

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 czerwca 2011 r. G. Z. wystąpiła do sądu pracy przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o.o. o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu G. Z. wskazała, iż w dniu 06 czerwca 2011 r. podpisała porozumienie stron z pracodawcą o rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreśliła, iż w czasie spotkania została wprowadzona w błąd w zakresie istnienia rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez spółkę, a pracodawca pozbawił ją możliwości oceny, czy przyczyna określona przez spółkę rzeczywiście uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. W konsekwencji G. Z. stwierdziła, że jej oświadczenie woli należy uznać za bezskuteczne.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska spółka wskazała, iż w dniu 06 czerwca 2011 r. doszło do spotkania z pracownikiem celem rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca podkreślił, iż w toku rozmowy G. Z. została poinformowana, że spółka chce wypowiedzieć jej umowę o pracę z uwagi na skargi klientów na jakość obsługi ze strony pracownicy, unikanie kontaktu i niesłowność w realizacji zobowiązań. Następnie podczas spotkania przedstawiono także propozycję podpisania porozumienia stron, którą ostatecznie G. Z. przyjęła świadomie i dobrowolnie.

Na rozprawie w dniu 20 maja 2012 r. G. Z. wniosła o dopuszczenie do pracy powołując się na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w związku z podstępem ze strony pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

G. Z. została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. od dnia 01 lutego 2001 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, na stanowisku asystent produkt manager. (okoliczności niesporne, umowa o pracę)

Przełożonym G. Z. w ostatnim okresie zatrudnienia był J. J. (1). (okoliczność niesporna)

W dniu 06 czerwca 2011 r. (poniedziałek), pod koniec dnia pracy około 17:15, G. Z. została poproszona przez swojego przełożonego na spotkanie do sali konferencyjnej, przy czym J. J. (1) nie wskazał celu spotkania. W sali konferencyjnej byli już obecni A. S. (1) – kierownik działu HR, A. P. (1) – pracownik działu HR oraz R. P. (1) – kierownik D. P.-Administracyjnego. G. Z. została poinformowana przez A. S. (1), iż spotkanie dotyczy rozwiązania umowy o pracę ze spółką. (okoliczności niesporne, zeznania J. J., A. S., A. P., R. P. i G. W.-Z.)

Następnie podczas spotkania G. Z. dowiedziała się, że decyzja została podjęta przez zarząd, a spółka ma zamiar wypowiedzieć jej umowę o pracę w związku ze skargami ze strony klientów spółki na jej zachowanie i jakość pracy. G. Z. została także poinformowana przez A. S. (1), że spółka proponuje zawarcie porozumienia stron jako rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu równego terminowi wypowiedzenia, a w ramach porozumienia pracownica otrzyma odprawę pieniężną, ekwiwalent pieniężny za urlop oraz zostanie zwolniona ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do korzystania z samochodu służbowego. A. S. (1) zapowiedziała także, że spotkanie musi zakończyć się podpisaniem przez pracownika jednego z dokumentów. R. P. (1) stwierdził, że pracownica może przyjąć wypowiedzenie ze wszystkimi konsekwencjami albo podpisać porozumienie stron. (zeznania J. J., A. S., A. P., R. P. i G. W.-Z.)

G. Z. po tych pierwszych informacjach poprosiła o rozmowę w „cztery oczy” ze swoim przełożonym J. J. (1). A. S. (1), A. P. (1) i R. P. (1) opuścili salę konferencyjną na około 10 minut. G. Z. podczas osobistej rozmowy z przełożonym dowiedziała się, że decyzja została podjęta przez zarząd, a on sam został o niej poinformowany w piątek (03 czerwca 2011 r.) jednak zostało zastrzeżone, że ma nie przekazywać tej informacji pracownicy. J. J. (1) powiedział G. Z., że były skargi od klientów wprost do zarządu i stąd taka decyzja. Następnie J. J. (1) przeanalizował z G. Z. treść porozumienia

stron rozwiązującego umowę o pracę i stwierdził, że jego zdaniem jest to dobra oferta od pracodawcy. (zeznania J. J. i G. W.-Z.)

Po powrocie do sali konferencyjnej A. S. (1), A. P. (1) i R. P. (1), G. Z. powiedziała, że wybiera porozumienie stron jako sposób rozwiązania stosunku pracy. Ponownie A. C. przedstawiła warunki porozumienia, pismo zostało podpisane i uczestnicy spotkania opuścili salę konferencyjną. (zeznania J. J., A. S., A. P., R. P. i G. W.-Z.)

Z uwagi na przebieg spotkania nie odczytano treści wypowiedzenia umowy o pracę ani nie omówiono z G. Z. dokładnie przyczyn określonych przez pracodawcę w dokumencie wypowiedzenia, pozostając jedynie przy ogólnej informacji o skargach ze strony klientów spółki. G. Z. nie prosiła o odczytanie wypowiedzenia i dokładne omówienie jego przyczyn. Wypowiedzenie nie zostało także wydane pracownicy, gdyż ostatecznie pracodawca nie złożył takiego oświadczenia woli. Dokument wypowiedzenia nie znajduje się w aktach osobowych G. Z. i został zniszczony po spotkaniu. (okoliczności niesporne, całokształt materiału dowodowego, zeznania J. J., A. S., A. P., R. P. i G. W.-Z.)

Spotkanie w dniu 06 czerwca 2011 r. miało spokojny charakter. G. Z. nie zachowywała się agresywnie czy arogancko, nie okazywała rozpaczy, natomiast widać było zaskoczenie i zdenerwowanie pracownicy. (zeznania J. J., A. S., A. P., R. P.)

Zgodnie z postanowieniami porozumienia stron w sprawie rozwiązania stosunku pracy, ustalono szczegółowo warunki ustania zatrudnienia. Strony wskazały termin ustania stosunku pracy w dniu 30 września 2011 r. (§ 3 pkt 2), wysokość przyznanej odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (§ 4 pkt 1), wysokość ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przysługującego na koniec okresu zatrudnienia w kwocie 72.449,90 zł (§ 4 pkt 2) oraz prawo do premii motywacyjnej przyznanej w okresie wypowiedzenia, a wypłaconej w lipcu 2011 r. (§ 4 pkt 3). Dodatkowo strony przewidziały sposób rozliczenia mienia pracodawcy powierzonego pracownikowi oraz ustaliły prawo pracownicy do korzystania z samochodu służbowego w okresie wypowiedzenia (§ 5). (okoliczności niesporne, oryginał porozumienia w aktach osobowych)

G. Z. w dniu 13 czerwca 2011 r. złożyła pracodawcy (...) Sp. z o.o. oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w dniu 06 czerwca 2011 r., wskazując, że pracodawca wprowadził ją w błąd co do zaistnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. G. Z. w treści pisma stwierdziła, że pracodawca nie dał jej możliwości spokojnej oceny sytuacji, w której się znalazła, a także wprowadził nerwową atmosferę. G. Z. podkreśliła, że została wprowadzona w błąd co do rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę i zatajono prawdziwe motywy jej rozwiązania. (pismo k. 47)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków J. J. (1) (k. 66-67), A. S. (1) (k. 113-114), R. P. (1) (k. 114-114v), A. P. (1) (k. 114v-115) oraz zeznań powódki G. Z. (k. 119-120).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków J. J. (1), A. S. (1), A. P. (1) i R. P. (1) oraz zeznania powódki dotyczące przebiegu spotkania w dniu 06 czerwca 2011 r. W ocenie Sądu co do głównych okoliczności spotkania, mających kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, zeznania te są zbieżne ze sobą i pozwoliły bezpośrednio ustalić przebieg spotkania i treść składnych oświadczeń. Natomiast w pewnych szczegółach zeznania te są rozbieżne (np. czy poszczególne oświadczenia padły przed czy po rozmowie powódki z przełożonym albo czy na spotkaniu był obecny K. K.), co potwierdza jedynie spontaniczność zeznań i ich wiarygodności, gdyż z uwagi na upływ czasu pewne fakty zacierają się w pamięci i świadkowie nie potrafią ich dokładnie umiejscowić w czasie czy w zdarzeniu. Nie oznacza, że świadkowie konfabulują, a jedynie przedstawiają fakty w niewłaściwej kolejności. W kontekście powyższego Sąd nie stwierdził, aby zeznania świadków były niewiarygodne co do okoliczności faktycznych spotkania z dnia 06 czerwca 2011 r. Oceny tej nie zmienia fakt, iż świadkowie A. S. (1), A. P. (1) i R. P. (1) wskazali, że na spotkaniu obecny był K. K., chociaż nie potwierdził tego świadek J. J. (1) oraz powódka, a także w treści odpowiedzi na pozew spółka nie wskazała, aby osoba taka była świadkiem spotkania w dniu 06 czerwca 2011 r. Powyższe nie ma jednakże znaczenia dla ustalenia przebiegu spotkania, bowiem świadkowie nie wskazywali na jakiegokolwiek czynności czy oświadczenia, które

miałby składać K. K., co oznacza, że nie byłby on czynnym uczestnikiem spotkania i jego obecność nie ma znaczenia dla ustalenia oświadczeń, które złożyły wówczas strony stosunku pracy.

Sąd uznał zeznania świadka M. M. za nie mające mocy dowodowej dla ustalenia przebiegu spotkania w dniu 06 czerwca 2011 r., a więc nie miały one doniosłości prawnej w aspekcie roszczeń powódki o uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli i dopuszczenia do pracy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo G. Z. nie zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 30 § 1 k.p. określa sposoby rozwiązania stosunku pracy, stanowiąc, iż każdą z umów o pracę można rozwiązać w drodze porozumienia stron oraz przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Za wypowiedzeniem może zostać rozwiązana wyłącznie umowa na czas nieokreślony, okres próbny oraz wyjątkowo, po spełnieniu warunków zawartych w art. 33 k.p., umowa na czas określony. Istotą rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest obustronne porozumienie, podczas gdy wypowiedzenie czy też rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest czynnością prawną jednostronną i odnosi skutek bez względu na stanowisko drugiej strony. Do skutecznego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron konieczne jest zatem złożenie przez strony stosunku pracy zgodnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy. Przepisy prawa pracy nie wprowadzają żadnych ograniczeń, co do możliwości rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, nie wymagają również precyzowania przyczyny czy przyczyn takiej decyzji jednej czy obu stron. Jedynie w przypadku, gdy podstawą rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron są przyczyny leżące po stronie pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych, określenie tej przyczyny może mieć istotne znaczenia dla uprawnień pracownika.

W niniejszej sprawie oczywistym pozostaje, że stosunek pracy łączący spółkę z powódką ustał za porozumieniem stron oraz, że to pracodawca wyszedł z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę. Powódka argumentował natomiast, że pracodawca wprowadził ją w błąd, co do skutków, jakie wywoła czynność prawna oraz działał za pomocą podstępów. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało jednak podstaw do uznania, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron obarczone było wadą.

Nie budzi też żadnych wątpliwości Sądu to, iż w dniu 06 czerwca 2011 r. powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 września 2011 r., umieszczając na piśmie swój podpis. Analiza treści pisma z dnia 06 czerwca 2011 r. nie pozostawia przy tym wątpliwości, iż pismo to nie stanowiło oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, lecz stanowiło wyraz zgodnej woli stron o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Strony porozumienia ustaliły szczegółowo warunki ustania stosunku pracy, tj. termin ustania stosunku pracy, wysokość przyznanej odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, wysokość ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przysługującego na koniec okresu zatrudnienia oraz premii motywacyjnej przyznanej w okresie wypowiedzenia. Treść tego pisma jest jednoznaczna i w sposób niewątpliwy wynika z niego, że pracodawca zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę – w związku z likwidacją stanowiska pracy na mocy porozumienia stron, a powódka wyraziła zgodę na taki tryb ustania stosunku pracy.

