

Sygn. akt VIII **Pa 57/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko Miejskiemu (...) w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 18 stycznia 2018 r. **sygn. akt** IV P 17/17

1) oddała apelację;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 57/18

UZASADNIENIE

Powódka M. T. domagała się ustalenia stosunku pracy, jaki łączył ją z pozwanym Miejskim (...) w P. oraz dopuszczenia jej do pracy u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-administracyjnych i jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie w związku z nabyciem

prawa do emerytury. Dnia 8 stycznia 2016 roku powódka otrzymała polecenie wystawienia skierowania na badania wstępne dla nowego dyrektora pozwanego, wyłonionego w drodze konkursu. Dnia 11 stycznia 2016 roku dotychczasowy dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że ujawniła imię i nazwisko nowego dyrektora przed ogłoszeniem wyniku konkursu. Powódka wskazała, że nie została poinformowana, że polecenie służbowe ma charakter poufny. W następstwie tego zachowania, powódka otrzymała propozycję rozwiązania umowy o pracę albo na mocy porozumienia stron, albo bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron uznając, że nowy dyrektor ponownie ją zatrudni. Dnia 18 stycznia 2016 roku powódka uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka swoje zachowanie uzasadniła tym, że składając oświadczenie woli działała pod wpływem groźby pracodawcy, która polegała na wyborze formy rozwiązania umowy o pracę. Pozwany odmówił dopuszczenia powódki do pracy.

Pozew został wniesiony dnia 11 stycznia 2017 roku a wartość roszczenia została ustalona na kwotę 48 000 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że roszczenie powódki wygasło, bowiem upłynął 7-dniowy termin do wniesienia pozwu, liczony od dnia doręczenia pisma pracodawcy z dnia 17 lutego 2016 roku odmawiającego dopuszczenia pracownika do pracy. Pozwany dodał, że powódka nie złożyła oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem groźby. Otrzymując polecenie, powódka została poinformowana, że imię i nazwisko nowego dyrektora jest objęte tajemnicą do czasu podania wyniku konkursu do publicznej wiadomości. Powódka ujawniła dane nowego dyrektora przed ogłoszeniem wyniku konkursu. W związku z tym pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Powódka otrzymała ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron lub bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2018 roku Sąd Rejonowy oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 8 stycznia 2016 roku (piątek) komisja konkursowa wybrała nowego dyrektora pozwanego w osobie K. G.; jednakże z uwagi na niepodpisanie protokołu z przeprowadzonego konkursu, podjęto decyzję, że wynik konkursu zostanie podany do publicznej wiadomości dnia 11 stycznia 2016 roku (poniedziałek). Do tego czasu wynik konkursu stanowił informację poufną.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-administracyjnych. Dnia 8 stycznia 2016 roku (po zakończeniu konkursu i na dwie godziny przed zakończeniem pracy) powódka otrzymała polecenie przygotowania skierowania na badania wstępne dla nowego dyrektora pozwanego. Powódka została poinformowana przez pracownika urzędu miasta (przeprowadzającego konkurs), że imię i nazwisko nowego dyrektora jest informacją poufną i nie powinno zostać wyjawione przed dniem 11 stycznia 2017 roku. Powódka, mimo zakazu, ujawniła dane o osobie nowego dyrektora pozwanego. W związku z tym przed dniem 11 stycznia 2016 roku większość pracowników знаła imię nazwisko nowego dyrektora pozwanego.

Sąd I instancji ustalił, że dotychczasowy dyrektor pozwanego M. K. przeprowadziła rozmowę z powódką na temat ujawnienia danych nowego dyrektora pozwanego w obecności pracownika A. B.. Dyrektor pozwanego przedstawiła powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę albo na mocy porozumienia stron, albo bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka, nie dokonując wyboru oferty pracodawcy, udała się do urzędu miasta na rozmowę z zastępcą prezydenta. Rozmowa odbywała się w obecności pracownika urzędu B. G. oraz prezydenta miasta. W czasie rozmowy powódka przyznała, że przekazała informację o nowym dyrektorze pozwanego, bowiem nie wiedziała, że informacja jest poufna. Następnie powódka wróciła do zakładu pracy i w obecności dyrektora pozwanego oraz pracownika A. B. podpisała porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Sąd I instancji ustalił, że powódka samodzielnie podjęła decyzję o wyborze formy rozwiązania umowy o pracę. Nikt nie zmuszał powódki do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron ani nie groził powódce. Powódka rozwiązała umowę o pracę na mocy porozumienia stron, bowiem chciała uniknąć rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Sąd I instancji ustalił, że powódka dnia 25 stycznia 2016 roku złożyła oświadczenie woli zawarte w piśmie z dnia 18 stycznia 2016 roku, na podstawie którego uchyliła się od skutków oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka podała, że w chwili podpisywania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, działała pod wpływem groźby bezprawnej (przymusu psychicznego), polegającej na wyborze formy ustania stosunku pracy. Powódka wskazała, że pozwany nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd I instancji ustalił, że powódka odbyła rozmowę z nowym dyrektorem pozwanego na temat powrotu do pracy. Dyrektor odmówił powódce przyjęcia jej do pracy.

Sąd I instancji ustalił, że powódka za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika kontaktowała się z pozwanym w zakresie przywrócenia do pracy. Rozmowy między stronami nie przyniosły efektu. Powódka zaprzestała kontaktów z pozwanym i dnia 11 stycznia 2017 roku (za pośrednictwem Poczty Polskiej) wniosła przeciwko pozwanemu pozew o ustalenie stosunku i dopuszczenie do pracy.

Sąd I instancji odmówił wiary zeznaniom powódki w zakresie braku poufności informacji o wyniku konkursu na stanowisko dyrektora pozwanego oraz działania pod wpływem błędu lub groźby. Sąd I instancji uznał, że zeznania powódki w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadków, a w szczególności dotychczasowego dyrektora pozwanego i pracownika A. B.. Świadczyli, że powódka swobodnie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron i nikt na nią nie wywierał presji lub nie wprowadził jej w błąd. Powódka przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron udała się do urzędu miasta na rozmowę z zastępcą dyrektora, który nie obiecywał jej powrotu do pracy. Sąd I instancji podkreślił, że powódka była przez wiele lat zatrudniona na stanowisku kadrowej i posiadała wiedzę na temat form rozwiązania umowy o pracę i ich skutków. Sąd I instancji uznał, że przedstawienie przez pracodawcę wyboru formy rozwiązania umowy o pracę – między porozumieniem stron a bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika – nie jest formą zastraszania, grożenia lub wywierania nacisku.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki oparte na podstawie art. 189 k.p.c. i art. 22 k.p. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji uznał, że zbędny był zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez pozwanego, bowiem powódka nie działała pod wpływem wad oświadczenia woli.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

Apelację wywiodła powódka, domagając zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa.

Powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie oceny dowodów oraz wybiórcze traktowanie materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzecznych ustaleń Sądu I instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i uznanie, że powódka nie działała pod wpływem groźby pomimo tego, iż realnie obawiała się zwolnienia dyscyplinarnego, będąc w okresie ochrony przedemerytalnej, a pozwany straszył ją poważnymi konsekwencjami niepodpisania rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w tym niezalezienia pracy i nieuzyskania zasiłku.

Na uzasadnienie podano, że powódka została zastraszona rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika oraz brakiem perspektyw na przyszłość. Powódka podpisała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, bowiem obawiała się, że nie znajdzie zatrudnienia. Powódka nie zgodziła się z zarzutami pozwanego, stanowiącymi podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Powódka dodała, że niezwłocznie uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka podkreśliła, że pracodawca nie może nakłaniać pracownika do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, grożąc mu, że w przeciwnym razie rozwiąże umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka podała, że jeżeli pracodawca daje pracownikowi do wyboru albo rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, albo rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy brak jest podstaw do rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, to istnieją przesłanki do uchylenia się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że Sąd I instancji wydał prawidłowy wyrok po przeprowadzeniu szczegółowego postępowania dowodowego. Powódka swobodnie podjęła decyzję o przyjęciu oferty pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka nie podjęła decyzji pod wpływem groźby ze strony pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 87 w związku z art. 300 k.p. należało uznać apelację powódki za bezzasadną.

Zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie i nie mógł odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I

instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko zgodnie z wymaganiami zawartymi w art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

W wyroku z dnia 2 marca 2012 roku, w sprawie I PK 109/11, opublikowanym w OSNP z 2013 roku, Nr 3-4, poz. 27, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (sposób zachowania stron i sytuację, w której się znajdują) a ich ocenę trzeba pozostawić sądowi orzekającemu. 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. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 roku, w sprawie I PKN 439/01 (Prawo Pracy z 2003 roku, Nr 4, s. 37) za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. nie uznano działania pracodawcy, polegającego na uprzedzeniu pracownika o 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. Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności w wyroku z dnia 8 maja 2002 roku, w sprawie I PKN 106/01 (niepubl.), w którym podkreślono, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i przedstawienie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie go 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. (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 1980 roku, w sprawie I PR 52/80, opublikowany w OSNCP z 1981 roku, Nr 2-3, poz. 39; z dnia 17 lutego 2004 roku, w sprawie I PK 253/03, niepubl.). Zbliżone stanowisko było przez Sąd Najwyższy prezentowane także w innych orzeczeniach (por. wyroki: z dnia 17 lutego 1999 roku, w sprawie I PKN 570/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 7, poz. 260; z dnia 8 maja 2002 roku, w sprawie I PKN 221/01, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 6, poz. 98; z dnia 29 kwietnia 2005 roku, w sprawie III PK 107/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 23, poz. 369). Podnieść także należy, że aby można było 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 (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 1983 roku, w sprawie I PR 106/82, opublikowany w OSNCP z 1983 roku, Nr 9, poz. 137). Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, a także sprzeczność z zasadami współżycia społecznego działań pracodawcy.

Należy zauważyć, że 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 wyroku z dnia 22 stycznia 2004 roku, w sprawie I PK 199/03, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 22, poz. 384, Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, że celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie oznacza jeszcze, że 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 albo 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. Nie oznacza to jednak, że w skrajnych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza, gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania z nim tego stosunku przez pracodawcę są wysoce wątpliwe. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika - za bezprawną. Zatem warunkiem koniecznym do uznania możliwości uchylecia się na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy (np. bez wypowiedzenia) jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci (poprzez tę informację i określony sposób jej prezentacji) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co z uwagi na wymuszający charakter zachowania się pracodawcy może być jednocześnie ocenione, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wbrew twierdzeniom skarżacej, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że osoba działająca w imieniu pracodawcy nie stosowała groźby wobec powódki, zmuszając ją do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że naruszyła obowiązki pracownicze, podając do publicznej wiadomości imię i nazwisko osoby, która wygrała konkurs na stanowisko dyrektora. Obowiązkiem powódki było zachowanie danych nowego dyrektora w tajemnicy do dnia 11 stycznia 2016 roku, tj. do dnia publicznego ogłoszenia wyniku konkursu. W ocenie pozwanego zachowanie powódki stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z tym powódce przedstawiono możliwość wyboru między rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca nie stosował przymusu psychicznego a powódka miała czas na swobodne podjęcie decyzji.

Według Sądu Okręgowego Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że skoro nie zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p., to niecelowe było badanie zachowania terminu do wniesienia powództwa. Na marginesie tylko należy wskazać, że termin na wniesienie powództwa był równy 7 dniom i biegł od daty niedopuszczenia powódki do pracy (art. 88 § 2 k.c., art. 48 § 1 k.p., art. 264 § 1 k.p.). Termin do wniesienia powództwa upłynął po otrzymaniu przez powódkę pisma pozwanego z dnia 17 lutego 2016 roku (odmowa dopuszczenia do pracy), na które powódka udzieliła odpowiedź dnia 30 marca 2016 roku.

Konkludując, Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji powódki, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 102 k.p.c., mając na uwadze sytuację rodzinną powódki, która pomaga w kosztownej opiece nad niepełnosprawnym dzieckiem.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia