

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2012 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy A. A., I. K.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2012 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **G. B.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o., Sp.k. w J.**

o ustalenie

I. powództwo oddać,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

UZASADNIENIE

Powódka G. B. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o., Sp. k. w J., domagała się ustalenia, że pomiędzy nią a stroną pozwaną istnieje nadal stosunek pracy i nie rozwiązuje się z dniem 29 lutego 2012 r., gdyż oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, polegającego na wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, zostało złożone skutecznie, ewentualnie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. W uzasadnieniu powódka wskazała, że u strony pozwanej była zatrudniona od dnia 22 listopada 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia nie otrzymywała negatywnych ocen pracy. W dniu 23 stycznia 2012 r. podpisała zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W czasie rozmowy w tym dniu Kierownik (...) nie przedstawił żadnego uzasadnienia proponowanego rozwiązania stosunku pracy, nie dokonał negatywnej oceny jej pracy, a jego działanie miało na celu wprowadzenie jej w stan presji i wymuszenie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy tak, aby pozbawić jej możliwości zastanowienia się i przeanalizowania sytuacji. Kierownik (...) nie przedstawił jej stosownego umocowania do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Pismem z dnia 24 stycznia 2012 r. na podstawie art. 84 kc z zw. z art. 300 kp złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 23 stycznia 2012 r., w którym wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz wyraziła gotowość do świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach. Do chwili obecnej nie otrzymała żadnej odpowiedzi. W chwili składania oświadczenia woli działała pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej, który został wywołany przez Kierownika (...), który skłonił ją do rozwiązania umowy o pracę stwierdzając, że umowa zostanie z nią rozwiązana tak, czy inaczej, zaś wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron uchroni ją przed negatywnymi skutkami związanymi z wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę z jej winy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu przyznała, że zatrudnia powódkę oraz, że w dniu 23 stycznia 2012 r. strony zawarły pisemne porozumienie w przedmiocie rozwiązania łączącej je umowy o pracę za porozumieniem stron. Strona

pozwana zaprzeczyła, jakoby oświadczenie woli powódki o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron obarczone było jakąkolwiek wadą oświadczenia woli. Zakwestionowała również opisany przez powódkę sposób działania Z. K.. Ponadto złożone przez powódkę oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli jest oczywiście bezzasadne i bezpodstawne. Powódka w pełni świadomie złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu łączącego ją z pozwanym stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a stan powódki w chwili jego składania nie dawał jakichkolwiek podstaw do twierdzenia, że znajduje się ona w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji bądź wyrażenie woli. Ponadto Z. K. w chwili składania oświadczenia woli był umocowany do reprezentowania pozwanej spółki w sprawach (w czynnościach) z zakresu prawa pracy, w tym do nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę z podległymi mu pracownikami.

W piśmie z dnia 25 maja 2012 r. powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, po sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się ustalenia, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy zawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 24 listopada 2008 r., o treści ustalonej aneksem do umowy o pracę zawartym w dniu 01 marca 2011 r., a nadto zobowiązania strony pozwanej do dopuszczenia powódki do pracy na stanowisku Pierwszego Zastępcy Kierownika Sklepu. W uzasadnieniu powyższych żądań powódka wskazała, że podpisując w dniu 23 stycznia 2012 r. „Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę” działała pod wpływem błędu wywołanego przez działającego w imieniu strony pozwanej Z. K., który sugerował jej, że podpisywany dokument nie stanowi porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a ponadto informował powódkę, że w przypadku nie złożenia podpisu na tym dokumencie zostanie zwolniona z pracy, a przyczyną zwolnienia będzie wina leżąca po jej stronie. Ponadto sama treść tego dokumentu spotęgowała u niej mylne wyobrażenie o charakterze dokonywanej czynności. Mylne wyobrażenie powódki o charakterze dokonywanej czynności prawnej uzasadnione jest również jej sytuacją rodzinną. Trudno bowiem wyobrazić sobie racjonalne przyczyny przemawiające za przyjęciem, że gdyby powódka wiedziała, iż składa oświadczenie woli o dobrowolnym rozwiązaniu za porozumieniem stron umowy o pracę, to zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, jakie stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 24 listopada 2006 r. G. B. była zatrudniona przez (...) Sp. z o.o., Sp. k. w J., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 23 listopada 2008 r., na stanowisku Pierwszego Zastępcy Kierownika Sklepu w K..

Dowód: kopie umów o pracę oraz aneksów w aktach osobowych;

W dniu 23 stycznia 2012 r. doszło do spotkania pomiędzy G. B., a Kierownikiem Rejonu Sprzedaży Z. K.. Spotkanie odbyło się w pomieszczeniu socjalnym w sklepie (...) w K.. Z. K. był osobą uprawnioną do reprezentowania (...) Sp. z o.o., Sp. k. w J. w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym do nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę z podległymi mu pracownikami.

Dowód: zeznania świadka Z. K. k. 91v-93,

zeznania świadka R. P. k. 93-93v,

zeznania powódki G. B. k. 102v-103v;

Przed przybyciem na to spotkanie Z. K. przygotował pismo, z datą 23 stycznia 2012 r., dotyczące rozwiązania z G. B. umowy o pracę za porozumieniem stron. Był to gotowy druk, który Z. K. wypełnił we właściwych rubrykach. W dokumencie tym dopisał ręcznie zapis, iż wraz z ostatnim wynagrodzeniem pracownik otrzyma jednorazowe świadczenie w wysokości jednego wynagrodzenia zasadniczego brutto, na co uzyskał zgodę swoich przełożonych. Na dokumencie tym podpisali się Z. K. i R. P..

Dowód: kopia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych,

zeznania świadka Z. K. k. 91v-93;

W dniu 23 stycznia 2012 r. Z. K., w obecności R. P., przedstawił G. B. zastrzeżenia co do jej pracy. Stwierdził, że w pracy jest zła atmosfera, że pożyczka od innych pracowników.

Dowód: zeznania świadka Z. K. k. 91v-93,

zeznania świadka R. P. k. 93-93v,

zeznania powódki G. B. k. 102v-103v;

Następnie, po opuszczeniu pokoju socjalnego przez R. P., Z. K. powiedział do G. B., że powinna się zwolnić. Kiedy odmówiła, wówczas stwierdził, że i tak musi jej dać wypowiedzenie, bo takie jest zarządzenie odgórne. Przedstawił G. B. pismo z dnia 23 stycznia 2012 r. dotyczące rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. G. B. była roztrzęsiona, a z rozmowy ze Z. K. nie wynikało dla niej jasno, z jakiej przyczyny oraz na jakiej podstawie ma być zwolniona z pracy. Pomimo tego podpisała dwa egzemplarze pisma z dnia 23 stycznia 2012 r. zatytułowanego „Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę” bez uprzedniego przeczytania tego pisma. W trakcie tej rozmowy Z. K. nie twierdził, że G. B. zostanie zwolniona dyscyplinarnie.

Dowód: kopia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych,

zeznania powódki G. B. k. 102v-103v;

W dniu 24 stycznia 2012 r. G. B. wysłała do dyrektora A. K., listem poleconym, oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 23 stycznia 2012 r. pod wpływem błędu i bezprawnego działania.

Dowód: kopia pisma wraz z dowodem nadania k. 5-7,

zeznania świadka J. B. k. 79-80.

Stosunek pracy łączący G. B. z (...) Sp. z o.o., Sp. k. w J. został rozwiązany na mocy porozumienia stron w dniu 29 lutego 2012 r.

Dowód: kopia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagała się ustalenia, że pomiędzy nią, a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy zawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 24 listopada 2008 r., o treści ustalonej aneksem do umowy o pracę zawartym w dniu 01 marca 2011 r., a nadto zobowiązania strony pozwanej do dopuszczenia jej do pracy na stanowisku Pierwszego Zastępcy Kierownika Sklepu. Powódka wskazywała przy tym w toku niniejszego postępowania, iż podpisując w dniu 23 stycznia 2012 r. dokument stanowiący porozumienie o rozwiązaniu łączącej ją ze stroną pozwaną umowy o pracę, działała pod wpływem błędu wywołanego sposobem działania przedstawiciela strony pozwanej Z. K..

W pierwszej kolejności należało ustalić, czy powódka miała interes prawny, aby domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego ze stroną pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Roszczenie to powódka oparła bowiem na treści art. 189 kpc, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd orzekający w niniejszym postępowaniu w pełni popiera stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (II P 156/09, LEX nr 577459), że „skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają

jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego”.

Następnie należało zbadać, czy podpisując w dniu 23 stycznia 2012 r. dokument zatytułowany „Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę”, powódka działała pod wpływem błędu, a tym samym, czy z pełną świadomością podjęła i wyraziła wolę dobrowolnego zakończenia stosunku pracy ze stroną pozwaną.

Zgodnie z treścią art. 84 § 1 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; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zgodnie z § 2 tego artykułu, 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).

Artykuł 84 kc określa dwie pozytywne i niezbędne przesłanki błędu w znaczeniu prawnym: musi to być błąd co do treści czynności prawnej i musi być błędem istotnym. Należy przy tym zaznaczyć, że przepis art. 84 § 1 kc, który w stosunkach pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 kp, zezwala na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jeśli błąd dotyczy treści czynności prawnej. Błąd co do pobudki, a więc odnoszącej się do sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenie woli, która wpłynęła na dokonanie czynności prawnej, nie uzasadnia uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 84 kc (patrz komentarz K. P. do art. 84 kc opublikowany w systemie Lex).

