

Sygn. akt VI P 591/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie następującym : Przewodniczący SSR Beata Piórek

Ławnicy Alicja Furtak Marian Bednarczyk

Protokolant: Magdalena Paplińska

Po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2018r. w Gdańsku

Sprawy z powództwa B. M. (1)

Przeciwko (...) (...) w G.

O ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy

I. Umarza postępowanie w zakresie żądania dopuszczenia do pracy

II. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oddala.

III. Zasądza od powódki B. M. (1) na rzecz pozwanego (...) (...) w G. kwotę 360 zł / trzysta sześćdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 591/16

UZASADNIENIE

Powódka B. M. (1) pozwem z dnia 12 września 2016 r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) (...) w G. o ustalenie, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 28 października 2010 r. zawartej na czas nieokreślony oraz dopuszczenie jej do pracy u pozwanego w Delegaturze (...) (...) w T. Zespole (...) w S.. Ponadto, wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że na koniec rozmowy w dniu 16 czerwca 2016 r. M. K. podsunęła jej do podpisania pismo zawierające oświadczenie woli o treści: „Zwracam się z uprzejmą prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r. na mocy porozumienia stron”. Podała, że była tak załamana i przygnębiona rozmową z (...) (...), że złożyła swój podpis pod przedmiotowym pismem, nie będąc w stanie właściwie pojąć jego treści. Podniosła, że przedmiotowe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron zostało złożone przez nią pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej wywołanego podstępny działaniem M. K.. Wskazała jednocześnie, że pozostawała w błędnym przekonaniu, że w istocie podpisuje rozwiązanie umowy o pracę dokonywane przez (...) (...) w G.. W ocenie powódki działania (...) (...) nie tylko stanowiły wprowadzenie jej w błąd co do treści czynności prawnej odnośnie rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z nią, ale także stanowiły zawołowaną groźbę rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem lub ewentualne bez wypowiedzenia, gdyby nie przystała na narzucone jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka podniosła również, że w rzeczywistości nie miała zamiaru złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Podkreśliła, że nie sporządziła datowanego na dzień 16 czerwca 2016 r. pisma – zostało ono sporządzone przez (...) (...), bądź na jej zlecenie przez inną osobę i podstępnie podsunęte do podpisu w trakcie jej rozmowy z M. K. w dniu 16 czerwca

2016 r. Podała, że w dniu 21 czerwca 2016 r. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego przez nią w dniu 16 czerwca 2016 r., a także od skutków prawnych wszelkich innych oświadczeń, które zostały złożone w czasie spotkania z (...) (...) w dniu 16 czerwca 2016 r. W ocenie powódki, łączy ją z (...) (...) w G. umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, która nie została skutecznie wypowiedziana bądź rozwiązana.

(pozew, k. 2-12)

W piśmie z dnia 26 września 2016 r. powódka cofnęła pozew w części, tj. w zakresie pkt 2 dotyczącego dopuszczenia jej do pracy. Jednocześnie wskazała, iż wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy została obliczona jako suma wynagrodzenia za okres jednego roku, tj. kwota 3.708,70 zł wynikająca z umowy o pracę pomnożona razy 12 miesięcy, tj. 44.505 zł.

(pismo powoda, k. 68-69)

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) (...) w G. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że mając na uwadze realizację nowych znacznie zwiększonych od 1 września 2016 r. zadań oraz zapowiedzianej reformy edukacji postanowił przeprowadzić z pracownikami (...) (...), posiadającymi uprawnienia emerytalne oraz pobierającymi emeryturę rozmowę o nowych wyzwaniach i zwiększonych obowiązkach, ciężkiej mozolnej pracy również w kontekście możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W celu przeprowadzenia takiej rozmowy pozwany zaprosił w dniu 16 czerwca 2016 r. powódkę oraz wizytatora H. K. z delegatury w K. i W. M. z delegatury w T.. Pozwany podał, iż nie przeczy, że inicjatywa rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wyszła ze strony pozwanego a nie powódki. Jednocześnie wskazał, że nie podsunął powódce w ferworze rozmowy żadnego dokumentu do podpisania. Takie sformułowania zawarte w pozwie sugerują, że powódka podpisała dokument mimochodem nie zapoznając się z jego treścią. Pozwany podniósł, iż powódka w dniu 16 czerwca 2016 r. na spotkaniu z pozwanym zachowywała się naturalnie, normalnie, zdawała sobie sprawę z treści rozmowy oraz treści składanego oświadczenia, mówiła logicznie i rozsądnie. Ponadto, przedstawiciel pozwanego nie wprowadził powódki w błąd sugerując, że ma przed sobą inny dokument niż ten, który podpisała. Powódka dokument przeczytała w obecności przedstawiciela pozwanego ((...) – M. K.) i wyraźnie rozumiała jego treść w chwili składania podpisu. Ponadto pozwany podał, iż powódka nie mogła również uznać, że podpisywała dokument wypowiadający jej umowę o pracę, gdyż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę podpisuje przedstawiciel pracodawcy a nie pracownik. Dodatkowo pozwany podniósł, że powódka sama podkreślała w pozwie i innych pismach, że pozwany chciał zakończyć stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r., zatem nie mógł pozwany mówić o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż wypowiedzenie upływałoby z końcem września 2016 r. Powódka mogła zwyczajnie nie składać oświadczenia tej treści (nie podpisywać) tak jak zrobiła to jej koleżanka wizytator z delegatury w K.. Pozwany podniósł, że twierdzenia powódki wyrażone w pozwie oraz zachowanie podczas rozmowy w dniu 16 czerwca 2016 r. nie dają podstaw do uznania, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron obarczone było wadą.

(odpowiedź na pozew, k. 84-86v)

W piśmie procesowym z dnia 3 stycznia 2017 r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie. Wskazała, że złożyła oświadczenie woli w dniu 16 czerwca 2016 r., którego nie złożyłaby, gdyby w momencie składania podpisu pod przedmiotowym oświadczeniem woli nie znajdowała się pod wpływem presji ze strony pozwanego jako pracodawcy powódki, pozostając w uzasadnionym błędnym przekonaniu, że jest osobą nieprzydatną do pracy u pozwanego oraz że zostaje przez pozwanego zwolniona z pracy. Podniosła również, iż podnoszona przez pozwanego okoliczność, że pozwany postanowił przeprowadzić z pracownikami (...) (...) posiadającymi uprawnienia emerytalne oraz pobierającymi emeryturę rozmowę o nowych wyzwaniach i zwiększonych obowiązkach w kontekście ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazuje na dyskryminację przez pozwanego grupy pracowników, którzy posiadają uprawnienia emerytalne.

(pismo powódki, k. 98-105)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powódka począwszy od dnia 1 kwietnia 2009 r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku wizytatora w (...) (...) w G., początkowo na czas określony do dnia 31 marca 2010 r. i następnie do dnia 31 października 2010 r., a z dniem 1 listopada 2010 r. na czas nieokreślony. Z dniem 1 października 2014 r. powódka została zatrudniona na stanowisku starszego wizytatora.

Miejscem wykonywania pracy powódki było (...) (...) w G. Delegatura (...) (...) w T. Zespół (...) w S..

Powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego do 31 sierpnia 2016 r. W świadectwie pracy z dnia 31 sierpnia 2016 r. wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

W okresie poprzedzającym zatrudnienie u strony pozwanej powódka pracowała przez 37 lat jako nauczyciel języka polskiego, zaś w latach 1990-2007 była dyrektorem Publicznej Szkoły Podstawowej w P..

(dowód : umowa o pracę, k. 3b, 20b akt osobowych cz. B; awans, k. 60b akt osobowych cz. B; świadectwo pracy, k. 3c akt osobowych cz. C, rekomendacja k. 13 b akt osobowych)

Mając na uwadze realizację nowych zadań od 1 września 2016 r. oraz zapowiedzianej reformy edukacji (...) (...) postanowiła przeprowadzić z pracownikami (...), posiadającymi uprawnienia emerytalne oraz pobierającymi emeryturę rozmowę o nowych wyzwaniach i zwiększonych obowiązkach, również w kontekście możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W celu przeprowadzenia takiej rozmowy (...) pozwanego zaprosiła w dniu 16 czerwca 2016 r. powódkę oraz wizytatora H. K. z delegatury w K. i W. M. z delegatury w T.. Osoby, które były wezwane na spotkanie, nie wiedziały jaki jest jej cel. (...) poinformowała powódkę, że ta nie da rady w związku ze zmianami i nie widzi jej w zespole i drużynie (...). Tego typu rozmowy były przeprowadzane również z innymi pracownikami. Rozmowa dla powódki była nieprzyjemna, czuła presję na rozwiązanie stosunku pracy .

M. K. przedłożyła powódce projekt pisma w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. B. M. (1) podpisała pismo zawierające oświadczenie woli w dwóch egzemplarzach o treści: „Zwracam się z uprzejmą prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r. na mocy porozumienia stron”, nie czytając go wcześniej.

(...) (...) złożyła adnotację, iż wyraża zgodę na powyższe.