Mylnie powódka przyjmuje, że w razie rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników nie przysługuje odprawa pieniężna. Z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych wynika wprost, iż odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi (również zwolnionemu w oparciu o art. 10 ustawy) niezależnie od tego, czy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, czy na mocy porozumienia stron. Podkreślić również należy, że rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron jest podobnie jak wypowiedzenie – zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, zaś ustawa o zwolnieniach grupowych, aczkolwiek w pewnych kwestiach (np. w sprawie ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego w trybie uregulowanym w ustawie, pracodawca zwolniony jest z zachowania szeregu obowiązków takich jak konsultacja związkowa czy stosowanie obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia) przewiduje różne uregulowania

w zależności od trybu rozwiązania umowy, to nie zawiera żadnych wytycznych, któremu z tych dwóch sposobów należy dać pierwszeństwo w razie zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 1 ustawy. W konsekwencji uznać trzeba, że w niniejszej sprawie pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień proponując powódce rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron (na co powódka wyraziła zgodę) a nie wypowiadając jej umowę, w szczególności zaś nie można uznać, że wyjście z inicjatywą rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron ukierunkowane było na podstępne wywołanie u powódki mylnego wyobrażenia o skutkach takiej czynności prawnej.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron obarczone było wadą, w szczególności zaś, że powódka została wprowadzona przez pracodawcę w błąd, co do skutków takiego trybu rozwiązania umowy. W tym zakresie wskazać należy, że oświadczenie woli, jako przejaw woli podmiotu, zmierza do wywołania oznaczonych i zamierzonych skutków prawnych. Z tej przyczyny powinno być swobodne, świadome i rzeczywiście złożone w celu wywołania tych skutków (złożone na serio). Inaczej mówiąc, oświadczenie woli powinno być złożone z zamiarem wywołania skutków prawnych w postaci powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego oraz ze świadomością, że one wystąpią. Uchybienia lub braki w czynności prawnej powodują, że jest ona dotknięta wadą, która nie pozwala na wystąpienie wszystkich lub niektórych jej skutków prawnych. W doktrynie prawa cywilnego na ogół przyjmuje się, że błąd oznacza mylne wyobrażenie o rzeczywistym (prawdziwym) stanie rzeczy lub brak takiego wyobrażenia (S. Grzybowski: (w:) System prawa cywilnego. Tom I, 1985, s. 669-672, i powołani tam autorzy). Chodzi więc o „nieprawidłowości wypaczające rzeczywisty obraz i charakter występujących okoliczności, treść składanych oświadczeń lub podejmowanych czynności”. Dla uznania prawnej doniosłości błędu (art. 84 k.c.) jest konieczne ustalenie, że dotyczy on treści czynności prawnej, a w istocie rzeczy – okoliczności wchodzących w skład treści czynności prawnej. Natomiast do uznania, że oświadczenie woli złożone było na skutek podstępu drugiej strony wymagane jest wykazanie, że druga strona umyślnie wywoła błędne wyobrażenie kontrahenta w celu skłonienia do złożenia oświadczenia woli (art. 86 k.c.).

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika jednoznacznie, iż powódka została pouczona o konsekwencjach takiego trybu rozwiązania umowy o pracę i o przysługujących jej w związku z tym uprawnieniach, tym samym nic nie świadczy o tym, że zamiarem pracodawcy było podstępne wprowadzanie w błąd co do skutków czynności. W trakcie wręczenia pisma powódka była zaskoczona i zdenerwowana (co jest normalną reakcją w takich okolicznościach), ale pracodawca w żaden sposób nie próbował zmusić pracownicy do pochopnego podjęcia decyzji, umożliwił bezpośrednią konsultację z przełożonym i nie było jego zamiarem wywołanie u pracownicy mylnego wyobrażenia o skutkach czynności prawnej. Nie sposób też przyjąć, że powódka, która jest osobą wykształconą, posiadającą bogate doświadczenie zawodowe, kilkakrotnie zmieniającą miejsce zatrudnienia, nie zdawała sobie sprawy ze skutków rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu powódki, iż wyrażając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę działała pod wpływem groźby. Zgodnie z treścią art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków pranych swego oświadczenia woli, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Przesłankami działania pod wpływem groźby jako wady oświadczenia woli są: bezprawność i powaga groźby oraz normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści. Przesłanki te muszą występować łącznie. Groźba jest bezprawna, jeżeli ktoś grozi dokonaniem czynu zabronionego przez prawo (np. pobicie) albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi normami etycznymi postępowania i wzajemnego współżycia (np. ujawnienie kompromitujących faktów życia prywatnego). Powaga groźby oznacza zagrożenie dla życia, zdrowia lub mienia składającego oświadczenie woli lub innej osoby.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został pogląd, iż 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 groźby w rozumieniu art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 05.01.1983 r., I PR

106/82, OSNC 1983/9/137). Podobnie Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można uznać za bezprawną groźbę działanie pracodawcy, który wskazuje na możliwość rozwiązania stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Jako groźbę bezprawną należałoby kwalifikować nie tylko zachowanie sprzeczne z przepisami prawa pracy, lecz także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. (wyrok SN z dnia 10.10.2002 r., I PKN 439/01, Pr.Pracy 2003/4/37).

Sąd Rejonowy podzielając stanowisko Sądu Najwyższego stwierdził, iż pracodawcy przysługuje prawo oceny zachowania pracownika, jak również prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jeżeli uzna, iż pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniających taką decyzję. Upředzenie pracownika o takiej możliwości, nie może być uznane za bezprawną groźbę, gdyż pracodawca informuje o przysługującym mu prawie, zgodnie z treścią tego prawa i jego przeznaczeniem.

Sąd Rejonowy stwierdził, że poinformowanie powódki w niniejszej sprawie o ocenie jej pracy (skargi ze strony klientów spółki) i wskazanie konsekwencji prawnych jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika – rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie może zostać uznane za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. Należy bowiem zaznaczyć, iż aby można było mówić o bezprawności działania pracodawcy należy dokonać oceny całokształtu okoliczności sytuacji, w której ma miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. W tym przypadku kryterium oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika oraz sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Żadnego z tych elementów nie można doszukać się w postępowaniu uczestników spotkania w dniu 06 czerwca 2011 r. Kierownik działu HR – A. S. (1) miała przygotowane pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy ze wskazaniem określonych uchybień pracowniczych, a więc jego zamiar złożenia oświadczenia był prawdziwy. Oznacza to, że przedstawiciele pracodawcy nie działali na spotkaniu z zamiarem wymuszenia stosownego oświadczenia przez pracownika ale upředzili o decyzji pracodawcy, która pracownica mogła przyjąć ze wszystkimi skutkami (rozwiązanie umowy, ale bez profitów finansowych wskazanych w porozumieniu stron) i uprawnieniami (odwołanie do sądu pracy na podstawie art. 45 k.p.). Jednocześnie powódka została upředzona, że pracodawca nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jeśli powódka jest tym zainteresowana i przedstawiono jej stosowną propozycję. To od decyzji powódki zależało w jaki sposób dojdzie do rozwiązania stosunku pracy, gdyż w tym zakresie istniał już zamiar po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy w tych okolicznościach nie podziela także zarzutu powódki działania pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej (art. 84 k.c.). Stosownie do treści art. 84 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (§ 1 art. 84 k.c.). 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) (§ 2 art. 84 k.c.).

