

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 czerwca 2021 roku o sygn. akt X P 1045/19 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. S. przeciwko J. M. (1), prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, ustalenie treści stosunku pracy, ewentualnie o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1530 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, przyznał i nakazał wypłacić adwokat M. Ł. od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1586,70 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, w tym kwotę 296,70 zł tytułem podatku od towarów i usług, nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu wydatków, przejmując je ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Pozwany J. M. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł.. Przedmiotem działalności jest prowadzenie hoteli i podobnych obiektów zakwaterowania.

Powódka P. S. była zatrudniona przez pozwanego J. M. (1) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 19 listopada 2019 roku, na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2 800 złotych brutto. Termin rozpoczęcia pracy określono w umowie na dzień 19 listopada 2019 roku.

Wysokość wynagrodzenia powódki za okres od 19 listopada 2019 roku do 29 listopada 2019 roku wynosiła 1 326,32 złotych brutto (1 021,49 złotych netto).

Powódka pracowała w hotelu prowadzonym przez pozwanego.

D. hotelu był w okresie zatrudnienia powódki W. W. (1). Był on upoważniony do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy w imieniu pozwanego.

Ogłoszenie o naborze do pracy pozwany zamieścił w Internecie pod koniec października 2019 roku.

Powódka odpowiedziała na ogłoszenie o zatrudnieniu około 5 listopada 2019 roku. Powódka zgłosiła się pod panięmskim nazwiskiem. Pozwany zainteresował się aplikacją i przeprowadzono proces rekrutacji.

Podczas postępowania rekrutacyjnego powódka wskazywała, że posiada liczne umiejętności, wykształcenie, zrobiła na rekrutujących bardzo dobre wrażenie. Informacje te nie potwierdziły się w późniejszym czasie.

W toku postępowania rekrutacyjnego strona pozwana przeprowadziła z powódką kilka spotkań. Na jednym z nich był W. W. oraz pozwany z żoną.

W dniu 8 listopada 2019 roku zapadła decyzja o chęci zatrudnienia powódki. W tym dniu pozwany przygotował dla powódki dokumenty niezbędne do zawarcia umowy o pracę. Powódka nie była wówczas zdecydowana, czy chce zawrzeć z pozwanym umowę o pracę, czy nawiązać współpracę w ramach działalności gospodarczej. Mówiła, że posiada obywatelstwo izraelskie i w związku z tym współpraca gospodarcza może być dla niej bardziej korzystna.

W dniu 12 listopada 2019 roku pozwany wystawił powódce skierowanie na badanie lekarza medycyny pracy. J. M. nie podpisuje umów o pracę bez uprzedniego uzyskania przez kandydata orzeczenia o zdolności do pracy. Zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy powódka uzyskała w dniu 19 listopada 2019 roku.

W dniu 19 listopada 2019 roku powódka nadal negocjowała warunki zatrudnienia. Spytała pozwanego, czy mogłaby mieć w umowie zapis o prowizji, za każdą podpisaną umowę za imprezę.

W dniu 14 listopada 2019 roku, przed zawarciem umowy o pracę, powódka poprosiła pozwanego o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu, w którym wskazana byłaby data wsteczna. Twierdziła, że taki dokument jest jej potrzebny przy pomocy w fundacji działającej na rzecz dzieci chorych na nowotwory. Powódka przedstawiła pozwanemu samodzielnie przygotowane zaświadczenia, a ten złożył na nim podpis.

Zaświadczeniem z dnia 14 listopada 2019 roku pozwany oświadczył, że powódka jest jego pracownikiem od dnia 8 listopada 2019 roku na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu na podstawie umowy o pracę. W treści zaświadczenia powódka zamieściła także informację o dniach i godzinach pracy.

W tym czasie wobec powódki toczyło się postępowanie w sprawie o udzielenie zezwolenia na odbycie przez skazanego kary pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego. W jego toku powódka przedstawiła analogiczne zaświadczenie, jak to uzyskane od pozwanego, ale pochodzące od poprzedniego pracodawcy.

Powódka faktycznie rozpoczęła pracę u pozwanego w dniu 19 listopada 2019 roku – po podpisaniu umowy o pracę. Wcześniej P. S. nie wykonywała czynności na rzecz pozwanego.

W dniu 21 listopada 2019 roku powódka wysłała do W. W. SMS z pytaniem, czy w dniu 25 listopada 2019 roku może nie przyjść do pracy. Przełożony nie wyraził na to zgody.

W dniu 25 listopada 2019 roku powódka nie przyszła do pracy. Nie przedstawiła za tę nieobecność żadnego dokumentu usprawiedliwiającego.

Przełożony przeprowadził z powódką rozmowę dyscyplinującą.

W dniu 28 listopada 2019 roku powódka poinformowała dyrektora hotelu, że nie przyjdzie do pracy ponieważ jej dziecko spadło z parapetu, rozcięło głowę i musi mieć założone szwy. Powódka miała udać się na pogotowie.

W tym przypadku pracodawca udzielił powódce dnia wolnego, ale po weryfikacji okazało się, że powódce nie udzielano żadnych świadczeń medycznych w tym dniu.

Około 28 listopada 2019 roku znajomy powódki przysłał do dyrektora hotelu wiadomość SMS z linkiem do programu telewizyjnego oraz z podpisem „zobaczcie z kim pracujecie”.

W programie telewizyjnym (...) powódka była przedstawiana jako oszustka, która wyłudza pieniądze od osób w trudnej sytuacji życiowej. Wskazywano, że ciąży na niej wyrok za oszustwa.

Po obejrzeniu nagrania przełożony zaczął mieć wątpliwości w zakresie tego, czy okoliczności podawane przez powódkę na usprawiedliwienie jej nieobecności były prawdziwe. Uznał również, że osoba, na której ciążyą takie zarzuty, nie powinna zajmować tak odpowiedzialnego stanowiska, jakie jej powierzono.

P. S. miała w pozwanym hotelu dostęp do wrażliwych danych osobowych klientów, m.in. numerów kart kredytowych, numerów PESEL.

W. W. informował pozwanego o problemach z pracą powódki.

W dniu 29 listopada 2019 roku dyrektor hotelu weryfikował status powódki w systemie ZUS – nie było tam adnotacji o wizycie u lekarza w dniu 28 listopada 2019 roku.

W. W. w dniu 29 listopada 2019 roku podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Pozwany nie oponował w tym zakresie, pozostawiając decyzję dyrektorowi.

W dniu 29 listopada 2019 roku dyrektor hotelu, W. W., zaprosił powódkę na rozmowę. Podczas niej wyjaśnił, że z powodu dwóch nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy w krótkim odstępie czasu zdecydował się rozwiązać z nią stosunek pracy. Powódka zobowiązywała się do dostarczenia zwolnienia lekarskiego za dzień 28 listopada 2019 roku, ale W. W. nie uwierzył jej, ponieważ powódka już wcześniej zobowiązywała się do doręczenia dokumentów dotyczących jej zatrudnienia, czego nie zrobiła. D. powiedział powódce, że rozwiązanie umowy nastąpi w trybie art. 52 k.p., ale powódka prosiła, by nastąpiło za porozumieniem stron. W. W. zgodził się na prośbę powódki. Sporządził oświadczenie dotyczące rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, które podpisał w imieniu pracodawcy. Powódka przy swoim podpisie zamieściła datę „29.11.2019” i adnotację „propozycja pracodawcy”.