Powódka po spotkaniu była bardzo zdenerwowana i załamana

(**dowód:** prośba o rozwiązanie umowy o pracę, k. 45; zeznania świadka Z. M., k. 139 (nagranie czas: 00:05:55-00:14:25); zeznania świadka K. M., k. 140-141 (nagranie czas: 00:15:28-00:35:21); zeznania świadka B. M. (2), k. 141-142 (nagranie czas: 00:36:28-00:50:28); zeznania świadka K. L., k. 142-144 (nagranie czas: 00:52:06-01:25:52); zeznania świadka K. B., k. 145 (nagranie czas: 01:27:40-01:33:10); zeznania świadka J. B., k. 145-147 (nagranie czas: 01:35:44-02:08:07); zeznania świadka H. K., k. 147-148 (nagranie czas: 02:09:40-02:29:07); zeznania świadka E. M., k. 185-186 (nagranie czas: 00:10:14-00:23:40); zeznania świadka W. M., k. 186-189 (nagranie czas: 00:24:55-00:59:58); zeznania B. M. (1), k. 206-209 (nagranie czas: 00:04:46-00:58:58), zeznania M. K., k. 209-213 (nagranie czas: 00:59:39- 02:15:28), k. 221 (nagranie czas: 00:09:03-00:13:57)

W związku z wyrażoną w piśmie z dnia 16 czerwca 2016 r. wolą stron rozwiązanie umowy o pracę stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2016 r. na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

(**dowód:** rozwiązanie stosunku pracy, k. 2c akt osobowych cz. C)

W oświadczeniu z dnia 21 czerwca 2016 r. powódka podjęła próbę uchylecia się od skutków prawnych złożonego w dniu 16 czerwca 2016 r. oświadczenia woli o treści: „Zwracam się z uprzejmą prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z

dniem 31 sierpnia 2016 r.”. Wskazała, że przedmiotowe oświadczenie zostało złożone przez nią pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej wywołanego podstępny działaniem (...) (...). Pozostawała w błędnym przekonaniu, że w istocie podpisuje rozwiązanie umowy o pracę dokonywane przez (...) (...) w G.. W powyższym oświadczeniu uchyliła się również od skutków prawnych wszelkich innych oświadczeń, które zostały złożone w czasie spotkania z (...) (...) w dniu 16 czerwca 2016 r. Powyższe oświadczenie zostało przekazane do (...) przez pełnomocnika powódki w dniu 23 czerwca 2016 r.

(**dowód:** pismo pełnomocnika wraz z oświadczeniem, k. 46-53)

Pismem z dnia 29 czerwca 2016 r. pozwany poinformował, że przedstawiony przez powódkę przebieg rozmowy w dniu 16 czerwca 2016 r. mija się z prawdą, a złożone oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem podstępu jest bezzasadne. Wobec czego, (...) (...) oświadczeniem z dnia 29 czerwca 2016 r. po zapoznaniu się z treścią oświadczenia powódki o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej wywołanego podstępny działaniem (...) (...), jako uczestnik rozmowy oświadczyła, że oświadczenie powódki z dnia 16 czerwca 2016 r. zostało złożone świadomie i ze zrozumieniem, a przedstawiony przez powódkę przebieg nie odpowiada prawdzie.

(**dowód:** pismo pozwanego wraz z oświadczeniem, k. 54-55)

Następnie pismem z dnia 13 lipca 2016 r. powódka wskazała, że złożone w dniu 21 czerwca 2016 r. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 16 czerwca 2016 r. jest prawnie skuteczne. Jednocześnie poinformowała, iż w dniu 1 września 2016 r. stawi się do pracy w celu jej wykonywania.

Powódka przybyła do pracy w dniu 1 września 2016 r. o godzinie 7⁴⁵.

(**dowód:** pismo pełnomocnika powódki, k. 56-57; adnotacja z obecności, k. 58)

W piśmie z dnia 1 września 2016 r. (...) (...) poinformowała, iż w związku z ustaniem z dniem 31 sierpnia 2016 r. stosunku pracy w (...) (...) w G. – Delegatura w T., mając przy tym na uwadze oświadczenie (...) (...) z dnia 29 czerwca 2016 r. złożone w związku z oświadczeniem powódki z dnia 21 czerwca 2016 r. o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem podstępu oraz całą dotychczasową korespondencję w tym zakresie, że nie ma podstaw do dopuszczenia powódki w dniu 1 września 2016 r. do pracy w (...) (...) w G. – Delegatura w T..

(**dowód:** pismo pozwanego, k. 59)

Pozwany wydał powódce świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2016 r. ze wskazaniem, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Powódka nie zgodziła się z treścią ww. świadectwa pracy.

(**dowód:** świadectwo pracy, k. 60-61, pismo powódki, k. 62-63)

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego ukończyła liczne szkolenia, uczestniczyła w konferencji o tematyce pedagogicznej, uzyskała złoty medal za długoletnią służbę oraz medal Komisji Edukacji Narodowej za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania, uzyskiwała pozytywne oceny jej pracy jako członka korpusu służby cywilnej.

(**dowód:** zaświadczenia, k. 25-33, k. 35; odznaczenie, k. 42,43; oceny, k. 28b, 32b, 38b, 66b akt osobowych cz. B)

Wynagrodzenie miesięczne powódki B. M. (1), obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.220,64 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie – k. 87a)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo B. M. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił w oparciu dokumenty znajdujące w aktach sprawy, jak również aktach osobowych powódki, uznał je za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie.

W swych ustaleniach Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków w osobach Z. M., K. M., B. M. (2), K. L., K. B., J. B., H. K., E. M., W. M. jak również przesłuchanych w charakterze stron powódki i za pozwanego M. K..

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym w aktach osobowych powódki nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich treść, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej z dnia 6 listopada 2017 r. jako spóźnione. (k.161-173, k. 184)

Sąd uznał zeznania świadka Z. M. za wiarygodne, bowiem były spontaniczne, konsekwentne, a nadto spójne, uzupełniały się z zeznaniami innych świadków w szczególności K. M. i B. M. (2). Świadek zeznał na okoliczność ustalenia trybu rozwiązania umowy o pracę z powódką, przebiegu spotkania z dnia 16 czerwca 2016 r., wiedzy i świadomości powódki co do trybu rozwiązania umowy o pracę, w szczególności czy powódka złożyła oświadczenie pod wpływem błędu, podstępny, bądź groźby, jak i na okoliczność tego czy w tym samym czasie rozwiązano umowę o pracę w sytuacji analogicznej do sytuacji powódki. Powódka powiedziała świadkowi, że została wezwana do (...), nie wiedziała tego dnia w jakim celu, nie spodziewała się, że zostanie zwolniona i było to dla niej wielkim szokiem. Dodatkowo wskazał, że powódka nie planowała rezygnować z pracy w (...).

Podobnie sąd ocenił zeznania świadka K. M., która również zna sprawę z relacji powódki, która została nagle wezwana na rozmowę do (...). Wskazała, że według relacji powódki, (...) powiedziała jej, że sobie nie radzi i nie widzi jej w swoim zespole. Ponadto, że (...) podsunęła powódce dokument, który był już sporządzony i powódka była przekonana, że zwalnia ją z pracy. Powódka powiedziała świadkowi, że dopiero do jej świadomości dotarło co to za dokument w godzinach wieczornych po rozmowie ze znajomą z (...), z którą również stosunek pracy został rozwiązany w ten sam sposób.

Świadek B. M. (2) również w rozmowie z powódką dowiedział się, że (...) wezwała ją na rozmowę, najpierw obniżyła jej samoocenę, wmawiając jakim jest złym pracownikiem, że nie widzi jej w zespole, że kompletnie się nie nadaje i dała jej pismo do podpisania, że ją zwalnia. Z tego co świadek wie to nie było różnych propozycji co do rozwiązania stosunku pracy.

Powyższe zeznania oddają jednak raczej atmosferę i samopoczucie powódki w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, aniżeli odnoszą się do treści oświadczenia woli powódki, albowiem nie są to świadkowie w obecności których oświadczenie zostało złożone.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadka K. L., bowiem były one spójne i logiczne, świadek wskazała, że sama złożyła wypowiedzenie umowy o pracę i sama przygotowała dokument, ale było to pod wpływem impulsu. Świadek wskazała na tworzoną przez (...) pozwanego nieprawidłową atmosferę w miejscu pracy, na co wskazują zgodnie powódka, W. M., J. B., które to zeznania uzupełniają się z zeznaniami świadka (...). Powódka powiedziała świadkowi, że nie wyobraża sobie współpracy ze świadkiem, że wszystko o niej wie, zapytała ją czy może przejść na emeryturę, a jeżeli nie to zajmie się jej awansem zawodowym, tzn. zostanie zdegradowana. Wskazała, że powódka nie deklarowała przejścia na emeryturę. Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka J. B., które uzupełniają się z zeznaniami świadka K. L., H. K., W. M. oraz samej powódki w szczególności świadek podał, że (...) podczas rozmowy z nim zaczęła od tego, że nie jest

w jej drużynie i ona nie widzi go w pracy w (...) i w sposób arogancki się zachowywała. Wskazał, że w czerwcu podczas rozmowy z nim miała już przygotowane pisma o treści jak wręczyła powódce.