W przedmiotowej sprawie Sąd stwierdził, iż powódka nie złożyła oświadczenia z dnia 06 czerwca 2011 r. pod wpływem błędu istotnego. Za błąd taki nie sposób uznać okoliczność, iż pracodawca wskazał powódce, że przysługuje jej prawo do odpłaty pieniężnej w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Skoro kwestia ta pozostawała niesporna, to trudno uznać, aby pracodawca przyjmując takie zobowiązanie wprowadził powódkę w błąd. Powódka nie pozostawała w momencie składania oświadczenia woli w mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy.

Sąd Rejonowy podziela przy tym stanowisko Sądu Najwyższego, iż przepis art. 84 § 1 k.c., który w stosunkach pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., zezwala na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, o ile błąd dotyczy treści czynności prawnej. Błąd co do pobudki, a więc odnoszącej się do sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli, która wpłynęła na dokonanie czynności prawnej,

nie uzasadnia uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 84 k.c. (wyrok SN z dnia 31.08.1979 r., I PR 51/79, LEX nr 14504).

Sąd chce zauważyć, iż nie stanowi o błędzie powódki opinia J. J. (1) przełożonego powódki, iż zaproponowane jej przez spółkę porozumienie stron jest dla nie korzystne. Ocena zawartego porozumienia zależy od punktu widzenia jakie korzyści może przynieść rozwiązanie umowy o pracę porozumienie stron, ale niewątpliwie w obiegowej opinii zawarcie porozumienia stron i przyznanie dodatkowych świadczeń finansowych, jest traktowane przez pracowników jako oferta korzystna, chociaż wiąże się z ustaniem zatrudnienia. Jak wskazał uprzednio Sąd motywacja powódki i ewentualne oparcie się na opinii kolegi z pracy nie może stanowić o błędzie co do jej oświadczenia woli, gdyż można to oceniać jedynie w aspekcie pobudek jakimi kierowała się pracownica podpisując porozumienie stron.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż powódka nie uchyliła się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W konsekwencji stosunek pracy łączący G. Z. z (...) Sp. z o.o. ustał w dniu 30 września 2011 r. zgodnie z oświadczeniem woli złożonym w dniu 06 czerwca 2011 r.

Na marginesie Sąd Rejonowy chce zaznaczyć, iż niezasadne z punktu widzenia przedmiotu procesu, było prowadzenie postępowania na okoliczność ewentualnych przyczyn wskazanych w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przede wszystkim oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nigdy nie zostało złożone powódce przez pracodawcę, pomimo przygotowanego stosownego pisma, które miała kierownik działu HR. Już choćby z tego względu ustalanie zasadności przyczyn nieistniejącego wypowiedzenia umowy o pracę (oświadczenie nie dotarło do pracownika) mija się z celem postępowania, bowiem zasadność wypowiedzenia (skarg klientów za zachowanie i jakość pracy powódki) mogłaby zostać przeprowadzona tylko po uprzednim złożeniu takiego oświadczenia przez pracodawcę. Sąd oceniając skutki oświadczenia woli w kontekście ewentualnej wady oświadczenia woli, nie może uzależniać błędu strony porozumienia, od oceny czy przyczyna wypowiedzenia byłby zasadna czy też nie. Taka ocena mogłaby zostać przeprowadzona tylko w aspekcie roszczeń z art. 45 k.p., które z oczywistych względów nie mogły być przedmiotem tego procesu. Innymi słowy, nawet gdyby przyjąć, że ewentualna przyczyna wypowiedzenia okazałaby się nieuzasadniona, to i tak oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu zostałyby złożone w dniu 06 czerwca 2011 r. i w tym aspekcie przyczyna ta nie miała znaczenia dla powódki przy ocenie czy przyjąć ofertę zawarcia porozumienia stron.

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów w procesie jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty zastępstwa procesowego określone zostały na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie: Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej spółki oraz pełnomocnikowi powódki.