. M.) wbrew stwierdzeniu sądu temu przeczą.
- art. 328 §2 k.p.c. poprzez niedostateczne wyjaśnienie podstawy faktycznej dokonanego rozstrzygnięcia, tzn. niewystarczające wskazanie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w szczególności brak wyjaśnienia przyczyn pominięcia dowodu z przesłuchania stron oraz świadków (w tym: M. G. oraz I. K.), które zaprzeczyły, jakoby powódce kiedykolwiek wręczono było oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (powódka nie przedstawiła na tę okoliczność żadnego dowodu), uniemożliwiając tym samym kontrolę instancyjną orzeczenia;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 87 k.c. w związku z art. 300 kp., przez zastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy uznanie, że powódka uchyliła się od skutków złożonego pod wpływem bezprawnej groźby oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną na mocy porozumienia stron wobec braku jakichkolwiek przesłanek do uznania, iż powódka działała pod wpływem groźby, tym bardziej, iż do rozwiązania umowy o pracę na podstawie zgodnego oświadczenia stron doszło z inicjatywy powódki, która sama zaproponowała taki sposób rozwiązania umowy o pracę i w toku postępowania I-instancyjnego w żaden sposób nie dowiodła, by działania pozwanego pracodawcy mogły być uznane za bezprawne;

- art. 50 § 3 k.p., przez zastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, w sytuacji gdy do rozwiązania umowy o pracę między stronami doszło na mocy zawartego w dniu 10 września 2012 r. porozumienia;

- art. 30 § 1 pkt 1 k.p., polegające na jego niezastosowaniu w stanie faktycznym niniejszej sprawy i przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę między stronami doszło na skutek bezprawnych i celowych działań pozwanego pracodawcy, w sytuacji gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy powódki – w pełni świadomej swojego postępowania i pouczonej dodatkowo przez pozwaną o konsekwencjach złożonej propozycji - przy zgodnej woli obydwu stron stosunku pracy;

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa także co do kwoty 4500 złotych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

**Zarzuty apelacji są zasadne, co skutkuje zmianą wyroku wydanego w I instancji i oddaleniem powództwa.**

Przede wszystkim wskazać należy, iż podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy wyrażonej w art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów jest uzasadniony. Ramy tej oceny zakreślone są przez przepisy prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego i reguły logicznego myślenia. Zakłada się, iż sąd winien w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważyć materiał dowodowy jako całość, dokonać wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnieść je do pozostałego materiału dowodowego. Rezultat tej oceny powinien być – zgodnie z tym co stanowi art. 328 § 2 k.p.c. – przedstawiony w pisemnym uzasadnieniu wyrok poprzez wskazanie dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 lipca 2013 roku (I ACa 90/13, opubl. Lex nr 1356578 oraz powołane orzecznictwo) granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy, ideologiczny.

Czynnik logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Sąd może zatem dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają.

Czynnik ustawowy wyraża przepis art. 233 k.p.c., który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna i w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Moc dowodowa to przekonanie sądu, jakie uzyskał po przeprowadzeniu dowodu o istnieniu lub nieistnieniu określonego faktu, którego dowód dotyczył.

Trzeci czynnik, określany jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Zaliczany jest też do czynników intelektualnych. Jest to niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. Trafnie podkreśla się, że "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną.

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika pozwanego, że Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach nie odniósł się do poszczególnych dowodów, a przeprowadzona ocena jest pobieżna. Sąd Rejonowy nie wskazał dlaczego na okoliczność przebiegu rozmowy dyscyplinującej przeprowadzonej w dniu 10 września 2012 roku przez prezesa zarządu spółki M. G. oraz pracownika kadr – I. K. z powódką, dał wiarę dowodowi z przesłuchania powódki J. C., a nie pozwanej. Przedstawiona przez sąd pierwszej instancji argumentacja nie jest spójna, nie jest przekonująca a rozumowaniu Sądu można zarzucić logiczne błędy. Powyższe skutkowało dokonaniem przez Sąd Okręgowy oceny dowodów we własnym zakresie oraz w oparciu o jej wyniki dokonaniem częściowo odmiennych ustaleń faktycznych, do czego był uprawniony z mocy art. 382 kpc.

W świetle ww. przepisu dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów, bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, jest dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003 r., IV CKN 1752/00, LEX nr 78279; uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mająca moc zasady prawnej, OSNC z 1999 nr 7-8, poz. 124). Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sąd Najwyższego z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001, II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000, II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

Przede wszystkim wskazać należy, iż powódka wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi dowodowemu wynikającemu z treści art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie przedstawiła żadnego dowodu potwierdzającego jakoby podczas rozmowy dyscyplinującej przeprowadzonej w dniu 10 września 2011 roku zostało jej przedstawione pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka nie tylko nie przedstawiła takiego dowodu, ale nawet nie próbowała wykazać się inicjatywą w tym zakresie. Nie zgłosiła żadnego wniosku dowodowego na tą okoliczność. Sąd pierwszej instancji ustalając przebieg rozmowy oparł się jedynie na gołosłownym twierdzeniu powódki, sprowadzającym się w zasadzie do jednego zdania, iż „dostała wtedy do rąk zwolnienie dyscyplinarne”. Ustalenie powyższej okoliczności w sprawie było o tyle istotne, bowiem skutkowało dalszym uznaniem przez ten sąd, iż w takiej sytuacji powódka występując z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron działała pod wpływem bezprawnej groźby.

Ponadto, wbrew twierdzeniom tego sądu zawartym na stronie 3-4 uzasadnienia, z zeznań pozwanej nie wynikało, aby „nastąpiła zmiana w wypowiedzeniu umowy o pracę a jego zmianę sama (pозwana) zleciła kierownikowi kadr”. Jak wynika z zeznań M. G., rozmowa przeprowadzona w dniu 10 września 2011 roku miała charakter dyscyplinujący, ze wskazaniem, że powódka „za nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy może otrzymać rozwiązanie umowy z art. 52 kodeksu pracy”. Z powyższego Sąd Rejonowy wyprowadził błędny i nie mający żadnego uzasadnienia zacytowany wniosek. W ocenie Sądu Okręgowego, zeznania pozwanej, z których wynika, iż rozmowa z dnia 10 września 2011 roku miała charakter dyscyplinujący i w konsekwencji na wniosek samej powódki doprowadziła do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, są wiarygodne. Są one bowiem logiczne, konsekwentne i spójne. Nie ma w nich sprzeczności, a okoliczności związane z zarówno z przyczyną przeprowadzonej rozmowy, samym jej przebiegiem i w efekcie rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem, nie budzą wątpliwości Sądu Okręgowego. Korespondują ponadto w tym zakresie z zeznaniami świadka I. K., uczestniczącej w rozmowie w dniu 10 września 2011 roku. Z zeznań tego świadka wynika w sposób jednoznaczny, iż powódka w trakcie przeprowadzonej rozmowy złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powyższe było wynikiem niezadowolenia J. C. nie tylko z przebiegu rozmowy ale z samego faktu jej wystąpienia.

W świetle powyższego, za nietrafny i nie mający uzasadnienia w zebranych materiale dowodowym w sprawie należy uznać pogląd Sądu Rejonowego, iż przedstawienie propozycji rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym



na spotkaniu z powódką potwierdziło realną możliwość istniejącego niebezpieczeństwa wręczenia „powodowi” rozwiązania umowy o pracę właśnie w tym trybie, a która skutkowałaby niemożliwością znalezienia pracy, lub dużymi trudnościami w jej znalezieniu.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał, iż powódka skutecznie uchyliła się od skutków podpisanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron na podstawie groźby o której mowa w art. 87 kc. Sąd Rejonowy stojąc na takim stanowisku nie uwzględnił niezbędnych przesłanek do zastosowania art. 87 kc. Groźba powinna być skierowana na osiągnięcie zamierzonego celu tzn. uzyskanie oświadczenie woli takiej treści, jakie zostało przez pracownicę złożone. Tymczasem z zeznań przesłuchanego świadka I. K. oraz pozwanej M. G. nie wynika, aby celem działania pozwanego pracodawcy po stwierdzeniu nieobecności powódki w pracy w dniu 7 września 2011 roku było uzyskanie od J. C. wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Cel taki nie wynika również z zeznań samej powódki oraz z okoliczności przedmiotowej sprawy. Strony bowiem łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, w której strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W ocenie Sądu Okręgowego gdyby pracodawca rzeczywiście chciał rozwiązać stosunek pracy z J. C. mógł to uczynić za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zastosowanie tego sposobu rozwiązania umowy o pracę nie byłoby dla pracodawcy uciążliwe. Nie jest to bowiem długi okres wypowiedzenia, a ponadto przy zastosowaniu tego sposobu, kodeks pracy nie wymaga podania przyczyny wypowiedzenia. Tym samym w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie ujawnia się żaden cel jaki przyświecałby pracodawcy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z inicjatywy powódki.

Wydając rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy pominął również, że z art. 87 kc wynika w sposób oczywisty warunek bezprawności groźby, który w sprawie nie występuje.

W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że poinformowanie pracownika o naganności jego zachowania i możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie jest groźbą bezprawną w rozumieniu art. 87 kc. I tak w wyroku z dnia 5 stycznia 1983 roku (sygn. akt I PR 106/82, opubl. OSNC 1983r., nr 9, poz. 137) Sąd Najwyższy wskazał, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie samowolnego działania tego pracownika i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi bezprawnej groźny w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k..

Ponadto w wyroku z dnia 17 lutego 2004 roku w sprawie I PK 253/03, Sąd Najwyższy wprost wskazał, że zagrożenie rozwiązania umowy o pracę usprawiedliwione tym, że druga strona umowy nie wykonuje ciężących na niej obowiązków lub wykonuje je nienależycie, nie jest działaniem bezprawnym w rozumieniu art. 87 kc., stanowi tylko zapowiedź możliwości wykonania uprawnienia kształtującego wynikającego z takiej umowy.

Jak wynika z okoliczności przedmiotowej sprawy, strona pozwana nie rozwiązała z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż wyraziła zgodę na wniosek J. C. rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wyraziła więc zgodę na sposób rozwiązania umowy o pracę, który jest najbardziej korzystny dla pracownika. W świetle powyższego dalsze rozważania Sądu Rejonowego w kwestii czy gdyby nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., to byłoby ono zasadne, było zbędne. Kwestia bowiem prawidłowego i skutecznego czy nieprawidłowego i nieskutecznego zgłoszenia przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu na żądanie i w związku z powyższym czynienie ustaleń czy nieobecność J. C. w pracy w dniu 7 września 2011 roku miała charakter usprawiedliwiony czy też nie, w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy, miało drugorzędne znaczenie, czego Sąd Rejonowy nie zauważył.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz ustalenia Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym, trzecim i czwartym i oddalił powództwo J. C. o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy nie obciążył powódki kosztami postępowania apelacyjnego uznając, iż charakter sprawy o odszkodowanie za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz osobista sytuacja rodzinna i majątkowa

powódki wyrażającą się w samotnym wychowywaniu dwójki dzieci w wieku szkolnym, uzasadniały zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c.