Sąd ocenił również za wiarygodne zeznania świadka H. K. której również (...) w rozmowie również poinformowała , że w związku z objęciem stanowiska ma swoją koncepcję pracy i nie widzi jej w swoim zespole. Zaproponowała jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co świadek nie wyraziła zgody. Potwierdza to schemat postępowania (...) z powódka oraz innymi doświadczonymi pracownikami pozwanego posiadającymi uprawnienia emerytalne nakierowany na rozwiązanie stosunku pracy . Świadek jednak w przeciwieństwie do powódki i innych świadków W. M. i J. B. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

E. M. przytoczyła okoliczności związane z interwencją w sprawie rozwiązania stosunku pracy powódki i W. M. , pełniąc obowiązki jako prezes (...) Okręgu P.. W jej ocenie w okolicznościach przytoczonych przez powódkę i W. M. postępowania (...) nie było prawidłowe, nakierowane na rozwiązanie stosunku pracy, pracownicy były zaskoczone, a dokument, dotyczący rozwiązania umowy był już przygotowany i widniało tylko miejsce na złożenie podpisu. Fakt odbycia rozmowy potwierdziła (...) pozwanego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka W. M. , która również rozwiązała umowę o pracę z pozwanym za porozumieniem stron w dniu 16 06 2018r. , przytoczyła przebieg jej rozmowy z (...) w dniu 16 czerwca podobny do tego, jak została przeprowadzona rozmowa z powódką / reforma, zmiany, wielkie tąpnięcia, że będzie więcej pracy, obowiązków , (...) nie widzi świadka w swoim zespole, że nie podoła tym nowym obowiązkom jakie spłyną na (...) i nie da rady/. W efekcie powyższego podpisała tożsamy dokument jak powódka w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uznał zeznania powódki w większości za wiarygodne. Powódka wskazała w szczególności , że podczas rozmowy (...) oznajmiła ,że chce z nią rozwiązać stosunek pracy oraz że nie czytając podpisała dwa egzemplarze pisma, które (...) przedłożyła jej do podpisania. Powódka była w przekonaniu, że (...) rozwiązuje z nią umowę, bo jej nie chce, nie widzi w swoim zespole, negatywnie ocenia jej pracę , nie znając jej .

Zeznania (...) pozwanego M. K. Sąd uznał w części za wiarygodne , w zakresie w jakim znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz zeznaniach pozostałych świadków i powódki. (...) pozwanego wskazała, że zaproponowała powódce rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2016 r . **Podana, że powódka miała czas, aby zapoznać się z treścią pisma, nie było nacisku czasowego, ani nie wymuszała na niej podpisania przygotowanego dokumentu , co znajduje potwierdzenie w zeznaniach powódki.** Sąd nie dał natomiast wiary twierdzeniom M. K. w zakresie w jakim zaprzeczyła, aby w jakikolwiek sposób oceniała powódkę , że nie dokonywała oceny jej pracy, bowiem jest to sprzeczne z tym co zeznali świadkowie W. M. i J. B. , którzy w sposób analogiczny opisali przebieg rozmowy z (...) (...) na temat dalszej współpracy i których stosunki pracy zostały rozwiązane oraz z tym , co zeznawała powódka .

Zeznania świadka K. B. mają marginalne znaczenie dla sprawy ,świadek jedynie wskazała, że tego dnia było bodajże kilka osób poproszonych do (...). Nie wie jaki był przebieg rozmowy, bowiem świadek zaprasza jedynie gości na spotkania z (...). Są to okoliczności niesporne.

W niniejszej sprawie przedmiotem oceny i rozważań Sądu poddane były

okoliczności związane z oświadczeniem stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W tym zakresie powódka sformułowała roszczenie dotyczące ustalenia, iż stosunek pracy łączący strony nie uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2016 r. i trwa nadal.

W niniejszej sprawie rozważenia wymagało, czy oświadczenie powódki złożone w dniu 16 czerwca 2016 r., było dotknięte wadą oświadczenia woli. W tym zakresie bowiem powódka wskazywała, że złożyła swój podpis pod przedmiotowym pismem, nie będąc w stanie właściwie pojąć jego treści, pozostawała w błędnym przekonaniu, że w

istocie podpisuje rozwiązanie umowy o pracę dokonywane przez (...) (...) w G.. Ponadto, że działania (...) (...) nie tylko stanowiły wprowadzenie jej w błąd co do treści czynności prawnej odnośnie rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powódką, ale także stanowiły zawołaną groźbę rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem lub ewentualne bez wypowiedzenia, gdyby powódka nie przystała na narzucone jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 k.c i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków.