W dniu 29 listopada 2019 roku pracodawca sporządził świadectwo pracy powódki.

Od dnia 30 listopada 2019 roku do dnia 5 marca 2020 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Powódka była zgłoszona do ZUS jako pracownik pozwanego w okresie od dnia 19 do dnia 29 listopada 2019 roku.

W czasie rozwiązywania umowy o pracę powódka była w 18-19 tygodniu ciąży. Przewidywany termin porodu był wyznaczony na 10 maja 2020 roku.

Przez cały okres zatrudnienia u pozwanego powódka nie informowała, że była w ciąży.

Pismem z dnia 3 grudnia 2019 roku powódka zawnioskowała do pracodawcy o cofnięcie wypowiedzenia z dnia 29 listopada 2019 roku, wręconego w dniu 2 grudnia 2019 roku. Powódka wskazała, iż złożyła oświadczenie pod wpływem naporu pracodawcy i pod wpływem błędu, poza tym była w ciąży – po 12 tygodniu.

Pismem z dnia 6 grudnia 2019 roku skierowanym do pracodawcy powódka oświadczyła, że uchyla się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożonego pod wpływem groźby przełożonego.

Pozwany pismem z dnia 16 grudnia 2019 roku wskazał, iż na prośbę powódki wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie wskazano, że omyłkowo powódce wypłacono podwójnie wynagrodzenie – gotówką w dniu 29 listopada 2019 roku, co powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem na liście płac oraz przelewem bankowym w dniu 29 listopada 2019 roku. Wobec tego powódka została wezwana przez pracodawcę do zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia w wysokości 1 021,49 złotych.

Powódka leczy się psychiatrycznie z powodu zaburzeń osobowości.

W czasie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka nie znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli.

Powódka była świadoma swojej postawy, poszła do pracy, była do niej gotowa, aktywnie uczestniczyła w procesie rozwiązywania umowy o pracę. Cięża w żaden sposób nie wpływała na zachowanie powódki.

Nie istniały podstawy do uznania, że stan powódki był nieświadomy, że powódka była zlékniona, obawiała się, że to rzutowało na jej decyzję. Żaden z przyjmowanych przez powódkę leków nie mógł spowodować zaburzenia świadomości. Tylko nasilone zaburzenia lękowe, które u powódki w tym czasie nie występowały, mogłyby stanowić podstawę do wyłączenia świadomości podejmowania decyzji lub wyrażania woli.

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie powołanych dowodów. Sąd meriti nie dał wiary twierdzeniom powódki zawartym w pismach procesowych i przedstawionych na etapie przesłuchania stron. W przeważającej mierze nie znajdowały one potwierdzenia w zgromadzonym wiarygodnym materiale dowodowym lub były z nim sprzeczne. Powódka nie zdołała wykazać, by jej nieobecności w pracy u pozwanego były usprawiedliwione, a wydarzenia, na które się w związku z nimi powoływała miały w ogóle miejsce. Twierdzenie powódki, by świadczyła pracę do dnia 2 grudnia 2019 roku i dopiero w tym dniu nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, kłóciło się z okresem

jej niezdolności do pracy z powodu choroby, który rozpoczął się już 30 grudnia 2019 roku, a więc następnego dnia po dniu rozwiązania umowy o pracę. Na pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę obok swojego podpisu powódka zamieściła datę 29.11.2019, co – biorąc pod uwagę stanowczą postawę powódki – byłoby wątpliwe, gdyby do złożenia podpisu miało dojść w dniu 2 grudnia 2019 roku. Powódka do ostatniej chwili zatrudnienia u pozwanego dbała o swoje interesy w wysoce staranny sposób, o czym dobitnie świadczy przekonanie dyrektora, by nie rozwiązywał z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a nadto zamieszczenie przez powódkę na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron adnotacji „propozycja pracodawcy”.

Niewiarygodne były również w ocenie Sądu I instancji twierdzenia powódki o dacie rozpoczęcia pracy u pozwanego. Przede wszystkim powódka nie zdołała wykazać, by przed dniem 19 listopada 2019 roku faktycznie świadczyła pracę na rzecz pozwanego. Zgromadzony materiał dowodowy dobitnie potwierdził natomiast, że uzyskanie przez powódkę antydatowanego zaświadczenia o zatrudnieniu u pozwanego nastąpiło w sposób podstępny. Powódka, nakłaniając pozwanego do jego podpisania (treść przygotowała samodzielnie), powoływała się na swoją działalność charytatywną w fundacji pomagającej dzieciom chorym na nowotwory. W zeznaniach składanych na rozprawie przedstawiła inną wersję, twierdząc, że zaświadczenie potrzebne było jej do przedstawienia na uczelni, celem zmiany godzin praktyk. Tego rodzaju depozycje muszą dziwić, zważywszy, że studia te miały odbywać się w trybie zaocznym, wobec czego praca w dni robocze nie powinna z nimi kolidować. Co więcej, fakt podjęcia przez powódkę studiów w jakiegokolwiek formie nie został przez nią choćby uprawdopodobniony, a twierdzenia w tym przedmiocie pojawiły się po raz pierwszy na ostatniej rozprawie. Uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że zaświadczenie to uzyskane zostało nie na potrzeby działań w fundacji ani edukacji powódki, ale dla potrzeb toczącego się w tamtym czasie postępowania dotyczącego wykonywania w warunkach dozoru elektronicznego orzeczonej wobec powódki kary pozbawienia wolności. Świadczy o tym chociażby zamieszczenie w treści zaświadczenia (przygotowanego przez powódkę) dni i godzin pracy, co stanowi wymóg formalny zaświadczenia dla sądu penitencjarnego. Uwadze Sądu meriti nie umknęło też to, że w aktach sprawy karnej dotyczącej wspomnianego postępowania znajduje się podpisane przez poprzedniego pracodawcę powódki zaświadczenie o analogicznej treści. Przeciwno twierdzeniom powódki, jakoby pracę u pozwanego rozpoczęła już 8 listopada 2019 roku, świadczy też treść wiadomości SMS z dnia, w którym faktycznie strony zawarły umowę o pracę, w której powódka negocjuje z pozwanym warunki zatrudnienia. Z pewnością nie miałyby to miejsca, gdyby do zatrudnienia powódki, doszło znacznie wcześniej. Sąd Rejonowy dał w tym zakresie wiarę wszystkim przesłuchanym w sprawie świadkom, z których zeznań wynikało, że powódka rozpoczęła pracę w dniu zawarcia umowy o pracę, po uprzednim przejściu procesu rekrutacji i przeprowadzeniu w dniu 19 listopada 2019 roku badań przez lekarza medycyny pracy, warunkujących zatrudnienie powódki na określonym stanowisku pracy. Okres pracy powódki wskazany w świadectwie pracy korespondował też z danymi zgłoszonymi do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd pragnie wskazać również na nieścisłości w zakresie zeznań powódki odnośnie przebiegu zdarzeń związanych z samym rozwiązaniem umowy o pracę. W jednym miejscu P. S. podnosi, że otrzymała ona zwolnienie z rąk pozwanego albo chociaż było to poprzedzone rozmową z nim, w innym miejscu podnosi, że w tym czasie obecna była tylko ona i W. W., w dalszych zaś zeznaniach powódka mówi: „rozmawialiśmy wszyscy wspólnie”. Spotkanie, jakie miałyby się odbyć w dniu 2 grudnia 2019 roku, stanowi – w ocenie Sądu Rejonowego – jedynie wytwór wyobraźni powódki, zaś zgromadzony materiał pozwolił dostatecznie zrekonstruować przebieg spotkania z dnia 29 listopada 2019 roku, podczas którego doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy za porozumieniem stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po wskazanej powyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy uznał, że powództwo okazało się niezasadne i podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu swego stanowiska, skierowała przeciwko pozwanemu następujące roszczenia:

1. o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy;

2. o zapłatę wynagrodzenia za czas niezawinionego przez nią niewykonywania pracy (przeastoju) – za 2 miesiące: grudzień 2019 roku i styczeń 2020 roku, w łącznej kwocie 5 600 złotych brutto;
3. o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy powódką i pozwanym został zawarty z dniem 8 listopada 2019 roku i od tej daty powódka świadczyła pracę u pozwanego na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 19 listopada 2019 roku;
4. o zmianę świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 8 listopada 2019 roku do 29 listopada 2019 roku;
5. o zapłatę kwoty odpowiadającej trzykrotności wynagrodzenia, tj. kwoty 6 000 złotych tytułem odszkodowania z kodeksu pracy
6. o zapłatę kwoty 24 000 złotych tytułem zadośćuczynienia na zasadach ogólnych, z uwagi na utracone przez powódkę korzyści.

Dla przejrzystości wyводу Sąd Rejonowy wskazał, że każde z nich zostanie omówione odrębnie.

1. Żądanie przywrócenia do pracy.

Ustalenia faktyczne poczynione w sprawie dowodzą, że stosunek pracy łączący strony rozwiązany został w dniu 29 listopada 2019 roku za porozumieniem stron. Tymczasem pełnomocnik powódki, na zobowiązanie Sądu Rejonowego, wyjaśnił, że podstawą roszczenia o przywrócenie do pracy jest przepis art. 56 § 1 k.p., dotyczący roszczeń pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Poza sporem zdaniem Sądu meriti pozostawało to, że pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę bez wypowiedzenia w tym trybie, a jedynie wyraził wobec powódki taki zamiar. Pracodawca na wyraźną prośbę powódki nie zdecydował się jednak na skorzystanie z tej instytucji, a strony zawarły pisemne porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 29 listopada 2019 roku w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Sięgnięcie zatem po roszczenia przewidziane w kodeksie pracy dla pracowników odwołujących się od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia było nieadekwatne do sytuacji powódki i już z tej przyczyny nie zasługiwało na uwzględnienie.

Jak trafnie wskazuje się w judykaturze w razie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pracownik, uchylający się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, może domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (zob. wyrok SN z 5.06.2014 r., I PK 311/13, LEX nr 1538418). Roszczenie ustalenia dalszego trwania stosunku pracy i dopuszczenia do pracy nie były ostatecznie popierane przez stronę powodową, która w toku procesu utrzymywała, że stosunek pracy zakończył się definitywnie w dniu 2 grudnia 2019 roku (jej twierdzenia od stanowiska strony pozwanej różniła jedynie data zakończenia stosunku pracy).

Powódka po dniu zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie manifestowała tego, że nadal czuje się pracownikiem pozwanego. Rozpoczęła jedynie pobieranie zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczeń od dnia 30 listopada 2019 roku. Podjęła jedynie próbę formalnego zakwestionowania porozumienia, kierując do pracodawcy pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swego oświadczenia, podnosząc, że złożyła je pod wpływem błędu i groźby. Na etapie postępowania sądowego powołała się dodatkowo na kolejną wadę oświadczenia woli – brak świadomości i swobody w zakresie podejmowania i wyrażania woli. Sąd Rejonowy zweryfikował każdą z nich.

W myśl art. 82 k.c. 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. Kwestia świadomości powódki oraz okoliczności mogących rzutować na swobodę podejmowania decyzji i wyrażania woli w dniu zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę podlegała ocenie przy uwzględnieniu

wiadomości specjalnych biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, które wydały wspólną opinię po uprzednim zapoznaniu się z dokumentacją medyczną powódki i przeprowadzeniu badania podmiotowego. Wnioski opinii pisemnej, uzupełnione ustnie na rozprawie, w przekonujący i stanowczy sposób zanegowały twierdzenia powódki w zakresie wystąpienia jakichkolwiek zaburzeń psychicznych mogących negatywnie rzutować na jej świadomość i swobodę podejmowania decyzji i wyrażania woli na etapie składania przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Biegłe wyjaśniły przyjętą metodologię badań, mechanizm działania przyjmowanych przez powódkę leków, opisały w możliwie szerokim zakresie stan psychiczny powódki aktualny na dzień rozwiązania umowy o pracę, uwzględniając przy tym także fakt, że powódka była w ciąży. Ostatecznie opinia nie była kwestionowana przez strony, a Sąd meriti nie dostrzegł jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby negatywnie rzutować na jej wartość dowodową. Co istotne, opinia dostarczyła nie tylko wiadomości specjalnych potrzebnych dla oceny wady oświadczenia woli z art. 82 k.c., ale także okazała się cenna dla ustalenia zasadności powoływania się przez powódkę na istnienie innej wady oświadczenia woli – groźby.

Zgodnie z art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten 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. Zgodnie z przytoczonym przepisem prawa przesłanką skutecznego uchylenia się od oświadczenia woli złożonego w warunkach art. 87 k.c. jest zaistnienie stanu obawy po stronie uchylającego się. Istnienie tego stanu ten podlega udowodnieniu na zasadach ogólnych i winno zostać zobiektywizowane. Istotne jest zatem nie tyle to, czy oświadczający obawiał się, lecz to, czy mógł się obawiać, przy uwzględnieniu jego cech indywidualnych, takich jak wiek, wykształcenie, doświadczenie życiowe. Tymczasem z treści opinii psychologiczno-psychiatrycznej wynika, że powódka nie była złękciona, a obawa dokonania przez pracodawcę określonych czynności nie rzutowała na jej decyzję w zakresie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to o tyle przekonujące zdaniem Sądu Rejonowego, że do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie doszło z inicjatywy powódki, czemu na rozprawie nie przeczyła sama powódka (co jednocześnie stało w sprzeczności z zamieszczoną przez powódkę adnotacją „propozycja pracodawcy”). Pracodawca nie należał, by powódka zgodziła się zawrzeć porozumienie, lecz zamierzał rozwiązać umowę o pracę w innym trybie.

W tym miejscu w ocenie Sądu meriti warto odwołać się do trafnych poglądów orzecznictwa, zgodnie z którymi nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy a groźbą bezprawną. Nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (zob. wyrok SN z 5.06.2014 r., I PK 311/13, LEX nr 1538418). W realiach rozpoznawanej sprawy nie ulega zdaniem Sądu Rejonowego wątpliwości, że pracodawca miał uzasadnione podstawy do tego, by dążyć do rozwiązania umowy o pracę z powódką, która nadużyła jego zaufania i dwukrotnie nie stawiała się do pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych w ciągu zaledwie 10 pierwszych dni pracy. Nadto dyrektor hotelu, po zapoznaniu się z reportażem telewizyjnym na temat działalności powódki, powziął realną obawę o bezpieczeństwo wrażliwych danych osobowych klientów, do których dostęp uzyskała powódka. Przedstawienie na spotkaniu z powódką tych okoliczności jako przyczyn skłaniających pozwanego do rozwiązania umowy o pracę w ocenie Sądu nie mogło nosić znamion bezprawnej groźby w rozumieniu art. 87 k.c.

Ponadto powódka, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie działała też pod wpływem błędu. W myśl 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). 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. Błąd, na który powoływała się powódka – brak możliwości rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży – nie dotyczył treści czynności prawnej, ale prawa, a zatem nie mógł stanowić podstawy do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli na podstawie powołanego przepisu. Co więcej, nie można w ogóle mówić w tej sytuacji o błędzie, ponieważ obowiązujące przepisy co

do zasady nie ograniczają prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży w trybie art. 52 § 1 k.p., a z tej instytucji chciał skorzystać pracodawca i pozostaje to poza sporem. Z pewnością powódka nie była wówczas

w błędzie co do okoliczności bycia w ciąży – wszak pierwszą wizytę lekarską związaną z ciążą odbyła we wrześniu 2019 roku (k. 11), a zatem przed nawiązaniem stosunku pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego powódka nie zdołała wykazać, by w ustalonych okolicznościach faktycznych zaszła którakolwiek z wad oświadczenia woli, na którą powoływała się w toku procesu. Z tych przyczyn nie zdołała się uchylić od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, które stanowiło element ważnej i skutecznej czynności prawnej.

2. Żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki należnego wynagrodzenia za czas niezawinionego przez nią niewykonywania pracy (przestoju) – za miesiące grudzień 2019 roku i styczeń 2020 roku

W pierwotnym piśmie precyzującym żądania, sporządzonym przez adwokata z urzędu, wskazano, że powódka dochodzi wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy – przestoju. Przeszłość jest pojęciem prawnym uregulowanym w art. 81 k.p. Jednocześnie pełnomocnik powódki, odpowiadając na zobowiązanie Sądu do wskazania podstaw prawnych dochodzonych roszczeń, wskazał, że żądanie zapłaty wynagrodzenia za miesiące grudzień 2019 roku i styczeń 2020 roku oparte jest na normie z art. 57 § 1 i 2 k.p., czyli przepisach regulujących prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należnego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Zważywszy na te rozbieżności Sąd Rejonowy rozpoznał roszczenie w oparciu o obie podstawy prawne.

W myśl art. 81 § 1 i 2 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Wynagrodzenie to przysługuje jedynie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika. Z przytoczonych przepisów wynika, że jedną z przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia za przestój jest gotowość pracownika do pracy. W przypadku powódki o jakiegokolwiek gotowości do pracy nie można mówić z tej przyczyny, że od dnia następnego po dniu rozwiązania pracy, 30 listopada 2019 roku, do dnia 5 marca 2020 roku powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby i pobierała z tego tytułu zasiłek chorobowy.

Ta sama okoliczność stoi na przeszkodzie choćby hipotetycznej zasadności roszczenia opartego na normie z art. 57 § 1 i 2 k.p. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem przyznanie wynagrodzenia w oparciu o ten przepis nie może bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia. Choroba pracownika i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z tej przyczyny powoduje, że nie nabywa on prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Utrata zarobku rekompensowana jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego - zasiłkiem chorobowym. Nie ma żadnych racjonalnych argumentów przemawiających za tym, by niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik, pozostający bez pracy wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę, miał być traktowany korzystniej niż niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik pozostający w stosunku pracy. Jakkolwiek kwota pobranego przez pracownika zasiłku chorobowego nie podlega odliczeniu od kwoty zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to jednak okres pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy powinien być odliczony od okresu pozostawania bez pracy, za który pracownikowi wynagrodzenie przysługuje (zob. wyrok SN z 16.08.2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 181). Niezależnie od powyższego, roszczenie podlegało oddaleniu z tej przyczyny, że ma ono charakter subsydiarny względem żądania przywrócenia do pracy, które także okazało się niezasadne.

3. i 4. Żądanie ustalenia, że stosunek pracy pomiędzy powódką i pozwanym został zawarty z dniem 8 listopada 2019 roku i od tej daty powódka świadczyła pracę u pozwanego na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 19 listopada 2019 roku oraz zmiany świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 8 listopada 2019 roku do 29 listopada 2019 roku

Niezasadność tych roszczeń zdaniem Sądu meriti jest konsekwencją omówionych wcześniej ustaleń faktycznych i oceny dowodów. W tym miejscu nie ma potrzeby ich powtarzania. Powódka, wbrew swoim twierdzeniom, nie rozpoczęła świadczenia pracy przed dniem 19 listopada 2019 roku i nie kontynuowała go po dniu 29 listopada 2019 roku. Także pod względem formalnym stosunek pracy rozpoczął się, kiedy strony zawarły umowę o pracę w dniu 19 listopada 2019 roku, a rozwiązał się z dniem 29 listopada 2019 roku, kiedy strony zawarły w tym przedmiocie pisemne porozumienie. Wobec tego brak było podstaw, by uwzględnić roszczenia oparte na nieprawdziwych twierdzeniach powódki.

5. Żądanie zapłaty kwoty odpowiadającej trzykrotności wynagrodzenia, tj. kwoty 6 000 złotych tytułem odszkodowania z kodeksu pracy.

Pełnomocnik powódki jako podstawę dochodzonego z tego tytułu roszczenia wskazał przepis art. 57 § 1 k.p., regulujący omówioną wcześniej instytucję wynagrodzenia należnego w razie przywrócenia do pracy. Przepis ten nie dotyczy zatem roszczeń odszkodowawczych. Z tych względów Sąd Rejonowy ocenił zasadność omawianego roszczenia w oparciu o przepisy art. 56 k.p. i art. 58 k.p., przewidujące prawo do odszkodowania w sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznając, że w piśmie procesowym pełnomocnika powódki (k. 175) zaszła oczywista omyłka.

Zgodnie z powołanymi przepisami pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Podkreślić trzeba, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a stosunek pracy rozwiązał się wskutek zawarcia porozumienia stron. Wobec tego nie znajdują zastosowania przepisy regulujące prawo dochodzenia przez pracowników roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p. i następne). Aktualne pozostają rozważania poczynione na etapie omawiania żądania przywrócenia do pracy.

6. Żądanie zapłaty kwoty 24 000 zł tytułem zadośćuczynienia na zasadach ogólnych, z uwagi na utracone przez powódkę korzyści.

Wskazane roszczenie dochodzone było na podstawie zasad odpowiedzialności kontraktowej uregulowanych w kodeksie cywilnym. Zgodnie z art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odpowiedzialność kontraktowa powstaje w razie kumulatywnego spełnienia przesłanek, jakimi są: szkoda, niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego zobowiązania oraz związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą, która musi być następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność, a zatem przez niego zawnionych.

Ciężar udowodnienia tych przesłanek spoczywa – zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu w procesie – na stronie powodowej (art. 6 k.c.). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie na poparcie istnienia którejkolwiek z przesłanek powódka nie zaoferowała jakiegokolwiek środka dowodowego. Nie udowodniono wysokości szkody, która – zważywszy na długotrwałe zwolnienie chorobowe powódki – była wątpliwa. Nie przedstawiono choćby twierdzeń dotyczących winy strony pozwanej w doprowadzeniu do szkody. Bierność dowodowa powódki musiała zatem skutkować oddaleniem powództwa również w tej części.

W ocenie Sądu Rejonowego w realiach sprawy nie można mówić o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania po dniu, w którym strony zgodnie postanowiły o rozwiązaniu łączącego je stosunku prawnego. Od tego dnia nie łączył już stron węzeł prawny, z którego wynikałyby określone prawa i obowiązki którejkolwiek ze stron. Z kolei stosunek pracy istniejący wcześniej nie został wypowiedziany jednostronnie, lecz został rozwiązany na mocy zgodnych oświadczeń woli stron i fakt ten również nie może rodzić kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej

jednej z nich, gdyż porozumienie stron jest ex lege jedną z dopuszczalnych (a nawet preferowanych) form rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując, żadne z roszczeń powódki rozpoznawanych w niniejszym postępowaniu nie okazało się zasadne, wobec czego Sąd meriti oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. W konsekwencji Sąd I instancji zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 530 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną wyłącznie co do roszczeń głównych w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 (w zakresie żądania przywrócenie do pracy) i pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 (w zakresie roszczenia pieniężnego o wynagrodzenie za czas przestoju) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.). Stosownie do dyspozycji art. 98 §11 k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie obciążył powódki wydatkami postępowania, nie dostrzegając w realiach sprawy szczególnych okoliczności uzasadniających odmienne rozstrzygnięcie (art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 785 z późn. zm.).

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu oparte zostało na normie z art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1651 z późn. zm.). Przepis ten stanowi, że koszty pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu ponosi – co do zasady – Skarb Państwa. Z kolei zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 18). wniosek o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej zawiera oświadczenie, że opłata nie została zapłacona w całości lub w części. Z uwagi na przegranie procesu przez powódkę oraz złożenie przez adw. M. Ł., reprezentującą powódkę jako pełnomocnik z urzędu, oświadczenia, że koszty udzielonej pomocy prawnej nie zostały przez powódkę uiszczony w całości ani w części, koszty te należało przyznać od Skarbu Państwa. Złożyły się na nie:

- opłata w wysokości 90 złotych za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy

(§ 15 ust. 1 pkt 1 wskazanego rozporządzenia),

- opłata w wysokości 1200 złotych za prowadzenie sprawy w przedmiocie pozostałych majątkowych roszczeń głównych (§ 8 pkt 4 wskazanego rozporządzenia),

- podatek od towarów i usług w kwocie 296,70 zł (§ 4 ust. 3 wskazanego rozporządzenia).

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w zakresie:

a. roszczenia głównego, tj. oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy i towarzyszących mu roszczeń majątkowych, czyli wynagrodzenia pracownika należnego za czas niezawinionego przez niego przestoju

b. oraz w zakresie punktu 2. tj. zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

a. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów polegające na bezwarunkowym uznaniu za niewiarygodne zeznań powódki przy jednoczesnym przyjęciu za w pełni wiarygodne zeznań pozwanego i świadków, bezpośrednio zainteresowanych wynikiem sprawy;

b. niewyjaśnienie okoliczności dlaczego świadek W. W. nie zakwestionował adnotacji powódki na dokumencie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, że sposób rozwiązania tej umowy o pracę był skutkiem propozycji pracodawcy i pominięcie przez Sąd tego faktu dla oceny pozostałych dowodów;

c. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, w sytuacji gdy w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki do nie obciążania pozwanej w ogóle kosztami.

W konsekwencji skarżąca wniosła o:

a. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz postępowania w sprawie według norm przepisanych ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi 1 instancji;

b. zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 2 i nieobciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego;

c. nie obciążanie powódki kosztami postępowania apelacyjnego;

d. zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu i oświadczam, że nie zostały one opłacone w całości ani w części.

Odpowiedzi na apelację nie wniesiono.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy podnieść, że w niniejszym postępowaniu Sąd rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym.

Stosownie do art. 374 i 375 k.p.c., co do zasady, apelacja podlega rozpoznaniu na rozprawie, niemniej w każdej sprawie w razie uznania, że przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej nie jest konieczne, apelacja może zostać rozpoznana na posiedzeniu niejawnym, chyba że strona w apelacji lub w odpowiedzi na apelację zażądała przeprowadzenia rozprawy. Sąd drugiej instancji związany jest wnioskiem strony o przeprowadzenie rozprawy, za wyjątkiem wypadków, gdy cofnięto pozew lub apelację albo w sprawie zachodzi nieważność postępowania. Ponadto w szczególnym, przewidzianym w art. 3911 § 1 k.p.c. wypadku apelacji wniesionej od wyroku oddalającego powództwo oczywiście bezzasadne, wydanego na posiedzeniu niejawnym, przyjmującego za podstawę art. 1911 k.p.c., sąd drugiej instancji może rozpoznać apelację na posiedzeniu niejawnym, nie doręczając odpisu apelacji osobie wskazanej jako pozwany ani nie rozpoznając wniosków złożonych wraz z taką apelacją. Zawarty w takiej apelacji wniosek o przeprowadzenie rozprawy okaże się więc nieskuteczny.

W rozpoznawanej sprawie pozwana nie złożyła odpowiedzi na apelację zaś strona powodowa nie wносиła w apelacji o rozpoznanie sprawy na rozprawie, a złożone dotychczas pisma procesowe, dawały podstawę do przyjęcia, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.

Przechodząc zaś do merytorycznego rozpoznania sprawy i odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne oraz podziela ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Jednocześnie stwierdzić trzeba, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń faktycznych.

Stosownie do art. 387 § 21 kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd Okręgowy podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu w apelacji naruszeń prawa procesowego. Sąd ten przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie prawidłowo ocenił zgromadzone dowody dochodząc do trafnego wniosku, że w okolicznościach sprawy niniejszej nie zachodziły podstawy do przywrócenia powódki do pracy w firmie (...) w Ł. oraz do zasądzenia na jej rzecz dochodzonych roszczeń majątkowych .

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada

rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – całkowicie wyczerpująca i prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powódka skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powódki Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności i prawidłowo ustalił, że stosunek pracy łączący strony od dnia 19 listopada 2019 r. ustał na mocy porozumienia stron w dniu 29 listopada 2019 r.

Na wstępie, w kontekście sformułowanych zarzutów apelacyjnych i ich uzasadnienia podkreślenia wymaga, iż art. 52 k.p. nie stanowił materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Przedmiotem ustaleń Sądu Rejonowego nie były bowiem kwestie związane z prawdziwością zarzutów stawianych powódce przez pracodawcę przed złożeniem propozycji rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron. Poza sferą tych ustaleń pozostawało również to czy zarzucany powódce czyn uzasadniał rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Do takiej czynności ze strony pracodawcy nie doszło. Rozpatrywana sprawa nie jest zatem sprawą o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, nie powinny być zatem badane przesłanki określone w tym przepisie .

Jednakże pełnomocnik powódki wskazał, że podstawą roszczenia o przywrócenie do pracy jest przepis art. 56 § 1 k.p., dotyczący roszczeń pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p.

Jak trafnie zważył Sąd Rejonowy tylko pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o czym jednoznacznie stanowi art. 56 k.p.

Jednakże w niniejszym postępowaniu jednoznacznie ustalono, że do sytuacji prawnej powódki powyższy przepis nie ma żadnego zastosowania wobec rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. O faktycznym rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie świadczą nie tylko zeznania pozwanego i świadka W. D. Hotelu, w którym pracowała

powódka i jej bezpośredniego przełożonego, ale i przedstawiona dokumentacja z jej akt osobowych, w tym dokument dotyczący rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Odnosnie treści zeznań świadka W. W. (1), który z upoważnienia pracodawcy rozwiązał z powódką umowę o pracę i sporządził dokument w postaci porozumienia, to wbrew twierdzeniom apelującej nie wynika z nich w żaden sposób, aby P. S. została zmuszona przez pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Wręcz przeciwnie według relacji świadka ustanie stosunku pracy w ten sposób nastąpiło na wyraźne życzenie powódki, która chciała uniknąć rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 52 k.p.

Powyższe pozostaje także w zgodności z oryginalną dokumentacją osobową powódki dotyczącą rozwiązania stosunku pracy.

Na szczególne uwypuklenie zasługuje okoliczność, że na dokumencie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron opatrzonym datą 29.11.2019 r. znajduje się podpis powódki, którego autentyczność nie była w toku postępowania kwestionowana oraz data zgodna z jego wystawieniem, tj. 29.11.2019 r. i brak na nim jakiegokolwiek dodatkowej adnotacji P. S., w tym o treści: „propozycja pracodawcy”. Natomiast przy podpisie upoważnionego pracownika znajduje się adnotacja: „wyrażam zgodę”, co świadczy o tym, że to pracodawca zaakceptował propozycję powódki w zakresie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zamiast wspomnianego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. O powyższym świadczą także zeznania samej powódki, w których wskazała, że „Prezes przychylił się, aby była to umowa w takiej formie.” (k. 292 verte)

W ocenie Sądu Okręgowego zatem adnotacja na drugim egzemplarzu dokumentu porozumienia będącego w wyłącznym posiadaniu powódki, na którą powołuje się ona w środku zaskarżenia mogła nastąpić w każdym czasie, w tym także i w samej dacie wniesienia pozwu dla potrzeb niniejszego postępowania. Szczególnie, że świadek W. nie zeznał, aby taka sytuacja w ogóle miała miejsce. Natomiast zeznania powódki pozostają w oczywistej sprzeczności w tym zakresie ze zgromadzoną dokumentacją, gdyż wskazała ona, że taką adnotację miała dokonać na obu egzemplarzach dokumentu dla każdej ze stron. Tymczasem jak już wyżej wskazano, w oryginalnych aktach osobowych dokument ten nie zawiera żadnych adnotacji po stronie powódki, lecz po stronie pracodawcy. W dacie rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie mógł zatem kwestionować adnotacji powódki, gdyż nie miał o niej żadnej wiedzy.

Dodatkowo po dniu 29 listopada 2019 r. powódka poprzez swoje czyny nie manifestowała, że dalej uważa się za pracownika pozwanego, lecz wręcz przeciwnie rozpoczęła korzystanie z zasiłku chorobowego, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Dlatego też Sąd meriti słusznie uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy odnoszące się do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, powódce nie przysługiwało.

Wobec zatem braku podstaw do podjęcia przez powódkę pracy w pozwanej firmie w wyniku przywrócenia do pracy, nie przysługiwało jej także w myśl art. 57 kp wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Za czas pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy należy się wynagrodzenie pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku wyroku orzekającego przywrócenie. W razie braku spełnienia tego warunku wynagrodzenie to nie przysuguje. (tak komentarz do art. 57 kp, red. Muszalski/Walczak 2021, wyd. 13/Muszalski/Jabłoński, opubl. Legalis)

W sytuacji prawnej powódki przysługiwały zaś roszczenia o ustalenie dalszego trwania stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, których ostatecznie nie popierała podnosząc jedynie, że stosunek pracy zakończył się definitywnie w innej dacie, tj. w dniu 2 grudnia 2019 r.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania powódki w zakresie zakończenia stosunku pracy w dacie 2 grudnia 2019 r. należy jednak uznać za niewiarygodne w kontekście całokształtu zebranego materiału dowodowego, w tym nie tylko zeznań pozwanego, ale i świadka jej bezpośredniego przełożonego W. W. (1), który zawarł z powódką porozumienie

o rozwiązaniu umowy o pracę. Nadto przede wszystkim także na podstawie dokumentu porozumienia z oryginalnych akt osobowych, na którym brak jest adnotacji a powódka własnoręcznie wpisała na nim datę 29.11.2019 r. Dodatkowo same zeznania powódki w tym zakresie zawierają liczne sprzeczności, gdyż nie była ona w stanie nawet jednoznacznie wskazać jakie osoby miałyby uczestniczyć u pracodawcy w spotkaniu w dniu 2 grudnia 2019 r. podczas, którego miałyby dojść do ostatecznego rozwiązania umowy. Dodatkowo też powyższemu przeczy okoliczność, że już od dnia 30 listopada 2019 r. powódka korzystała z zasiłku chorobowego.

Z dokładnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika także, aby powódka faktycznie świadczyła pracę w pozwanej firmie już od dnia 8 listopada 2019 r. Na przedmiotową okoliczność powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawiła żadnych dowodów (art. 6 k.c.). P. S. nie wykazała, aby przed datą 19 listopada 2019 r. wykonywała jakiekolwiek obowiązki pracownicze. W aktach osobowych ww. z datą 8.11.2019 r. znajdują się jedynie dokumenty związane z ubieganiem się o zatrudnienie u pozwanej. Skierowanie na badanie lekarskie pracodawca wystawił dopiero w dniu 12 listopada 2019 r. zaś na umowie o pracę i orzeczeniu lekarskim widnieje data 19.11.2019 r. O tym, że do zawarcia umowy o pracę z powódką doszło w dniu 19.11.2019 r. świadczą także zgodne zeznania świadków pracowników pozwanej firmy a także wydruk korespondencji sms, z której wynika, że jeszcze w dniu 19.11.2019 r. powódka negocjowała warunki zatrudnienia z przyszłym pracodawcą. W toku postępowania przed Sądem I instancji strona powodowa nie kwestionowała wiarygodności tej korespondencji, w tym nie wskazała, że widniejący tam numer telefonu nie należy do powódki. Natomiast jak ustalono przedłożone przez powódkę zaświadczenie pracodawcy z dnia 14.11.2019 r. zostało sporządzone na jej wyłączną prośbę dla celów postępowania penitencjarnego.

Podkreślenia wymaga także, że w niniejszej sprawie powódka zgłoszone roszczenia opierała na stwierdzeniu, że złożone pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron dotknięte jest wadami oświadczenia woli, które w związku ze złożeniem oświadczenia o uchyleniu się od jego skutków prawnych, należy uznać za bezskuteczne. Według twierdzeń powódki przedmiotowe oświadczenie zostało złożone pod wpływem błędu, groźby oraz przy braku świadomości i swobody.

Przeprowadzone przed Sądem Rejonowym postępowanie zmierzało zatem do oceny skuteczności uchylenia się przez powódkę od złożonego w dniu 29 listopada 2019 r. oświadczenia jako podjętego, według jego twierdzeń, pod wpływem błędu, groźby oraz przy braku świadomości i swobody. Roszczenia powódki jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy należało zatem rozpatrzyć w świetle mających zastosowanie z mocy art. 100 kp przepisów art. 82, art. 84 i art. 87 kc.

Zgodnie z art. 82 k.c. 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. Dla stwierdzenia nieważności oświadczenia woli w oparciu o art. 82 k.c. wystarczające jest przy tym istnienie jednej z przyczyn uznania umowy za nieważną. W judykaturze przyjęto, że ustalenie stanu świadomości, o jakim mowa w art. 82 k.c., jest sprawą stanu faktycznego i jego oceny na podstawie przeprowadzonej przez sąd analizy wszystkich ujawnionych dowodów i okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli, mogących mieć wpływ na prawidłowe, to znaczy w pełni świadome jej wyrażenie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2000 r., II CKN 489/2000 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II CKN 1093/2000). Zgodnie z poglądami prezentowanymi w orzecznictwie stan wyłączający świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli nie oznacza całkowitego zniesienia świadomości. Wystarczające jest istnienie takiego stanu, który powoduje brak rozeznania, niemożność rozumienia posunięć własnych i posunięć innych osób oraz niezdawanie sobie sprawy ze znaczenia i skutków własnego postępowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CSK 7/05).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszym postępowaniu, aby prawidłowo ocenić stan zdrowia psychicznego powódki, jej zdolność postrzegania i rozeznania w podejmowanych działaniach konieczne było dopuszczenie dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii.

Jak bezsprzecznie zaś wynika z wiarygodnych i niezakwestionowanych w przedmiotowym postępowaniu opinii tych biegłych w czasie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka nie znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli.

Powódka była świadoma swojej postawy, poszła do pracy, była do niej gotowa, aktywnie uczestniczyła w procesie rozwiązywania umowy o pracę. Cięża w żaden sposób nie wpływała na jej zachowanie. Żaden z przyjmowanych przez powódkę leków nie mógł spowodować zaburzenia świadomości. Tylko nasilone zaburzenia lękowe, które u powódki w tym czasie nie występowały, mogłyby stanowić podstawę do wyłączenia świadomości podejmowania decyzji lub wyrażania woli.

Dodatkowo także zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie i uznanie, że oświadczenie powódki złożone w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę było złożone pod wpływem groźby.

Wychodząc z definicji tej wady oświadczenia woli przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten 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.

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 groźbę, 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.).

Za ugruntowany należy uznać pogląd (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 1983 r. I PR 106/82, OSN 1983 r., z. 9, poz. 137; z dnia 5 sierpnia 1981 r. I PR 52/80, (...) 1982 r. Nr 6, s. 57; z dnia 19 grudnia 2002 r. II CKN 1076/00, nie publ.; z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99, OSNC 2003 r. z. 3, poz. 36; z dnia 2 marca 2012 r., I PK 109/1, OSNP 2013 r. Nr 3 - 4, poz. 27), że 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). (por. wyrok SN z dnia 2 lutego 2018 r. – II CSK 324/17, podobnie post. SN z 31 stycznia 2019 – III CSK 188/18).

W ocenie Sądu Okręgowego to świadomość możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 k.p. była „przyczyną” dążenia samej powódki do korzystniejszego dla niej sposobu ustania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Jak już wyżej wskazano do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie doszło z inicjatywy samej powódki a pracodawca wyraził jedynie na powyższe zgodę. Informacja o możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stworzyła dla powódki szansę na bardziej korzystny dla niej sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznaczało, że jej celem było wymuszenie na P. S. określonego oświadczenia woli.

Z treści opinii psychologiczno-psychiatrycznej wynika, że nie istniały podstawy do uznania, że stan powódki był nieświadomy, że powódka była złąkniona, obawiała się, że to rzutowało na jej decyzję.

Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczności towarzyszące zawarciu przez strony kwestionowanego porozumienia wskazują, że powódka przed złożeniem podpisu, знаła i rozumiała znaczenie pisma – porozumienia o rozwiązaniu

umowy o pracę, nie istniał zatem po jej stronie błąd co do treści oświadczenia, a zatem nie może być też mowy o zastosowaniu art. 84 § 1 i 2 kc.

W świetle tego przepisu 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.

Można zatem 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). Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 kc).

W niniejszej sprawie ustalono, że przed złożeniem powódce propozycji rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron pracownik z ramienia pracodawcy stwierdził, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w ocenie pracodawcy uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp a dotyczyły nadużycia zaufania i dwukrotnego nie stawienia się do pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych. Nadto D. hotelu, po zapoznaniu się z reportażem telewizyjnym dotyczącym działalności powódki, powziął realną obawę o bezpieczeństwo wrażliwych danych osobowych klientów, do których dostęp miała powódka.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika zaś, że w trakcie tej rozmowy powódka nie podnosiła, że nie wie o co chodzi, nie prosiła o możliwość konsultacji z prawnikiem, rozumiała zarzuty. Uczestnik spotkania nie wywierał przy tym na niej presji, nie zwracał się mocno podniesionym tonem. Ostatecznie na własną prośbę powódka podpisała wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Trafnie więc Sąd I instancji ocenił, że zarzuty jakie przedstawiono powódce oparte były na znanych jej dowodach. Nie przedstawiono zatem powódce mylnego obrazu rzeczywistości, jedynie własną ocenę stwierdzonych faktów. Powódka, po wysłuchaniu zarzutów stawianych jej przez pracodawcę i zapowiedzi ewentualnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp, mogła z jednej strony zastanowić się nad podpisaniem pisma w zakresie rozwiązania umowy za porozumieniem stron, z którego inicjatywą sama wystąpiła, z drugiej – podjąć ostatecznie decyzję odmowną. Powódka sama wystąpiła z propozycją innego trybu ustania stosunku pracy, niż wskazywał pracodawca. Zatem zareagowała ona przytomnie i świadomie, wykazując, że potrafi ocenić swoje działania pod kątem ewentualnych skutków złożonego oświadczenia.

Natomiast błąd, na który powoływała się powódka – brak możliwości rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży – nie dotyczył treści czynności prawnej, ale prawa, a zatem nie mógł stanowić podstawy do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli na podstawie przytoczonego przepisu.

Dodatkowo jak słusznie wskazał Sąd I instancji obowiązujące ustawodawstwo co do zasady nie ogranicza prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży w trybie art. 52 § 1 k.p., a z tej instytucji zamierzał skorzystać pracodawca. Nadto powódka nie była wówczas w błędzie co do okoliczności bycia w ciąży, gdyż wiedziała o tym fakcie już od września 2019 r.

Wobec więc niewątpliwego rozwiązania z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron Sąd meriti trafnie przyjął, że nie przysługuje jej także zadośćuczynienie z uwagi na utracone korzyści w oparciu o art. 471 k.c.

W niniejszym postępowaniu nie została wykazana szkoda poniesiona z tego tytułu, bowiem stosunek pracy łączący wcześniej strony nie został wypowiedziany jednostronnie przez pozwaną, lecz uległ rozwiązaniu na skutek zgodnych oświadczeń woli stron.

„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 następnne kc w związku z art. 300 KP.” (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00 – publ . portal orzeczeń SN).

Powyższe nie może więc rodzić kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej jednej z nich, gdyż porozumienie stron jest ex lege jedną z dopuszczalnych form rozwiązania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę bowiem na pierwszym miejscu wymieniają porozumienie stron. Przyjmuje się, że ten tryb jest preferowany przez ustawodawcę, gdyż w najpełniejszy sposób uwzględnia interesy pracownika i pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy o pracę. Zwykle podkreśla się również jego mało konfliktowy charakter.

W ocenie Sądu Okręgowego jednocześnie Sąd Rejonowy nie naruszył dyspozycji art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zgodnie z art. 102 kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady orzekania o kosztach procesu adekwatnie do jego wyniku i odpowiedzialności za ten wynik. Ustawodawca nie skonkretyzował w przepisie pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając sądowi ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, nie publ.). Możliwość odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania, wprowadzona w art. 102 k.p.c., stanowi dyskrecyjną kompetencję sądu rozpoznającego sprawę. Podstawę do zastosowania tego przepisu stanowią konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe (vide wyrok z 15 lipca 2004 r., V CK 648/03, nie publ.). Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Zatem przepis art. 102 k.p.c. powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Ustalenie, czy konkretne okoliczności mogą być uznane za "wypadki szczególnie uzasadnione", ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (tak postanowienia Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, nie publ.; z 13 października 2010 r., I CZ 100/10, nie publ.; z 19 stycznia 2011 r., V CZ 91/10, nie publ.; z 9 lutego 2011 r., V CZ 97/10, nie publ.). Nie oznacza to jednak, by stosowanie tego przepisu mogło następować w sposób całkowicie dowolny (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 25 marca 2011 r., IV CZ 136/10, nie publ. oraz z 15 czerwca 2011 r., V CZ 23/11, nie publ.).

Chociaż kwestia trafności i zasadności skorzystania z tego uprawnienia podlega, co do zasady, kontroli Sądu wyższego rzędu, to jednak ewentualna zmiana zaskarżonego postanowienia o kosztach powinna ograniczać się do sytuacji wyjątkowych. (vide m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2007 r., I CZ 110/07, nie publ. i z 1 października 2010 r., I CZ 142/10, nie publ.).

Podważenie tej oceny możliwe jest w zasadzie jedynie w wypadku, gdy nie zawiera uzasadnienia, albo gdy ocena ta jest rażąco niesprawiedliwa (wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2013 r. VI ACa 1083/12, LEX nr 1299017, postanowienie SN z 12 października 2012 r. IV CZ 69/12, LEX nr 1232622, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 100/12, LEX nr 1232760, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 95/12, LEX nr 1232771, postanowienie SN z 23 maja 2012 r. III CZ 25/12, LEX nr 1214589).

Z tego względu kontrola instancyjna zastosowania komentowanego przepisu z reguły wtedy może prowadzić do zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu, gdy dokonana przez sąd I instancji ocena okaże się oczywiście dowolna.

Podkreślić należy, że w przedmiotowym postępowaniu ocena Sądu I instancji nie była dowolna.

W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja procesowa powódki reprezentowanej niemalże od wszczęcia postępowania przez profesjonalnego pełnomocnika nie przemawia za całkowitym odstąpieniem od obciążenia jej kosztami poniesionymi przez przeciwnika. Całkowite odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art.98 k.p.c. poza trudną sytuacją materialną wymaga jeszcze istnienia wyjątkowych okoliczności, a takie w niniejszej sprawie nie wystąpiły.

Całkowite odstąpienie od obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami procesu poniesionymi przez jej przeciwnika procesowego zgodnie z art. 102 k.p.c. jest możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, tj. wówczas, gdy z uwagi na okoliczności faktyczne konkretnej sprawy zastosowanie ogólnych zasad odpowiedzialności za wynik procesu byłoby sprzeczne z zasadą słuszności.

Podniesione zaś przez skarżącą okoliczności dotyczące powódki nie stanowią wyłącznie o względach słuszności, które przemawiają za zastosowaniem art. 102 k.p.c.

W tym stanie rzeczy zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

Natomiast o zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce urzędu za drugą instancję orzeczono na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust.1 pkt.1 i 2 w zw. z § 8 pkt 4 i § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz.18) mając na uwadze wartość i charakter zgłoszonych w procesie roszczeń oraz zwrot stawki podatku VAT.