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie oparł się na zeznaniach powódki uznając je za wiarygodne. Powódka w sposób konsekwentny prezentowała w niniejszym postępowaniu przebieg spotkania, do jakiego doszło w dniu 23 stycznia 2012 r. z przedstawicielem strony pozwanej Z. K.. Powódka wskazywała, że Z. K. stwierdził, że i tak musi jej dać wypowiedzenie, bo takie jest zarządzenie ogólnie. Przedstawił jej pismo z dnia 23 stycznia 2012 r. dotyczące rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka była roztrzęsiona, a z rozmowy ze Z. K. nie wynikało dla niej jasno, z jakiej przyczyny oraz na jakiej podstawie ma być zwolniona z pracy. Pomimo tego podpisała dwa egzemplarze pisma z dnia 23 stycznia 2012 r. zatytułowanego „Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę” bez uprzedniego przeczytania tego pisma. W trakcie tej rozmowy Z. K. nie twierdził, że powódka zostanie zwolniona dyscyplinarnie.

Z zeznań powódki wynika zatem jednoznacznie, iż przed podpisaniem dokumentu z dnia 23 stycznia 2012 r., dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, nie zapoznała się z treścią tego dokumentu. Z zeznań powódki nie można przy tym wnosić, aby Z. K. stosował wobec niej jakiś przymus psychiczny. Powódka zaprzeczyła, aby Z. K. twierdził, iż zostanie zwolniona dyscyplinarnie. Przyznała natomiast, iż z rozmowy z nim nie wynikało dla niej jasno, z jakiego powodu i w jakim trybie ma być zwolniona.

Należy w tym miejscu przytoczyć stanowisko, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, że „nie jest dotknięte błędem oświadczenie woli złożone przez osobę, która godząc się na ułożenie jego treści przez inną osobę, podpisała dokument zawierający oświadczenie woli bez zapoznania się z jego treścią lub złożyła podpis in blanco (tak A. Doliwa, Prawo cywilne..., op. cit., s. 313), chyba że godziła się ona tylko na konkretną treść dokumentu, a odmienna treść została mu nadana wbrew zapewnieniu osoby układającej treść dokumentu” (patrz komentarz A. J. do art. 84 kc opublikowany w systemie Lex).

Sąd nie uznał natomiast za w pełni wiarygodne zeznania świadków Z. K. i R. P., którzy w sposób odmienny niż powódka opisywali przebieg spotkania z dnia 23 stycznia 2012 r. Zdaniem Sądu, ich zeznania nie były w pełni spójne, co nie pozwalało w pełni czynić ich podstawą do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Obaj świadkowie twierdzili bowiem, wbrew stanowisku powódki, że byli obecni podczas całego spotkania z powódką w dniu 23 stycznia 2012 r. Twierdzili, że podpisali dokument zatytułowany „Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę” w obecności powódki,

ale odmiennie wskazali kolejność składania podpisów na tym dokumencie. Twierdzili, że powódka zapoznała się z treścią tego dokumentu przed jego podpisaniem. Sąd nie dał wiary tym ich twierdzeniom. W ocenie Sądu, mieli oni interes w takim przedstawianiu sytuacji, korzystnie dla strony pozwanej, z którą związani są stosunkiem pracy. Sąd uznał również, iż zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków były nieprzydatne do czynienia ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Biorąc zatem pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że powódka swoim lekkomyślnym zachowaniem doprowadziła do rozwiązania z nią stosunku pracy za porozumieniem stron i nie może być mowy o wprowadzeniu jej w błąd przez przedstawiciela strony pozwanej. Skoro bowiem powódki nie rozumiała w pełni przyczyn oraz trybu rozwiązywania z nią umowy o pracę, to nie powinna podpisywać przedstawionego jej dokumentu bez uprzedniego zapoznania się z jego treścią zwłaszcza, iż nie była ona formułowana w jej obecności. Takiej podstawowej staranności należałoby się spodziewać od powódki, która zajmowała przecież stanowisko Pierwszego Zastępcy Kierownika Sklepu, a zatem stanowisko odpowiedzialne. Powódka nie zapoznając się dokładnie z treścią dokumentu, mającego stanowić podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę, z własnej winy pozbawiła się wpływu na sposób rozwiązania z nią stosunku pracy. Gdyby bowiem nie akceptowała tych warunków nie musiała podpisywać przedstawionego jej porozumienia oczekując ewentualnie na złożenie jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Z uwagi na trudną sytuację materialną powódki Sąd nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej (art. 102 kpc).