W świetle powyższego na powódce spoczywał w niniejszym postępowaniu ciężar wykazania podnoszonych przez nią okoliczności.

W ocenie Sądu powódka powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćuczyniła.

Wskazać należy, iż wszystkie zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności w postaci zeznań świadków, jak również dokumenty zgromadzone w sprawie nie potwierdziły, iż w momencie składania przez powódkę wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron była ona w jakikolwiek sposób przymuszona do jego podpisania, jak również aby (...) (...) stosował względem niej jakiegokolwiek bezprawne groźby w tym przedmiocie.

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron również przez czynności konkludentne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97)

Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00).

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. 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. 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.

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 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Komentarz do KP – Ludwik Florek)

W tym zakresie art. 87 kc w zw. z art. 300 kp stanowi, iż kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten też 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.

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 nie złoży oświadczenia określonej treści. Groźbą bezprawną może być także zapowiedź wykonania prawa podmiotowego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu spowodowania obawy u składającego oświadczenia woli, czyli groźba nadużycia prawa podmiotowego. Może to być też takie zachowanie, które jest formalnie zgodne z prawem, jednakże zmierza do wymuszenia złożenia oświadczenia woli. W ramach więc interpretacji pojęcia bezprawności groźby odróżnia się powszechnie bezprawność środka od bezprawności celu. Pierwsza występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, druga natomiast, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał. Ocenie podlega zawsze całokształt zachowania sprawcy, a nie poszczególne jego elementy, środki, do jakich się ucieka, czy też cel, do jakiego dąży, w oderwaniu od pozostałych składników stanu faktycznego. Prawo cywilne operuje szerokim pojęciem bezprawności. Groźba ma charakter bezprawny wówczas, gdy następuje wkroczenie w cudzą sferę prawną w sposób naruszający element wolności składania oświadczeń woli.

Przekroczenie dozwolonej granicy zachodzi, jeżeli groźący - stawia alternatywę oświadczenie woli albo realizacja groźby. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2012 r., I BP 9/11)

W myśl zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r. (I PK 109/11, OSNAPiUS 2013 nr 3-4, poz. 27, str. 92, Legalis, Rzeczp.) groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 kc oznacza zagrożenie podjęciem działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) albo działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (bezprawność celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (w szczególności sposób zachowania się stron).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podał, iż w orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, **mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna.**

Prawna doniosłość groźby zależy od jej bezprawności. Przez groźbę bezprawną należy rozumieć zapowiedź zachowania zabronionego przez ustawę (np. popełnienia przestępstwa) lub sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (np. groźba popełnienia samobójstwa (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1970 r., I CR 571/69, OSN 1971, Nr 2, poz. 27; wyr. Sadu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 października 2016 r., I ACa 1332/16, Legalis; wyr. SN z 10.10.2002 r., I PKN 439/01, PP 2003, Nr 4, s. 37). O bezprawności groźby decyduje tutaj jej cel. Bezprawność nie zachodzi więc, gdy wspomniane wyżej środki wykorzystywane są zgodnie z przewidzianym dla nich w systemie prawnym przeznaczeniem (zob. wyr. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 stycznia 2016 r., I ACa 1061/15, Legalis; wyr. SN z dnia 19 grudnia 2002 r., II CKN 1076/00, Legalis; wyr. Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 3 lipca 2014 r., I ACa 284/14, Legalis; wyr. Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 3 czerwca 2015 r., I ACa 152/15, Legalis; wyr. SN z dnia 10 października 2002 r., I PKN 439/01, PP 2003, Nr 4, s. 37; wyr. SN z dnia 5 stycznia 1983r., I PR 106/82, OSNC 1983, Nr 9, poz. 137).

Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r. (I PKN 439/01, Prawo Pracy 2003, Nr 4, s. 37) za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 kc nie uznano działania pracodawcy, **polegającego na wskazaniu pracownikowi możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy.** Nie można bowiem uznać za bezprawną groźby, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet

rozwiązanie z nim umowy o pracę. To, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko, czy zwalniania z pracy, nie przekreśla stwierdzenia, że jest to jego uprawnienie.

Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności w wyroku z dnia 8 maja 2002 r. (I PKN 106/01), w którym wskazano, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Podnieść także należy, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r. (I PR 106/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 137, Legalis), aby mówić o bezprawności działania - w kontekście ustalenia, czy doszło do złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby - musi być dokonana ocena całokształtu sytuacji, w której ma miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, jak również sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy przyjął, że bezprawność groźby polega również na wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Z orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r. (I PK 199/03), według którego możliwość uchylecia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu tego Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 kc. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, a groźbą bezprawną.

Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy brak podstaw do przyjęcia, iż działania (...) (...) miały charakter groźby bezprawnej.

Art. 84. § 1 kodeksu cywilnego stanowi, iż 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. § 2. 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).

Sąd zważył, iż powódka nie złożyła oświadczenia woli z dnia 16 06 2016r. pod wpływem błędu. W tym zakresie sąd orzekający podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., sygn. akt III CSK 221/11, zgodnie z treścią którego „ 1. Błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., obejmuje także błąd co do prawa, co dotyczy m.in. mylnego wyobrażenia o skutkach prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli. 2. Błąd dotyczy sfery wewnętrznej podmiotu składającego oświadczenie woli ustalenie wystąpienia błędu, o którym mowa w art. 84 k.c., może zatem nastąpić tylko poprzez analizę zewnętrznych okoliczności poprzedzających, towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli, jak również tych, które nastąpiły już po złożeniu oświadczenia woli, a mogących mieć znaczenie dla oceny wyobrażenia strony o skutkach podjętej czynności prawnej. Wymaga to w szczególności uwzględnienia celu gospodarczego, jaki strona, która złożyła oświadczenie woli chciała osiągnąć, skonfrontowania tego celu z treścią czynności prawnej, oceny stopnia skomplikowania

zamierzonej i podjętej czynności prawnej, okoliczności subiektywnych dotyczących możliwości oceny rzeczywistych skutków prawnych dokonanej czynności prawnej przez osobę, która powołuje się na błąd oraz zachowania się drugiej strony poprzedzającego dokonanie tej czynności, w tym wyrażanym przez nią wobec drugiej strony ocenom dotyczącym skutków prawnych, jakie miała wywołać czynność prawna. Nie można bowiem wykluczyć możliwości wystąpienia błędu, gdy strona - po wyeliminowaniu czynników zewnętrznych towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli - dostrzegłaby rzeczywiste znaczenie prawne dokonywanej przez siebie czynności prawnej, jednakże przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności poprzedzających oraz towarzyszących złożonemu oświadczeniu woli, mylnie rozumiała znaczenie dokonywanej czynności prawnej. **3. Granicą, która wyklucza możliwość powołania się na "błąd co do prawa" jest sytuacja, gdy mylne wyobrażenie o skutkach prawnych złożonego oświadczenia woli zostało spowodowane niedbalstwem strony w zapoznaniu się z treścią składanego przez nią oświadczenia woli."**

LEX nr 1164737, OSNC-ZD 2013/3/55

Powódka nie uchyliła się skutecznie od skutków swojego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu, co również było podnoszone w trakcie procesu. Wskazać należy, że co prawda zachowanie (...) (...) podczas rozmowy z powódką budzi ogromne wątpliwości co do przestrzegania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy i zachowanie to niewątpliwie ocenić należy jako odbiegające od standardów zachowania pracodawcy, jakie powinny być przestrzegane, niemniej jednak, jeśli chodzi o samo uchylenie się od skutków oświadczenia woli przez powódkę to powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. **Głównie z uwagi na to, że powódka jako osoba inteligenta, wykształcona, mająca też doświadczenie w wykonywaniu czynności prawnych jako pracodawca oświadczyła, że nie zapoznała się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, które zostało przedłożone jej do podpisania przez (...) (...).** Co więcej, powódka podpisała to oświadczenie dwukrotnie i nie czytała jego treści, miała możliwość zapoznania się z oświadczeniem i jej nie wykorzystała, (...) pozwanego nie ograniczyła powódce możliwości zapoznania się z oświadczeniem, położyła je na stole, nie zakrywała treści. Powódka miała też możliwość odmowy podpisania oświadczenia. Wobec powyższego należy uznać, iż po stronie powódki zachodzi wina w stopniu niedbalstwa i nie można w takiej sytuacji uznać, aby mogła ona się skutecznie uchylić od skutków złożonego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu - gdy osoba wykształcona, pełniąca wiele lat obowiązki pracodawcy jako dyrektor szkoły, nie zapoznaje się z treścią dokumentu, który podpisuje, przyjmuje wówczas skutki oświadczenia i na nie się godzi.

Reasumując, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie było nieważne z mocy prawa, albowiem nie można uznać że w niniejszej sprawie zachodził brak świadomości czy swobody powódki przy podejmowaniu czynności, powódka nie jest osobą chorą psychicznie, posiada pełną zdolność do czynności prawnych, powódka nie była w żaden sposób ograniczona czasem, mogła się zapoznać z treścią dokumentu, który podpisała dwukrotnie, w 2 egzemplarzach, a jednak dokumentu nie przeczytała.

W myśl art. 82 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych.

Przepis dotyczy następstw wady oświadczenia woli przyjmującej postać stanu psychicznego określanego powszechnie jako brak świadomości lub swobody. Stan ten charakteryzuje się brakiem faktycznej możliwości świadomego lub swobodnego powzięcia decyzji o dokonaniu czynności prawnej.

Zastosowanie reguł dotyczących sposobu przypisania określonym zachowaniom waloru oświadczenia woli może prowadzić do sytuacji, w której skutki prawne zostaną powiązane z zachowaniem, które – w świetle rozsądnej oceny adresata dochowującego należytej staranności – może być uważane za oświadczenie woli, mimo że nie jest wynikiem rzeczywistej woli ich wywołania. Dotyczy to także sytuacji, gdy zachowanie formalnie uznane za oświadczenie woli nie jest wyrazem rzeczywistych intencji z powodu szczególnego stanu, o którym mowa w art. 82 kc.

Brak świadomości jest powszechnie definiowany jako stan braku rozeznania, niemożność zrozumienia zachowań własnych i cudzych, czy niezdawanie sobie sprawy ze znaczenia i skutków własnego postępowania (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2016 r., V CSK 578/15).

Jego przyczyną może być przede wszystkim choroba psychiczna lub niedorozwój umysłowy. Ustawa wymienia obie te przyczyny, wskazując wyraźnie, że stanowią one wyłącznie przykłady okoliczności mogących rzutować na stan świadomości osoby fizycznej. Stan braku świadomości może być więc wywołany "z jakichkolwiek powodów", nie tylko mających charakter trwały, jak choroba psychiczna czy niedorozwój umysłowy, ale także krótkotrwałych, np. w postaci przemijających zaburzeń czynności psychicznych. Przyczynami braku świadomości mogą stać się przykładowo: pourazowe zaburzenia psychiczne, psychozy, stany depresyjne lub maniakalne, uwiad starczy, demencja, alkoholizm, narkomania, długotrwała obłożna choroba czy zmiany o charakterze miażdżycowym (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 1970 r., III CZP 49/70, OSN 1971, Nr 3, poz. 42; wyrok SN z dnia 22 października 1975 r., V PRN 4/75, OSNAPiUS 1976, Nr 5, poz. 90; wyr. Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2014 r., I ACa 1008/13, Legalis).

Stan wyłączający swobodę podjęcia lub wyrażenia woli polega na tym, że osoba dokonująca czynności prawnej – mimo świadomości skutków prawnych podejmowanego przez siebie działania – z uwagi na wpływ pewnych czynników psychicznych na jej proces decyzyjny, dokonuje czynności prawnej, wbrew swojemu rzeczywistemu zamiarowi (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 lipca 2015r., I ACa 469/15, Legalis).

W związku z powyższym nie można również przyjąć za trafne twierdzeń powódki, iż jej oświadczenie złożone w dniu 16 czerwca 2016 r. zostało złożone w stanie wyłączającym swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, albowiem bezsprzecznie okoliczności tej nie potwierdził zgodny materiał dowodowy sprawy.

Reasumując zdaniem Sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że została ona przymuszona do złożenia oświadczenia woli, że stosowano do niego jakąkolwiek groźbę bezprawną. Powódka miała zaś świadomość w zakresie wagi, jak również skutków składanych przez nią w tym dniu oświadczenia. Nie działała pod wpływem błędu, gdyż zrezygnowała z zapoznania się z treścią dokumentu, który podpisała, (...) pozwanej nie ograniczała powódce możliwości zapoznania się z dokumentem.

Z powyższych względów orzeczono jak w pkt II wyroku na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 k.p. a contrario, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy.

Powódka cofnęła pozew w zakresie dopuszczenia do pracy w (...) (...) w G. Delegaturze (...) (...) w T. Zespole (...) w S.. Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznego interesu powoda. Tym samym koniecznym stało się na podstawie art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. umorzenie postępowania, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powódki B. M. (1), jako przegrywającej sprawę, na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 wynosiły 360 zł.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym

rodzaju. Tu w ocenie sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt 1 – sprawy o nawiązanie rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec.