

Sygn. akt IV Pa 35/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

27 grudnia 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący sędzia Sławomir Górny

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 27 grudnia 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko Gminie i Miastu W. - Zakładowi (...)

w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Sieradzu z 6 września 2021 roku sygn. akt IV P 10/21

1. Zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1, 2 i 3 w ten sposób, że oddala powództwo i nie obciąża J. K. (1) kosztami zastępstwa procesowego za pierwszą instancję poniesionymi przez pozwanego.
2. Nie obciąża J. K. (1) kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 35/21

UZASADNIENIE

Pozwem z 6 kwietnia 2021 r., J. K. (1) domagał się ustalenia uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli z 30 marca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jako złożonego pod wpływem błędu wywołanego przez pozwanego Gminę i Miasto W. - Zakład (...) w W. co do istotnych okoliczności będących podstawą tego oświadczenia, a nadto złożonego również pod wpływem groźby pozwanego, że w przypadku nie złożenia oświadczenia tej treści zostanie zrealizowana gotowa procedura rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. Nadto, wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z 31 grudnia 2008r. pomiędzy powodem a pozwanym jako pracodawcą. W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że łączył go z pozwanym stosunek pracy. 30 marca 2021 r., w czasie urlopu wypoczynkowego został wezwany na rozmowę do Dyrektora (...). Na spotkaniu obecni byli: Pan Dyrektor, dwoje pracowników administracji i nieznany mu mężczyzna. Mówił tylko Pan Dyrektor. Zarzucił, że podczas pełnienia obowiązków przez powoda 10 marca 2021 r. doszło do modyfikacji pliku na jednym z komputerów administracji. Przedstawiono powodowi ekspertyzę oraz grożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym i „wilczym biletem”. W jego ocenie, zastraszaniem i groźbą bezprawną został zmuszony do podpisania porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. Stan obawy został celowo wywołany przez Dyrektora, który dał jasno do zrozumienia, że jeżeli tego nie podpisze to otrzyma zwolnienie w trybie art. 52 k. p. Powód nie składał żadnego wniosku. Dwie wersje dokumentów zostały przygotowane wcześniej. Cały proces zwolnienia był wcześniej zaplanowany i miał na celu ukryć niekompetencje pracownika administracji.

W odpowiedzi, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, że powód własnoręcznie podpisał pismo zawierające wniosek o rozwiązanie umowy o pracę, wskazując datę złożenia podpisu. Niezwłocznie otrzymał na piśmie akceptację dyrektora (...), w związku z czym doszło do obustronnego porozumienia w zakresie zakończenia stosunku pracy. W trakcie spotkania, na którym doszło do podpisania tego oświadczenia, powód został

poinformowany, że istnieją uzasadnione podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę z jego wyłącznej winy, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód w obecności świadków zapoznał się z dokumentacją przedstawioną mu przez pracodawcę. Powód miał świadomość, że jeżeli nie zgadza się z zarzutami pracodawcy może przyjąć zwolnienie dyscyplinarne i odwołać się do sądu. Zarzucił, że powód uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli. Podniósł, że zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, poinformowanie pracownika, iż istnieją podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę poprzez jednostronną czynność pracodawcy i umożliwienie mu rozwiązania umowy za porozumieniem stron, nie stanowi groźby bezprawnej.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w S., wyrokiem z 6 września 2021 roku, ustalił, że stosunek pracy pomiędzy powodem J. K. (1), a pozwanym Gminą i Miastem W. - Zakładem (...) w W., nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2008r. istnieje nadal, bowiem powód uchylił się od skutków oświadczenia z dnia 30 marca 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron (pkt 1), zasądził od pozwanego Gminy i Miasta W. - Zakładu (...) w W. na rzecz powoda J. K. (1) kwotę 2 700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2), obciążył i nakazał pobrać na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sieradzu od pozwanego Gminy i Miasta W. - Zakładu (...) w W. kwotę 1 897,00 złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony (pkt 3).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania sądu I instancji:

J. K. (1) zatrudniony był w Zakładzie (...) w W. od 29 stycznia 2005 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 31 grudnia 2008 r., na stanowisku dozorca - pracownika gospodarczego. Dodatkowo zajmował się komputerami, dbał o bezpieczeństwo, formatował komputery i kupował niezbędny sprzęt do nich. Otrzymywał za to dodatek do wynagrodzenia w wysokości 200 zł miesięcznie. Powód nie ma wykształcenia informatycznego, ale od ponad 20 lat interesuje się komputerami. Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop za wypoczynkowy wynosi 3160,92 zł miesięcznie.

U pozwanego wykorzystywano od kilku lat wiedzę powoda z zakresu informatyki, konsultowano z nim zakup komputerów. Powód wykonywał na bieżąco serwisy. W okresie 7 lat, kiedy komputerami zajmował się powód, nie korzystano z serwisów zewnętrznych.

Przed pójściem na urlop w dniu 10 marca 2021 r., powód, w czasie swojego dyżuru uruchomił komputery, aby sprawdzić, czy wszystko jest w porządku. Chciał, aby komputery działały prawidłowo i aby nie wzywano go z powodu awarii w czasie urlopu. Włączył komputery, sprawdził rejestry, otworzył pliki, które były ostatnio używane, sprawdził, czy wszystko jest w porządku. Zamknął pliki i wyłączył komputery. Skończył pracę o 23:00. Nie usuwał ani nie modyfikował żadnych plików, gdyż nie było takiej potrzeby.

Gdy następnego dnia do pracy przysła A. M. (1) jej komputer był już włączony. Tego dnia komputer uruchomiła inna pracownica, Pani J., która robiła raporty i skorzystała z jej komputera. A. M. (1) chciała otworzyć swój plik, ale okazało się, że jest on pusty. Nie wie kto usunął zawartość pliku. Poprzedniego dnia dane były. A. M. (1) wprowadzała dane do pliku przy pomocy programu Open Office. Te dane dotyczyły około 300 pozycji osób, które dostarczyły odpady. Dane te były również utrwalone w formie papierowej. Odkąd została zatrudniona A. M. (1) portierzy pracują o 2 godziny krócej. Wcześniej przychodzili na godzinę 15:00, a obecnie na 17:00. A. M. (1) powiadomiła o fakcie usunięcia zawartości pliku dyrektora P. P. (1), który zlecił wykręcenie dysku z komputera i przesłanie go do firmy zewnętrznej w W., celem wykonania ekspertyzy i odzyskania danych z pliku. Dane te zostały odzyskane przez tę firmę, a ekspertyza wykazała, że 10 marca 2021 r. o godzinie 19.04.04 plik został zmodyfikowany, co doprowadziło do uszkodzenia i dostępu do „znajdujących” się w nim danych. Wskazano, że plik został otwarty przy użyciu aplikacji (...), co mogło doprowadzić do uszkodzenia struktury pliku. Powód nie otwierał programu Excel na tym komputerze, gdyż nie jest wykupiona na niego licencja.

W dniu 10 marca 2021 r. powód podpisał listę obecności w pracy, ale nie wpisał się do dziennika służby. Uważał, że nie było takiej potrzeby, gdyż do dziennika służby powinny być wpisywane zdarzenia incydentalne.

30 marca 2021 r. powoda, przebywającego na urlopie wypoczynkowym, wezwano do stawienia się w miejscu pracy. Na spotkaniu obecny był Dyrektor (...) P. P. (1), kadrowa E. K., przełożony powoda J. K. (2) oraz adwokat Ł. Z.. Dyrektor pozwanego przedstawił powodowi ekspertyzę i powiedział, że są przygotowane dokumenty do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 k. p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi na to, że powód był długoletnim pracownikiem, Dyrektor zaproponował mu rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Powód K. podpisał pismo, że wyraża zgodę na taką formę rozwiązania umowy o pracę. Ekspertyza leżała na stole i powód ją przeglądał.

Na spotkaniu Dyrektor powiedział, że jakiś plik został zmodyfikowany i zakład poniósł z tego tytułu bardzo duże koszty. Dyrektor dał powodowi do zrozumienia, że popełnił jakieś duże przestępstwo i należy mu się dyscyplinarka. Zagroził mu tym, że będzie miał „wilczy bilet” i nie dostanie pracy i dlatego proponuje mu porozumienie stron. Przedstawił mu już gotowe dokumenty do podpisania. Gdyby powód przeczytał na spotkaniu stronę 8 ekspertyzy to nie podpisałby porozumienia stron. Gdyby wiedział, że w spotkaniu bierze udział mecenas, to również poprosiłby swojego mecenasa.

Gdy powód pracował, zatrudnionych było 4 portierów, a po rozwiązaniu z nimi umowy o pracę pozostało 3 portierów. Od lipca 2021 r., na placu został zamontowany monitoring i portierzy nie są potrzebni we wszystkie dni.

2 kwietnia 2021r., powód złożył pozwanemu pismo, w którym uchylił się od skutków oświadczenia woli z 30 marca 2021r.

Oceniając dowody, Sąd Rejonowy zaznaczył, że pominął ekspertyzę złożoną do akt sprawy k. 17-24, bowiem nie spełnia ona wymogu dokumentu. Ekspertyza ta nie jest podpisana, nie wiadomo kto ją sporządził i jakie osoba ta posiada kwalifikacje. Poza tym, w ocenie sądu, nie jest to opinia biegłego sądowego, która mogłaby być dowodem w postępowaniu przed sądem.

Powyższe ustalenia doprowadziły sąd pierwszej instancji do przekonania, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwanym Gminą Miastem W. - Zakładem (...) w W., nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2008r. zasługiwało na uwzględnienie, bowiem powód uchylił się od skutków oświadczenia z 30 marca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Co do zasady, zdaniem sądu meriti, w przypadku oświadczeń woli zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, pracownik może uchylić się od skutków złożonego przez niego oświadczenia, powołując się na skatalogowane w kodeksie cywilnym wady oświadczeń woli. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2002 r. (sygn. akt I PKN 156/1 OSNP 2004/5/78), roszczeniami właściwymi w związku ze złożeniem oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu są, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. W przedmiotowej sprawie powód domagał się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, także po dniu 30 marca 2021r., kiedy to formalnie strony rozwiązały umowę za porozumieniem stron. W świetle przytoczonych w pozwie okoliczności faktycznych, w ocenie sądu, takie sformułowanie roszczenia pozwu należało uznać za prawidłowe, jeśli bowiem powód skutecznie — jak twierdził - uchylił się od złożonego w dniu 30 marca 2021 r. oświadczenia woli, to jego stosunek pracy z pozwanym nigdy nie wygasł, przez co może się skutecznie domagać ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że skuteczność uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia jest uzależniona od spełnienia ustawowych przesłanek oraz po zachowaniu wymogów formalnych. Mianowicie, zgodnie z art. 84 k.c., stosowanym odpowiednio w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 300 k. p., 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 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). Błąd stanowi jedną z wad oświadczenia woli polegającą na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie, albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylecia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. W orzecznictwie dopuszczono możliwość uchylecia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CK 274/02, Lex nr 146440). Błąd co do treści czynności prawnej (art. 84§1 k.c.) może dotyczyć również stanu prawnego, a jego wykrycie oznacza zniesienie różnicy między stanem wyobrażanym przez składającego oświadczenie woli a stanem rzeczywistym opartym na wykładni prawa i praktyce jego stosowania. Art. 84 § 2 k.c. formułuje definicję błędu istotnego wskazując, że błąd jest istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna, polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że nie złożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji).

Przepis art. 84 § 1 k.c. zd. drugie (stosowany na podstawie art. 300 k.p. również w sprawach z zakresu prawa pracy) określa przesłanki uchylecia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jeśli było to oświadczenie złożone innej osobie. W przypadku oświadczenia woli złożonego innej osobie uchylecie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, choćby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Ograniczenia te nie dotyczą jednak czynności prawnej nieodpłatnej. Możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylecia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylecia ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej) (vide postanów Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2005r. (sygn. akt III CK 48/05).

Zachowanie wymogów formalnych takiego oświadczenia następuje, gdy jest złożone na piśmie, skierowane do określonego adresata w taki sposób, żeby mógł zapoznać się z jego treścią oraz powinno dotrzeć do adresata w rocznym terminie, zakreślonym w art. 88 k.c., tak aby mógł on zapoznać się z jego treścią (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1967r., III CZP 7/67, OSNCP 1967, nr 10, poz. 171). Uprawnienie do uchylecia się od skutków oświadczenia woli przysługuje wyłącznie tej osobie, która złożyła dotknięte wadą oświadczenie woli, nigdy zaś drugiej stronie czynności prawnej. Uprawnienie wygasa po upływie roku od wykrycia błędu (art. 88§2 k.c.).

Powód złożył w dniu 2 kwietnia 2021r. pozwanemu na piśmie oświadczenie o uchyleciu się od skutków oświadczenia woli. Strona pozwana to oświadczenie załączyła do odpowiedzi na pozew. Powód wskazał w nim, że do złożenia oświadczenia został zmuszony zastraszaniem i groźbą bezprawną, a cały proces zwolnienia był wcześniej zaplanowany i miał na celu ukrycie niekompetencji pracownika administracji. Mimo istnienia tego pisma pozwany zaprzeczał, że powód skutecznie uchylił się od skutków swojego oświadczenia woli, z czym Sąd Rejonowy się nie zgodził. Nawet, gdyby jednak przyjąć tak jak twierdzi pozwany, że takiego oświadczenia w dniu 2 kwietnia 2021r. powód nie złożył, to oświadczenie o uchyleciu się przez niego od skutków oświadczenia woli z 30 marca 2021r. należałoby uznać za doręczone pozwanemu wraz z pozwem, a zatem nadal byłoby ono skuteczne, jako złożone przed upływem roku od stwierdzenia przez powoda, że działał pod wpływem błędu.

Sąd podkreślił również, że w sprawie powód miał termin roczny, wynikający z Kodeksu cywilnego, na uchylecie się od oświadczenia złożonego pod wpływem błędu. Nie ma w sprawie zastosowania termin 21 dniowy na wniesienie odwołania do Sądu Pracy. Wskazany termin dotyczy wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, czy też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, przepisy Kodeksu pracy nie przewidują trybu odwołania się do Sądu Pracy, a tym samym terminu na dokonanie

tej czynności. Niemniej, powód pozew w niniejszej sprawie złożył bez zbędnej zwłoki, bowiem w terminie 7 dni od rozwiązania umowy.

Zdaniem sądu pierwszej instancji, przy dokonywaniu oceny, czy powód składając oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, pozostawał w istotnym błędzie należało ustalić, czy powód składał sporne oświadczenie woli w takich warunkach, że gdyby nie niewiedza co do faktycznej zawartości „ekspertyzy” to „oceniając sprawę rozsądnie”, takiego oświadczenia by nie złożył. Znaczenie dla oceny, czy powód uchylił się od oświadczenia woli skutecznie, miał zatem całokształt okoliczności, w związku z którymi doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powód składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron działał pod wpływem błędu, który został wywołany przez stronę pozwaną. Na spotkaniu w dniu 30 marca 2021r., co było bezsporne między stronami, przedstawiono powodowi „ekspertyzę” informatyczną, z której miało wynikać, że działania powoda doprowadziły do uszkodzenia pliku w komputerze pracownika administracji. Powód twierdzi, że nie przeczytał dokładnie tej ekspertyzy, bo gdyby to zrobił, nie podpisałby oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Powód został zaskoczony i niewątpliwie działał w warunkach stresu i nie miał możliwości rozsądnej oceny sytuacji. Wezwano go z urlopu na spotkanie z Dyrektorem, na którym obecne były jeszcze trzy inne osoby, w tym adwokat. Zarzucono powodowi poważne uchybienie w pracy, zmodyfikowanie pliku w komputerze pracownika administracji. Na tę okoliczność została powodowi przedstawiona ekspertyza, której pobieżne przejrzanie mogło wzbudzić w powodzie przekonanie, że została sporządzona przez profesjonalistę. Powód przejrzał te ekspertyzę i stwierdził, że znajdują się w niej informatyczne sformułowania, tabelki, które w tym momencie nie były dla niego zrozumiałe. To wszystko zostało podbudowane stwierdzeniami Dyrektora, że powód dostanie „wilczy bilet” i nie znajdzie nigdzie pracy. W takiej sytuacji nie dziwi stanowisko powoda, który jak twierdzi, wybrał mniejsze zło i podpisał przygotowane i przedstawione mu pismo, że wnioskuje o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Po podpisaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy powód przeanalizował przedstawioną mu „ekspertyzę” i zrozumiał, że stwierdzono w niej, że plik został uszkodzony w wyniku otwarcia go przez program Exel. Powód wiedział, że program ten był wprawdzie zainstalowany na tym komputerze, ale nie działał na nim, bowiem pozwany nie miał wykupionej na niego licencji. Gdyby powód wiedział o przyczynach uszkodzenia pliku zarzucanych mu przez stronę pozwaną, nie podpisałby oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nie można uznać, że powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, skoro to pozwany pracodawca nie zadbał o legalność zainstalowanego na jego sprzęcie oprogramowania komputerowego. Dla sądu, poważne wątpliwości budzi również przedstawiona powodowi na spotkaniu 30 marca 2021r. „ekspertyza” informatyczna. Nie wynikało z niej kto ją sporządził, nie zawierała podpisu sporządzającego, a jej forma mogła wprowadzić powoda w błąd co do jej merytorycznej zawartości. Powód zatrudniony był od 16 lat u strony pozwanej na stanowisku dozorca. Jak sam przyznał, nie ma wykształcenia informatycznego. Pozwany od wielu lat wykorzystywał jego wiedzę z zakresu informatyki, nabytą w wyniku wieloletniej praktyki. Nie dziwi w takiej sytuacji, że powód, któremu przedstawiono ekspertyzę sporządzoną profesjonalnym informatycznym językiem, podpisał przygotowane i przedstawione mu pismo o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Trudno jednak przyjąć, że działał w pełni świadomie i dobrowolnie. Pozwany w toku procesu zamiennie twierdził, że powodowi zarzucono zmodyfikowanie pliku w komputerze pracownika administracji A. M. (1) bądź że to w czasie dyżuru powoda doszło do zmodyfikowania tego pliku przez nieznaną osobę. Powodowi zarzucono także, że w dniu 10 marca 2021r. nie wpisał się do książki dyżurów. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby w dniu 30 marca 2021 r. istniały obiektywne podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w trybie art. 52 k. p. Ekspertyza, którą przedstawiono powodowi wywołała w nim błędne przekonanie, że pozwany pracodawca dysponuje dokumentem sporządzonym przez eksperta, potwierdzającym modyfikację przez niego pliku w komputerze. Nie dziwi w tej sytuacji stanowisko powoda, który jak twierdzi, wybrał w tej sytuacji mniejsze zło i podpisał porozumienie stron. W przypadku, gdy powód został postawiony w dniu 30 marca 2021r. przed uprawdopodobnionymi zarzutami ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w okresie ostatniego miesiąca, a tym samym przed realnym wyborem zwolnienia się z własnej inicjatywy za porozumieniem stron albo zwolnieniem dyscyplinarnym, na które pracodawca byłby zdecydowany, to należałoby uznać, że nie uchylił się skutecznie od złożonego oświadczenia woli. Nieporównanie korzystniejsze jest bowiem rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, niżli realnie grożące zwolnienie dyscyplinarne,

w szczególności oparte na uprawdopodobnionym zarzucie. W świetle okoliczności niniejszej sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób jednak przyjąć, by w dniu 30 marca 2021 r. powód stał przed wyborem - rozwiązanie umowy za porozumieniem stron albo uzasadnione okolicznościami zwolnienie dyscyplinarne. Z zeznań świadków wynika, że pozwany miał przygotowane dwa pisma, jedno o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zawierało zarzut modyfikacji pliku w komputerze oraz nie wpisanie się do dziennika służby i drugie pismo, zawierające prośbę powoda o rozwiązanie z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zdaniem sądu, zarzuty, o których mówił pozwany mogłyby ewentualnie stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie dyscyplinarnego. Nie wpisanie się do dziennika służby powód z uwagi na przebieg jego pracy i stosunek pozwanego do nich - nie traktował jako ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków. Powód podpisał listę obecności w pracy, a w jego ocenie do dziennika służby winien wpisywać zdarzenia incydentalne. Co do ekspertyzy i jej zawartości była mowa wyżej. Zdaniem sądu, niewątpliwym jest w tych okolicznościach, że gdyby powód w dniu 30 marca 2021 r. wiedział o tym, z jakiego powodu doszło do uszkodzenia pliku w komputerze (otwarcia go przy użyciu programu Exel, na który firma nie miała licencji), to tego oświadczenia nie podpisałby, nie został bowiem postawiony przed żadnymi ciężkimi zarzutami, zaś niewpisanie się do dziennika służby nie uważał za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Istotną w sprawie okolicznością jest także to, że świadek A. M. (1) zeznała, że gdy przyszła do pracy w dniu, kiedy stwierdziła modyfikację pliku w komputerze, ten komputer został wcześniej uruchomiony przez inną pracownicę, która wykonywała na nim swoją pracę. W ocenie sądu pierwszej instancji, pozwany nie miał dowodów dopuszczenia się przez powoda ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, chciał przerzucić na niego inicjatywę zakończenia stosunku pracy. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany, który zatrudniał czterech dozorców, we wrześniu 2020r. zatrudnił nową pracownicę do działu administracji. Spowodowało to skrócenie pracy dozorców o dwie godziny, a w ostatecznym rozrachunku dozorców było za dużo. Na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono do czasu zakończenia tego postępowania. Poza tym, z przesłuchania pozwanego Dyrektora P. P. (1) wynika, że od lipca 2021r. na placu jest zamontowany monitoring i portierzy nie są potrzebni we wszystkie dni.

Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby powód wiedział w dniu 30 marca 2021 r. o przyczynach uszkodzenia pliku w komputerze i oceniał sprawę rozsądnie w świetle wszystkich okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, a w szczególności w świetle postawy pracodawcy, treści rozmowy stron z dnia 30 marca 2021 r. i przedstawionych mu zarzutów to nie złożyłaby oświadczenia woli z 30 marca 2021r. o rozwiązaniu umowy z dniem 31 marca 2021r., pozostawał bowiem w uzasadnionym przekonaniu, że na zwolnienie dyscyplinarne z pracy nie zasłużył. Z uwagi na powyższe, sąd przyjął, że powód skutecznie uchylił się od oświadczenia woli złożonego w dniu 30 marca 2021r. pod wpływem błędu i stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2021r. W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku. W punkcie 2 wyroku zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. O wysokości tych kosztów orzeczono w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265). W pkt 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 u.k.s.c. sąd nakazał pozwanemu, aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Sieradzu kwotę 1.897,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy (5% wps wynoszącego 37.931,00 zł). Wartość przedmiotu sporu ustalono jako iloczyn jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. 3.160,92 x 12 miesięcy.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w całości nie zgodził się pozwany i wywiódł apelację zarzucając temuż sądowi:

1. Naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wynikające z błędnego ustalenia, że powód złożył na piśmie oświadczenie o uchyleniu się od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron pismem z 1 kwietnia 2021 r. podczas, gdy z analizy tego pisma wynika, że powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli tylko wnosił o zmianę statusu rozwiązania umowy o pracę z umowy za porozumieniem stron na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jednocześnie sam pozew również nie

zawiera oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, a jedynie powołuje się na bliżej nieokreślone „uchylenie się” dokonane w przeszłości, którego ustalenia powód żąda;

b) art. 84 § 1 i 2 k.c. zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że błąd co do pobudki, a więc odnoszący się do strefy psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli, która wpłynęła na dokonania czynności prawnej, uzasadnia uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli, podczas gdy jedynie błąd dotyczący czynności prawnej zezwala na takie uchylenie się, a ponadto naruszenie ww. przepisu poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy powód powoływał się głównie na groźbę w piśmie z 1 kwietnia 2021 r., i nie uzasadnił na czym rzekomy błąd miałby polegać;

c) art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozostawienie pracownikowi możliwości wyboru między rozwiązaniem umowy w trybie art. 52 k. p. i możliwością złożenia oświadczenia woli rozwiązana tejże umowy za porozumieniem stron może być uznane za groźbę, w sytuacji gdy ugruntowane orzecznictwo i poglądy doktryny wskazują odmiennie;

d) art. 6 k.c., poprzez błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie ciężar dowodu spoczywa na pozwanym, który winien wykazać, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tak jak w sprawie odwołania od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (52 k. p.), podczas gdy w niniejszym postępowaniu to powód powinien wykazać, że złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu lub groźby, czemu nie poddał.

2. Naruszenie prawa procesowego w postaci:

a) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku bez wskazania, które fakty Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co ma wpływ na możliwość pełnego zrozumienia motywów rozstrzygnięcia i postawienie precyzyjnych zarzutów;

b) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dowolną a nie swobodną i wszechstronną ocenę materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania poprzez:

- błędne ustalenie, że powód złożył oświadczenie woli rozwiązania umowy za porozumieniem stron pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 § 1 i 2 k.c. lub groźby w rozumieniu art. 87 k.c., podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód rozumiał treść oświadczenia, pod którym się podpisał, miał świadomość zarzutów formułowanych wobec niego przez pracodawcę, wiedział że dopuścił się naruszeń swoich obowiązków, chciał uniknąć rozwiązania umowy z jego winy, wybierając porozumienie stron, miał możliwość zapoznania się z dowodami potwierdzającymi naruszenia, miał możliwość swobodnego wyboru jednej z dwóch opcji.

Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd II Instancji ww. zarzutów i uznanie, że sąd winien badać także podstawę hipotetycznego rozwiązania umowy w trybie art. 52 k. p., zarówno w zakresie prawdziwości zarzutów jak i wagi naruszonych obowiązków pracowniczych, pozwany zarzucił:

- błąd w ocenie materiału dowodowego i uznanie zeznań powoda w zakresie w jakim podważa istnienie przyczyn uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k. p., oraz że rzekomo działał pod wpływem błędu i groźby, za wiarygodne w całości, podczas gdy stoją one w sprzeczności z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie;

- błędne ustalenie, że brak było podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. trybie art. 52 k. p., pomimo że z zeznań świadków i ekspertyzy, którą z jednej strony Sąd pomógł, a z drugiej powołuje się na jej treść w uzasadnieniu i ocenia jej złożoność oraz wiarygodność, wynika naruszenie obowiązków pracowniczych mogących prowadzić do dyscyplinarnego rozwiązania umowy;

- naruszenie przepisów prawa procesowego, poprzez pominięcie dowodu z załączonej do akt sprawy ekspertyzy, mimo że nie miała ona stanowić substytutu dla opinii biegłego, a jedynie stanowiła dowód na to jaki dokument został okazany powodowi w dniu złożenia oświadczenia woli, przy jednoczesnym zaznaczeniu, że nikt nie kwestionował prawdziwości tego dokumentu, a Sąd w trakcie postępowania nie pominął formalnie dowodu w trybie art. 235² k.p.c., a dopiero na etapie sporządzania uzasadnienia poddał w wątpliwość prawdziwość tego dokumentu.

Dodatkowo, w związku z zarzutami, apelujący wnosił o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci ekspertyzy do zlecenia (...) opatrzonej pieczęcią (...), faktury VAT (...), wydruku z CEIDG „(...)”, na okoliczność pochodzenia opinii od podmiotu specjalistycznego prowadzącego między innymi działalność w (...) (działalność związana z doradztwem z zakresu informatyki) — wskazując, że wobec braku zasygnalizowania przez Sąd pominięcia dowodu na rozprawie niezasadność przyjęcia ekspertyzy w formie złożonego wydruku nie budziła wątpliwości, a nadto analiz załączonych do apelacji dokumentów nie zmierza do przedłużenia postępowania, a jedynie rzuca nowe światło na przedstawiony uprzednio już dokument.

Nadto, apelant wnioskował o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami postępowania, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że pismem z 1 kwietnia 2021 r., załączonym do odpowiedzi na pozew, powód wskazał jedynie, że jego zdaniem doszło do złamania praw pracownika, wniósł w związku z tym o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę z porozumienia stron na rozwiązanie za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wskazał, że jego subiektywnym zdaniem, zastraszaniem i groźbą bezprawną został zmuszony do podpisania porozumienia, czemu pozwany zaprzecza. Powód wskazał, że nie składał żadnego wniosku, na co miałby istnieć dowód w administracji, którego do tej pory nie przedstawił. W ocenie apelującego, próżno szukać w piśmie oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia złożonego 30 marca 2021 r., dlatego też pozwany zdecydował się na jego załączenie do akt sprawy, a Sąd ma możliwość analizy treści tego pisma w dalszym toku postępowania. W piśmie tym powód nie powołuje się także na błąd, a jedynie na groźbę, podczas gdy Sąd w uzasadnieniu skupia się praktycznie wyłącznie na błędzie, w kilku miejscach jedynie dostrzegając, że powód się powołał się również na groźbę. Nie można jednocześnie uznać, jak wskazuje Sąd na stronie 6 uzasadnienia wyroku, że oświadczenie o uchyleniu się przez powoda od skutków oświadczenia woli z 30 marca 2021r należałoby uznać za doręczone pozwanemu wraz z pozwem. Pismo z dnia 1 kwietnia 2021 r. nie zostało bowiem do pozwu załączone, a jedynie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę i odpowiedź na ten wniosek, które same w sobie wskazują, że to Powód był inicjatorem rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W samej treści pozwu również nie ma oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli z 30 marca 2021 r. Powód jedynie chce, by Sąd ustalił, że Powód uchylił się od oświadczenia, ale nie dokonuje tej czynności, ani nie wskazuje kiedy jej dokonał. W pozwie powołuje się po raz pierwszy na błąd, jednak w uzasadnieniu nie podaje na czym ten błąd miałby polegać, a skupia się wyłącznie na groźbie. Powód nie załączył do Pozwu ani pisma z dnia 1 kwietnia 2021 r., ani żadnego innego, zatem nie sposób ustalić, w którym momencie doszło według niego do uchylenia się od oświadczenia woli. Powód wytoczył zatem powództwo nie przedstawiając argumentów na jego poparcie.

Apelujący podniósł również, że Sąd naruszył art. 84 § k. c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że błąd co do pobudki, a więc odnoszący się do strefy psychicznej motywacji składającego oświadczenie woli, która wpłynęła na dokonanie czynności prawnej uzasadnia uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli, podczas gdy, jedynie błąd dotyczący czynności prawnej zezwala na takie uchylenie się. Art. 84 § 1 k.c. stanowi, że 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. Błąd jest to wada oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego

wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. Błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., nie obejmuje błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli. W doktrynie podkreśla się, że musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia"). Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczającego za dotknięte błędem, gdy okaże się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu. Taka wykładnia znajduje także potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, z której wynika, że błąd co do pobudki albo błąd polegający na mylnym przewidywaniu wyniku przedsięwzięcia, podejmowanego na podstawie umowy, pozbawiony jest doniosłości prawnej (por. wyr. SN z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002, nr 5, poz. 63).

W toku procesu powód nie sprecyzował na czym miałyby polegać błęd, na który się powołuje. Hipotetyczne mylne wyobrażenie Powoda, co do tego, że istnieją uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o przedstawione mu zarzuty, co zdaje się forsować Sąd, można traktować ewentualnie jako pozostawanie przez niego w błędzie odnoszącym się do sfery motywacyjnej. Nie stanowiło to natomiast błędu, co do samej czynności prawnej w rozumieniu art. 84 k.c., jaką było oświadczenie woli złożone 30 marca 2021 r. w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Powód, przed złożeniem podpisu, znał i rozumiał znaczenie pisma. Pracodawca przed wskazaniem powodowi na możliwość złożenia wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stwierdził, że w jego ocenie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w ocenie pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. To jakiej rzeczywiście oceny pracodawca wówczas dokonał i czy słusznie ustalił, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie było decydujące w sprawie, ponieważ powód miał pełną możliwość dokonania samodzielnej i swobodnej oceny stanu rzeczy. Powodowi zostały przedstawione konkretne naruszenia, a dodatkowo na poparcie ich wystąpienia została mu okazana ekspertyza, z którą mógł się zapoznać bez ponaglenia, to że nie doszedł do strony 8, jak twierdzi, stanowiło jego wybór. Nie przedstawiono powodowi mylnego obrazu, a jedynie własną ocenę stwierdzonych faktów. Powód na spotkaniu przyznał, że włączył komputer i otwierał plik dodatkowo poznając jego zawartość dane osobowe klientów (...). Jednocześnie zapytał przy wszystkich obecnych z pełną świadomością i arogancją jak Dyrektor zamierza mu to udowodnić. Podczas informacyjnego wysłuchania przyznał przed Sądem, że „włączył komputery, sprawdził rejestry, otworzył te pliki, które były ostatnio używane”, choć z zeznań żadnego ze świadków nie wynika, by Powód mógł bez zgody i konkretnego zlecenia ze strony pracownika takich czynności dokonywać. Dalej powód wyjaśnia „Ja otwierałem ostatnio używane pliki (...) plik ten zawierał dane polegające na tym, kto przywiózł jaką ilość odpadów, te dane były również w zeszycie obok” Zatem nie dość, że powód był w pomieszczeniach służbowych mimo, że zabraniał mu tego zakres czynności (akta osobowe cz. B k. 26 pkt 4), to jeszcze wnikał w treść dokumentów, czego nie powinien czynić. Jeśli otwierał jak twierdzi pliki ostatnio otwierane, to mógł wejść w posiadanie informacji, których nie powinien był poznać. Z zeznań Powoda wynika, że miał świadomość, że nie wpisuje się do dziennika służby, w swoich zeznaniach na ostatniej rozprawie wskazał „być może był to dziennik służby,, a nie wpisywałem tam nic, bo nie było takiej potrzeby. Być może w zakresie obowiązków miałem podpisywanie tego dziennika służby” Powód mógł zastanowić się nad podpisaniem pisma, wniosku o rozwiązanie z porozumieniem, z drugiej strony mógł przyjąć rozwiązanie umowy, z którym również mógł bez przeszkód się zapoznać. Zareagował przytomnie i świadomie, wskazując, że potrafi ocenić swoje działania pod kątem ewentualnego skutku złożonego oświadczenia. Przed podpisaniem wygłosił znamienne zdanie „rozstańmy się jak ludzie” - a zatem miał świadomość, że podjęta przez niego czynność prowadzi do zakończenia stosunku pracy, a dodatkowo unika w ten sposób wpisu o dyscyplinarnym trybie rozwiązania umowy w świadectwie pracy. Uczestnicy spotkania nie wywierali na nim presji, Dyrektor P. nie zwracał się podniesionym tonem. Powód pytał Dyrektora o różnicę między rozwiązaniem „dyscyplinarnym” a dokonanym na mocy porozumienia. Otrzymał w tym zakresie wyjaśnienia, dodatkowo został pouczony o możliwości odwołania się od rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. do Sadu Pracy. Nikt nie groził powodowi „wilczym biletem”, Dyrektor nie użył takiego sformułowania, tłumaczył jedynie powodowi

różnicę, że dyscyplinarne zwolnienie będzie ujawnione w świadectwie pracy, co może mieć potencjalny wpływ na przyszłe poszukiwanie pracy, ale jednocześnie zaproponował powodowi możliwość uniknięcia takiej sytuacji, z czego powód świadomie skorzystał. Biorąc pod uwagę wiek powoda i doświadczenie życiowe, brak chorób czy innych zaburzeń mogących wpływać na postrzeganie rzeczywistości, zdaniem pozwanego, nie sposób przyznać, że w tych okolicznościach działał w warunkach błędu co do samej czynności i jej skutków.

W ocenie apelującego, przedmiotem ustalenia Sądu I instancji w ogóle nie powinny być kwestie związane z prawdziwością zarzutów stawianych powodowi przed złożeniem propozycji rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron a także, czy zarzucany czyn uzasadniał rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k. p., gdyż do czynności rozwiązania ostatecznie nie doszło. W przypadku gdyby powód nie skorzystał z możliwości rozwiązania umowy za porozumieniem stron, pozwany rozwiązałby tego dnia umowę w trybie dyscyplinarnym, mając świadomość tego, że powód może się odwołać. Pozwany był przekonany o słuszności przesłanek leżących u podstaw planowanego rozwiązania umowy z winy pracownika. Powód mógł przyjąć takie rozwiązanie i dochodzić swoich racji przed sądem, skoro nie miał sobie nic do zarzucenia. Wówczas, w postępowaniu sądowym, dopuszczenie się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych musiałyby zostać powodowi udowodnione. Doświadczenie życiowe przemawia za tym, że powód nie chciał się poddać temu postępowaniu mogącemu go oczyścić z podejrzeń i wybrał dla siebie najkorzystniejsze wyjście w postaci rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Wybierając ten sposób rozwiązania stosunku pracy powód sam stworzył domniemanie dopuszczenia się naruszeń mu zarzucanych, którego następstwa w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy uniknie i ten sposób rozumowania przyjęty przez Powoda dowodzi, iż wyboru najkorzystniejszego dla siebie sposobu rozwiązania stosunku pracy dokonał świadomie i swobodnie. W zeznaniach wprost wskazuje, że wybrał „mniejsze zło”, a zatem dokonał wyboru między zaproponowanymi opcjami. Do żadnej z nich nie był nakłaniany. Powód wprost informacyjnie słuchany wskazuje: „Ja rozumiałem co było napisane jeżeli chodzi o rozwiązanie na mocy porozumienia” O tym, że to z wyboru powoda doszło do rozwiązania za porozumieniem świadczy jego wypowiedź również podczas informacyjnego wysłuchania: „Pan Dyrektor wyraził na to zgodę, bo jemu to odpowiadało” Zdaniem powoda to dyrektor wyraził zgodę na jego wniosek, czym potwierdza swoją wolę. Ostatecznie, wskazał pozwany, sąd naruszył ww. przepis poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy powód powoływał się właściwie na groźbę w piśmie z 1 kwietnia 2021 r., i nie uzasadnił właściwie na czym rzekomy błąd miałby polegać. Skoro Sąd upatruje oświadczenia pisemnego o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli z 30 marca 2021r. w piśmie z 1 kwietnia 2021 r., to nie ma tam mowy o groźbie, a zatem Sąd wykroczył poza zakres przesłanek, na które powołałby się powód.

Sąd upatruje nieważności oświadczenia w błędzie (art. 84 k.c.), to, w ocenie pozwanego, nie sposób nie zauważyć, że powód, możliwości uchylenia się od skutków oświadczenia woli upatrywał w groźbie. Na stronie 8 akapit uzasadnienia Sąd także formułuje stwierdzenie sugerujące, że nie tylko rzekomy błąd stał za decyzją powoda, ale także groźba. Sąd wskazuje, że nie sposób przyjąć, że powód stał przed wyborem trybu rozwiązania umowy, a motywem podjęcia przez niego decyzji o podpisaniu wniosku o porozumienie stron, było - a contrario - nierealnie groźące zwolnienie dyscyplinarne dyscyplinarny, oparte na nieuprawdopodobnionym zarzucie.

Apelujący wskazał dodatkowo na argumentację, zgodnie z którą również na groźbę powód nie może się powołać. Zgodnie z Wyrokiem SN z dnia 2 marca 2012 r. I PK 109/11 groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 KC oznacza zagrożenie podjęciem działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) albo działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (bezprawność celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (w szczególności sposób zachowania się stron). Nie ma cechy groźby bezprawnej ostrzeżenie zapowiadające zastosowanie prawem przewidzianych środków w celu skłonienia kogoś do złożenia oświadczenia woli. W piśmiennictwie przedstawia się pogląd o celowości rozróżnienia "bezprawności środka" i "bezprawności celu". Bezprawność środka występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, natomiast bezprawność celu zachodzi, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał, np. groźba doniesienia o popełnieniu przestępstwa przez zagrożonego celem zmuszenia go do złożenia oświadczenia woli określonej treści (por. B. Giesen (w:) Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz, Warszawa 2009, tezy 9 i 10 do art. 87). Z orzeczeń zapadłych w

sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384), według którego możliwość uchylenia 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 niniejszej sprawie dla pracodawcy obojętne było, którą opcję wybierze Powód. W uzasadnieniu ww. orzeczenia Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Niemniej, trudno mówić o presji w niniejszej sprawie. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Zatem, warunkiem koniecznym do uznania możliwości uchylenia 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 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.

Pozwany stwierdził dalej, że nie sposób przyjąć, aby sam fakt poinformowania powoda o woli skierowania wniosku o rozwiązanie z nim umowy o pracę, z jego winy, bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowił groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 106/01). Pracodawca ma bowiem prawo do doboru pracowników dających mu gwarancję najlepszego prowadzenia działalności i realizacji wyznaczonych przez niego zasad bezpieczeństwa. W toku niniejszego postępowania pozwana wykazała natomiast z jakich przyczyn podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Co ważne dla apelującego, żaden z powołanych do sprawy świadków, którzy byli obecni na spotkaniu w 30 marca 2021 r. nie wskazał, że ktokolwiek naciskał na powoda, aby zawarł on porozumienie w sprawie rozwiązania umowy jak również, że powód dysponował odpowiednio dużą ilością czasu, aby podjąć w tym przedmiocie samodzielną decyzję. W tych okolicznościach brak podstaw do przypisania działaniu strony pozwanej w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę charakteru działania niedozwolonego. Jednocześnie wobec faktu, że powód wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie zachodziły po jego stronie żadne okoliczności uzasadniające przyjęcie, że złożone przez niego oświadczenie dotknięte było wadą uznać należy, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło za porozumieniem stron. Stanowisko to Sąd Najwyższy potwierdził w późniejszym wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r. (I PK 311/13, opubl. MoPr 2015/1/27, MoPr (...)), w którym wskazał, że 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. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną. Uchylający się od skutków prawnych swego oświadczenia woli pracownik może domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, (podobnie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 48/14, opubl. Legalis 1406609). Należy zauważyć, że w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, nie może być zakwalifikowane jako czynność bezprawna. W wyroku z 10 października 2002 r., I PKN 439/01 (Prawo Pracy 2003 nr 4, s. 37), Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 KC działanie pracodawcy polegające 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. Okoliczność, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy, regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko czy zwalniania z pracy, nie przekreśla faktu, iż jest to jego uprawnienie. W ocenie pozwanego, pracodawca, przedstawiając powodowi zarzuty kierowane do niego, poinformował go równocześnie o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca zaproponował powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód miał wbrew twierdzeniom Sądu możliwość podjęcia decyzji co do trybu rozwiązania stosunku pracy i to on wybrał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W świetle powołanego orzecznictwa nie można mówić, że poinformowanie powoda o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy jest groźbą bezprawną. Nie można także mówić o wywoływaniu presji na powodzie celem wymuszenia na nim określonego oświadczenia, bowiem sposób rozwiązania stosunku pracy z powodem nie miał żadnego znaczenia dla pracodawcy. Miał natomiast istotne znaczenie dla powoda. W przedmiotowej sprawie nie można również mówić, że podstawy do zwolnienia powoda bez wypowiedzenia miały charakter wątpliwy. Zostały one bowiem udokumentowane i powód musiał uznać je za zasadne, skoro podjął decyzję o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Powód nie działał w stanie wyłączonej swobody działania i wyrażania woli. Przeciwnie, powód był w pełni świadomy swojej sytuacji faktycznej, znał zarzuty kierowane pod jego adresem, znał rodzaj naruszonych obowiązków, a przede wszystkim różnice w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę. Świadczy o tym treść informacyjnych wyjaśnień złożonych w toku procesu, gdzie powód przedstawił dokładnie przebieg zdarzeń, w tym spotkania, podczas którego zaproponowano mu w miejsce dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy, rozwiązanie za porozumieniem stron. Zgodnie z zeznaniami świadków, powód zdawał sobie sprawę ze swojej sytuacji, dokładnie wiedział o co chodzi, nie podnosił, że czegokolwiek nie rozumie.

W ocenie apelującego, sąd naruszył art. 6 k.c., poprzez błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie ciężar dowodu spoczywa na pozwanym, który winien wykazać, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jak w sprawie odwołania od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy w niniejszym postępowaniu to powód powinien wykazać, że złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu lub groźby, czemu nie podołał. Powód w ogóle nie wykazał, by w sprawie działał pod wpływem błędu, nie powołał na tę okoliczność dowodów. Nie zaprzeczał prawdziwości i autentyczności przedstawionej ekspertyzy. Żaden ze świadków nie wskazał, że miał prawo do włączania komputerów o dowolnej porze dnia i nocy, bez wyraźnego zlecenia ze strony pracownika. Nie wykazał, że program Excel nie działał na przedmiotowym komputerze, że otwierając plik odt. w Excelu nie można go uszkodzić. Sąd przedstawił w uzasadnieniu propracowniczą interpretację zgromadzonego materiału, podczas gdy prawidłowe ustalenia zmierzać powinny w kierunku odmiennym.

Dalej, według pozwanego, sporządzenie środka zaskarżenia i postawienie precyzyjnych zarzutów, w szczególności utrudnia brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, którym dowodom sąd dał wiarę a które uznał za niewiarygodne. Sąd opisał stan sprawy przedstawiony przez strony, wskazał co ustalił, ale nie sprecyzował w jakim zakresie, które dowody uznał za wiarygodne. Pozwala to na przyjęcie domniemania, że zeznania wszystkich świadków i stron, a także twierdzenia zawarte w dokumentacji Sąd uznał za prawdziwe, tylko dokonał w następstwie błędnych ustaleń faktycznych. Z drugiej strony analiza treści uzasadnienia uznaniu za wiarygodne zeznań Powoda, choć z pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego przedstawia się odmienny obraz sprawy. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na przyjęciu, że powód był w błędzie, co do złożonego przez siebie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Sąd na podstawie zeznań samego powoda uznał, że dyrektor P. zagroził mu tym, że będzie miał „wilczy bilet”. W rzeczywistości, z zeznań przesłuchanych świadków i przesłuchanego w charakterze strony P. P. (1) nie wynika, by ktokolwiek groził Powodowi. Spotkanie przebiegało w przyjaznej atmosferze. Na zadane pytania Powód otrzymał odpowiedzi. Mógł pytać o co zechce. Z tego powodu na spotkaniu był obecny prawnik, jednakże dyrektor był w stanie odpowiedzieć na wszystkie nurtujące Powoda pytania w sposób wyczerpujący. Pytając o różnice między rozwiązaniem dyscyplinarnym a porozumieniem, otrzymał precyzyjną odpowiedź wskazującą na negatywne aspekty rozwiązania umowy i wpis w świadectwie pracy.

Pozwany zaznaczył, że w trakcie spotkania w dniu 20 marca 2021 r. powód został poinformowany, że istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy z jego wyłącznej winy. Zarzuty jak się okazało w toku procesu

były prawdziwe, choć Sąd na skutek nieprawidłowej oceny doszedł do odmiennego przekonania. W trakcie pełnienia dyżuru faktycznie doszło do zmodyfikowania pliku na komputerze A. M. (2) prowadzącego do utraty danych. Zarzut przedstawiony Powodowi jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy był sformułowany w sposób niewskazujący na osobę, a jedyne na czas i fakt utraty danych. Bez znaczenia dla pracodawcy było, kto usunął plik, istotne było to, że plik ten został uszkodzony a dane utracone. Pozwany wysyłając dysk do ekspertyzy nie wiedział jeszcze kiedy doszło do uszkodzenia pliku, chciał wiedzieć dlaczego doszło do utraty danych, aby zapobiec takim sytuacjom w przyszłości. Odzyskanie danych nie było priorytetem, gdyż dane były zapisane także w zeszycie. Czas modyfikacji pliku wskazany w ekspertyzie wskazywał, że doszło do niej w czasie kiedy nie mogło być nikogo innego na terenie Zakładu, za wyjątkiem Powoda. Ekspertyza wpłynęła już w czasie urlopu wymienionego. Stawiając zarzut Pozwany nie mógł mieć pewności, kto zmodyfikował plik, jednak kluczowym zadaniem Powoda było niedopuszczenie, by ktokolwiek dostał się do pomieszczeń biurowych. On sam również nie mógł tam przebywać zgodnie z zakresem czynności znajdującym się w aktach osobowych. Na spotkaniu 30 marca 2021 r. przy świadkach Powód przyznał się do otwierania przedmiotowego pliku. Dopiero w tym momencie zarzut ujęty bezosobowo w rozwiązaniu, mógłby ewentualnie zostać uzupełniony, jednak nadal pozostawał aktualny. Tego dnia, ani żadnego innego, A. M. (2) nie prosiła Powoda o pomoc przy jej komputerze (za wyjątkiem wspomnianej odmowy pomocy przy zainstalowaniu Excela), nigdy takiej pomocy na jej rzecz Powód nie miał okazji świadczyć. Jego dostęp do komputera świadka M. był zatem nieuprawniony. Nie potwierdziło się twierdzenie Powoda, że poprzedni dyrektor J. M., dał mu nieograniczony dostęp do wszystkich komputerów i możliwość ingerencji bez wiedzy i zgody poszczególnych pracowników. Nie zasługują na wiarę twierdzenia, że nie otwierał pliku w programie Excel, gdyż co innego wynika z załączonej ekspertyzy. Skoro tylko Powód był na terenie zakładu o 19.04, przyznał się do włączenia komputera i otwarcia pliku, co pokrywa się z ekspertyzą, niezasadne jest jego zaprzeczanie okoliczności otwierania pliku w Excelu. Powód mija się z prawdą, gdyż nie trzeba być ekspertem, by wiedzieć, że programy z pakietu Microsoft Office w tym Excel mogą być używane nawet po wygaśnięciu licencji lub bez jej aktywacji - wówczas jedynie w większości przypadków wyświetla się komunikat o braku licencji, ale możliwe jest uruchomienie pliku. Powód nie wykazał, aby na komputerze A. M. (2) miało być inaczej, nie powołał na tę okoliczność żadnych dowodów. Ponadto Powód błędnie wskazuje, że program Open Office został wykupiony, podczas gdy jest to od zawsze program darmowy na wolnej licencji. Powód próbuje w ten sposób wpłynąć na decyzję sądu, sugerując, że było to konieczne. Powód jednocześnie rzekomo miał świadomość, że Excel nie działa, a mimo to nigdy nie usunął go z komputera, choć jak twierdzi był uprawniony do przeglądu komputerów i instalowania oprogramowania. Dlaczego więc program ten miałby być zainstalowany, skoro nie działał. Pozwany wskazał, że w rozmowie z pracownikiem firmy sporządzającej ekspertyzę, dowiedział się, że do uszkodzenia pliku nie mogło dojść samoistnie na skutek błędu systemu – ktoś intencjonalnie musiał otworzyć plik, nie oznacza to od razu, że intencjonalnie musiał chcieć uszkodzić plik. Sam fakt nieuprawnionego otwierania plików w czasie dyżuru Powoda przez kogokolwiek, w tym samego Powoda, stanowił naruszenie, nawet gdyby plik otwierany był w Open Office. Powód mija się z prawdą wskazując również, że Pozwany zarzucił mu „jakieś duże przestępstwo” podczas gdy takie stwierdzenie, ani żadne chociażby insynuujące popełnienie przestępstwa nie padło, co wynika z zeznań pozostałych osób obecnych przy spotkaniu.

W ocenie apelanta, do kolejnego zarzutu tj. niewpisania się do dziennika służby w toku postępowania powód się przyznał. Naruszył zatem punkt 9 powołanego wyżej zakresu czynności. Zatem wbrew jego twierdzeniom zarzuty były prawdziwe, Powód nie został wprowadzony w błąd co do zakresu zarzucanych mu czynów, jedynie mógł ocenić czy są to naruszenia w jego odczuciu na tyle poważne, że mogą stanowić przyczynę rozwiązania „dyscyplinarnego”. Powód, jak wynika z zeznań świadków i pozwanego wiedział, że miałby prawo odwołania się do sądu jeśli nie zgadza się z wskazanymi przyczynami rozwiązania. Ważąc swoje szanse nie skorzystał z tej możliwości. Nie zasługują zatem na wiarę jego zeznania w zakresie w jakim zaprzecza, że został pouczone o środkach odwoławczych. Nie może zostać ocenione na korzyść Powoda także to, że nie doczytał ekspertyzy do końca. Powód miał nieograniczony czas na przeczytanie ekspertyzy, nie zrobił tego świadomie, to on pospieszył całą sytuację, oświadczając, że chce podpisać wniosek i „rozstać się jak ludzie”. Nie jest logicznym wniosek Sądu, że Powód mógł być wprowadzony w błąd co do merytorycznej zawartości ekspertyzy. Choć jak wskazał sam Powód nie ma on faktycznie wykształcenia informatycznego, to jednak od 27 lat, jak wskazał podczas informacyjnego wysłuchania zajmuje się komputerami i to od strony technicznej, a więc zrozumienie wniosków płynących z opinii nie powinno nastroczać mu problemu, tym

bardziej że ekspertyza została napisana takim językiem, który pozwala nawet laikowi zrozumieć o której doszło do modyfikacji pliku i w jakich okolicznościach. Powód oświadczył także, że jego umiejętności pozwoliłyby na odzyskanie pliku („w ciągu jednego dnia bym się z tym uporał”), jeśli miałyby to zlecone. Powód nie zgłosił dowodu z opinii biegłego sądowego celem podważenia ekspertyzy, nie kwestionował jej pochodzenia od podmiotu specjalistycznego. Powód nawet wszedł w polemikę z twierdzeniami ekspertów, uznając, że nie jest możliwe to program Excel mógł spowodować uszkodzenie pliku choć żaden ekspert tego nie potwierdzi, co świadczy o tym, że przynajmniej w swoim mniemaniu Powód ma się także za eksperta i zrozumienie ekspertyzy nie powinno być dla niego trudne.

W ocenie apelacji, niezasadne było również pominięcie przez sąd złożonej ekspertyzy, bez umożliwienia stronie przedstawienia egzemplarza opatrzonego pieczęcią podmiotu ją sporządzającego. Dodatkowo, na potwierdzenie pochodzenia ekspertyzy od firmy profesjonalnej, apelujący wnosił o dopuszczenie w postępowaniu apelacyjnym także faktury wystawionej przez ten podmiot Pozwanemu oraz wydruku CEIDG. Pozwany nie napisał tej ekspertyzy sam, jak zdaje się sugerować sąd uznając, że ekspertyza budzi poważne wątpliwości, wobec braku podpisu. Przedstawiciel Pozwanego wskazał już w informacyjnym wysłuchaniu skąd ekspertyza pochodzi i ile kosztowała. Strona przeciwna nie kwestionowała tej okoliczności, a Sąd nie wypowiedział się w przedmiocie tego dowodu. Pozwany uznał zatem, że złożony wydruk jest wystarczający, a Sąd nie dał poznać, że jest inaczej. Sąd jednocześnie mimo pominięcia dowodu z ekspertyzy, powołuje się na jej treść i wnioski z niej płynące, poprzez wskazanie i ustalenie, że gdyby Powód wiedział że do uszkodzenia pliku miało dojść przez otwarcie tego pliku z pośrednictwem aplikacji Excel to nie podpisałby oświadczenia. Należy jednak zauważyć, że to iż Powód nie doszedł do strony ekspertyzy, z której t wynikało było jego wyborem. Nie ma jednak praktycznego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w jaki sposób doszło do uszkodzenia pliku tylko kiedy i w jakich okolicznościach. Przede wszystkim powód nie miał prawa otwierać jakiegokolwiek pliku na komputerze A. M. (2) o godzinie 19.04 pod nieobecność pracownicy i bez jej zlecenia w tym zakresie. Wobec przyznania się powoda do otwierania pliku o godzinie 19.04, nieistotne jest uruchomienie komputera przez inną pracownicę rano. Powód nie udowodnił, że nie otwierał pliku w Excelu; nie udowodnił, że nie można uszkodzić pliku otwierając go w Excelu; ewentualny brak licencji nie miał tu znaczenia. Ciężar dowodu spoczywał zatem na powodzie.

Ostatecznie, podsumowuje apelant, sąd stwierdził, że powód pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że na zwolnienie dyscyplinarne nie zasłużył, a zatem gdyby oceniał sprawę rozsądnie nie złożyłby oświadczenia 30 marca 2021 r.. Zdanie to jest nielogiczne, bowiem skoro już w czasie podpisywania oświadczenia Powód wiedział, że nie zasłużył to powinien był przyjąć „dyscyplinarne” zwolnienie i odwołać się do Sądu. Tymczasem powód próbuje konwalidować swoją świadomą czynność i dochodzić przed sądem „przywrócenia” (ustalenia, że stosunek nadal trwa) do pracy „podnosząc wszelkie argumenty, które przysługiwałyby mu w przypadku odwołania od rozwiązana umowy o pracę w trybie 52 k. p., na co Sąd pozwala, obciążając pozwanego ciężarem dowodowym. Gdyby upowszechnić ten sposób działania powoda, pracownicy mogliby w ten sposób uchylać całe ryzyko „posiadania” niekorzystnego wpisu w świadectwie pracy w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, podpisując porozumienie stron i odwołując się następnie od takiego porozumienia przed sądem domagając się różnych roszczeń, korzystając z instrumentów zmierzających do podważenia decyzji pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, której to decyzji nigdy ostatecznie nie podjął. Sąd ustalił błędnie, że pozwany nie miał dowodów dopuszczenia się przez powoda ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, podczas gdy cały materiał dowodowy poza zeznaniami powoda wskazuje na stan odmienny.

Rozpoznając apelację na posiedzeniu niejawnym , w oparciu o art. 15zszs ¹ pkt 3 i 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.), Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie. Na potrzeby apelacji formułującej w przeważającej mierze zarzuty natury procesowej należy zauważyć, że ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby niebagatelny wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych i ostatecznie na los procesu, co miało miejsce. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na

podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdy apelujący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). W kontekście powołanego przepisu, odnosząc się do zarzutów apelacji, należy stwierdzić, że sąd pierwszej instancji nie dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Przede wszystkim, bezstronnie, racjonalnie, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie wykazał i nie uzasadnił, dlaczego opisane w ustaleniach stany faktyczne pozwoliły na uwzględnienie pretensji J. K. (1). Nawiązując do zarzutów procesowych, należy podnieść, że wskazane naruszenie przepisu art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c. również miało miejsce. Ww. przepis wskazuje na konieczne elementy uzasadnienia. Na gruncie tej normy przyjmuje się, że konstrukcja uzasadnienia składa się z trzech części, tj. tzw. części historycznej (opisowej), przytoczenia ustalonego stanu faktycznego oraz z wyводу prawnego. Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów - prawa, wówczas orzeczenie może podlegać uchyleniu z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, MP 2007 nr 17, s. 930). W ciągle aktualnym orzecznictwie zgodnie wskazuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., obecnie art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c., jest usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., 1 UK 129/09, LEX nr 558286, postanowienie z dnia 21 listopada 2001 r., J CKN 185/01, LEX nr 52726, wyrok z dnia 8 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LBX nr 109420, wyrok z dnia 5 października 2005 r., I UK 49/05, MP 2006 nr 4, s. 214). Zarzut braku wskazania, które fakty sąd pierwszej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co ma wpływ na możliwość pełnego zrozumienia motywów rozstrzygnięcia i postawienie precyzyjnych zarzutów, okazał się zasadny. Oceniając dowody, Sąd Rejonowy jedynie zaznaczył, że pominął ekspertyzę złożoną do akt sprawy, bowiem nie spełnia ona wymogu dokumentu. Ma rację apelujący, że sąd opisał stan sprawy przedstawiony przez strony, wskazał co ustalił, ale nie sprecyzował w jakim zakresie, które dowody uznał za wiarygodne. Pozwala to na przyjęcie domniemania, że zeznania wszystkich świadków i stron, a także twierdzenia zawarte w dokumentacji sąd uznał za prawdziwe, tylko dokonał w następstwie błędnych ustaleń faktycznych. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na przyjęciu, że powód był w błędzie, co do złożonego przez siebie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Sąd, na podstawie zeznań samego powoda, bez wyjaśnienia dlaczego, uznał, że dyrektor zagroził pracownikowi tym, że będzie miał „wilczy bilet”. Jednakże, z zeznań przesłuchanych świadków i przesłuchanego w charakterze strony P. P. (1) nie wynika, by ktokolwiek groził pracownikowi, a spotkanie przebiegało w przyjaznej atmosferze, na zadane pytania powód otrzymał odpowiedzi. Co istotne, pytając o różnice między rozwiązaniem dyscyplinarnym a porozumieniem, powód otrzymał precyzyjną odpowiedź wskazującą na negatywne aspekty rozwiązania umowy i wpis w świadectwie pracy. W świetle powyższego, zasługuje na akceptację zarzut błędnego ustalenia, że powód złożył oświadczenie woli rozwiązania umowy za porozumieniem stron pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 § 1 i 2 k.c. lub groźby w rozumieniu art. 87 k.c. Z przebiegu spotkania wynika, że powód, jako długoletni, doświadczony pracownik, zrozumiał treść oświadczenia, pod którym się podpisał, miał świadomość zarzutów formułowanych wobec niego przez pracodawcę, a jako sposób rozstania się z pracodawcą wybrał porozumienie stron, co ważne, miał możliwość zapoznania się z dowodami potwierdzającymi ewentualne naruszenia. W niniejszym postępowaniu to powód powinien wykazać, że złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu lub groźby, czego nie uczynił. Błąd i groźba, w ocenie sądu odwoławczego, na pewno nie wynikają z ustaleń sądu meriti, który stwierdził, że na spotkaniu 30 marca 2021 roku obecny był Dyrektor (...) P. P. (1), kadrowa E. K., przełożony powoda J. K. (2) oraz adwokat Ł. Z.. Dyrektor pozwanego przedstawił powodowi ekspertyzę i powiedział, że są przygotowane dokumenty do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 k. p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi na to, że powód był długoletnim pracownikiem,

Dyrektor zaproponował mu rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Powód K. podpisał pismo, że wyraża zgodę na taką formę rozwiązania umowy o pracę. Ekspertyza leżała na stole i powód ją przeglądał.

Tak więc, Sąd Rejonowy nie docenił wagi i doniosłości materiału dowodowego, który, w tej konkretnej sprawie, w pełni uzasadniał procesowe zarzuty. Przede wszystkim, sąd pierwszej instancji nie dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego dotyczącego okoliczności spotkania z 30 marca 2021 roku. Z powyższych ocen wynika, że Sąd Rejonowy wyprowadził nieuprawniony wniosek, że powód na ww. spotkaniu działał pod presją groźby i pod wpływem błędu.

W zakresie podzielonych przez sąd odwoławczy zarzutów natury materialnoprawnej, wartym przypomnienia jest to, że naruszenie prawa materialnego może polegać na błędnej jego wykładni lub niewłaściwym zastosowaniu. Błędna wykładnia prawa polega na błędnym zrozumieniu treści lub znaczenia normy prawnej. Z kolei naruszenie prawa przez niewłaściwe jego zastosowanie, to, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 25 marca 1999 roku, III CKN 206/98 (OSNC 1999, nr 10, poz. 183), kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, sprawa właściwego skonfrontowania okoliczności stanu faktycznego z hipotezą odnośnej normy prawnej i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tej normy, w sprawie, regulacji ujętych w art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k. p., art. 84 § 1 i 2 k.c. zw. z art. 300 k. p., art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k. p.

Wobec powyższego, należy podzielić zarzuty naruszenia art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wynikające z błędnego ustalenia, że powód złożył na piśmie oświadczenie o uchyleniu się od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron pismem z 1 kwietnia 2021 r. podczas, gdy z analizy tego pisma wynika, że powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli tylko wnosił o zmianę statusu rozwiązania umowy o pracę z umowy za porozumieniem stron na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem; art. 84 § 1 i 2 k.c. zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że błąd co do pobudki, a więc odnoszący się do strefy psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli, która wpłynęła na dokonania czynności prawnej, uzasadnia uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli, podczas gdy jedynie błąd dotyczący czynności prawnej zezwala na takie uchylenie się, a ponadto naruszenie ww. przepisu poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy powód powoływał się głównie na groźbę w piśmie z 1 kwietnia 2021 r., i nie uzasadnił na czym rzekomy błąd miałby polegać; art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozostawienie pracownikowi możliwości wyboru między rozwiązaniem umowy w trybie art. 52 k. p. i możliwością złożenia oświadczenia woli rozwiązana tejże umowy za porozumieniem stron może być uznane za groźbę; art. 6 k.c., poprzez błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie ciężar dowodu spoczywa na pozwanym, który winien wykazać, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tak jak w sprawie odwołania od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (52 k. p.), podczas gdy w niniejszym postępowaniu to powód powinien wykazać, że złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu lub groźby.

Ma rację apelujący twierdząc, że w piśmie z 1 kwietnia 2021 r., załączonym do odpowiedzi na pozew, nie do pozwu, powód wskazał tylko, że doszło do złamania praw pracownika, wniósł w związku z tym o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę z porozumienia stron na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu podniósł, że zastraszeniem i groźbą bezprawną został zmuszony do podpisania porozumienia. W ww. piśmie brak jest oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia złożonego 30 marca 2021 r. Przy czym, powód nie powołuje się na błąd, a jedynie na groźbę, podczas gdy sąd w uzasadnieniu skupia się na błędzie, w kilku miejscach jedynie dostrzegając, że powód się powołał się również na groźbę. Nie można również przyjąć, że oświadczenie o uchyleniu się przez powoda od skutków oświadczenia woli z 30 marca 2021 r. należy uznać za doręczone pozwanemu wraz z pozwem. Pismo z dnia 1 kwietnia 2021 r. nie zostało bowiem do pozwu załączone, a jedynie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę i odpowiedź na ten wniosek. W samej treści pozwu również nie ma oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli z 30 marca 2021 r. Powód jedynie chce, by sąd ustalił, że pracownik uchylił się od oświadczenia, ale nie dokonuje tej czynności ani nie wskazuje kiedy jej dokonał. W pozwie powołuje się po raz pierwszy na błąd, jednak w uzasadnieniu nie podaje na czym ten błąd miałby polegać, a skupia się wyłącznie na groźbie. Należy podzielić stanowisko apelującego, że Sąd Rejonowy naruszył art. 84 § 1 k. c. w zw. z art. 300 k. p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że błąd co do pobudki, a więc odnoszący się do strefy psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli, która wpłynęła na dokonanie

czynności prawnej uzasadnia uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli, podczas gdy, jedynie błąd dotyczący czynności prawnej zezwala na takie uchylenie się. Wg. art. 84 § 1 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. Błąd jest to wada oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. Co ważne, błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., nie obejmuje błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli. Musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia"). Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczonego za dotknięte błędem, gdy okaże się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu. W toku procesu powód nie sprecyzował na czym miałby polegać błąd, na który się powołuje. Mylne wyobrażenie powoda, co do tego, że istnieją uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o przedstawione mu zarzuty, można traktować ewentualnie jako pozostawanie przez niego w błędzie odnoszącym się do sfery motywacyjnej. Nie stanowi to natomiast błędu, co do samej czynności prawnej w rozumieniu art. 84 k.c., jaką było oświadczenie woli złożone 30 marca 2021 r. w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Powód, przed złożeniem podpisu, znał i rozumiał znaczenie treści pisma. Pracodawca, przed wskazaniem powodowi na możliwość złożenia wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem, stwierdził, że w jego ocenie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w ocenie pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. W świetle przebiegu spotkania, powód miał pełną możliwość dokonania samodzielnej i swobodnej oceny stanu rzeczy. Powodowi zostały przedstawione konkretne naruszenia, a dodatkowo na poparcie ich wystąpienia została mu okazana ekspertyza, z którą mógł się zapoznać. Co ważne, uczestnicy spotkania nie wywierali na powodzie presji, Dyrektor nie zwracał się podniesionym tonem. Powód pytał Dyrektora o różnicę między rozwiązaniem „dyscyplinarnym” a dokonanym na mocy porozumienia. Otrzymał w tym zakresie wyjaśnienia, dodatkowo został pouczony o możliwości odwołania się od rozwiązania umowy w trybie art. 52 k. p. do sądu. Nie ma dowodów, by ktoś groził powodowi „wilczym biletem”, Dyrektor nie użył takiego sformułowania, tłumaczył jedynie powodowi różnicę, że dyscyplinarne zwolnienie będzie ujawnione w świadectwie pracy, co może mieć potencjalny wpływ na przyszłe poszukiwanie pracy, ale jednocześnie zaproponował powodowi możliwość uniknięcia takiej sytuacji, z czego powód świadomie skorzystał. Tak więc, nie sposób przyjąć, że w ww. okolicznościach pracownik działał w warunkach błędu co do samej czynności i jej skutków.

Możliwości uchylenia się od skutków oświadczenia woli powód upatrywał w groźbie. Zgodnie z Wyrokiem SN z dnia 2 marca 2012 r. I PK 109/11 groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 KC oznacza zagrożenie podjęciem działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) albo działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (bezprawność celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (w szczególności sposób zachowania się stron). Nie ma cechy groźby bezprawnej ostrzeżenie zapowiadające zastosowanie prawem przewidzianych środków w celu skłonienia kogoś do złożenia oświadczenia woli. W piśmiennictwie przedstawia się pogląd o celowości rozróżnienia "bezprawności środka" i "bezprawności celu". Bezprawność środka występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, natomiast bezprawność celu zachodzi, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał, np. groźba doniesienia o popełnieniu przestępstwa przez zagrożonego celem zmuszenia go do złożenia oświadczenia woli określonej treści. W wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384), wskazano, że możliwość uchylenia 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 ww. orzeczenia Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. 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 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. Nie sposób w sprawie przyjąć, aby sam fakt poinformowania powoda o woli skierowania wniosku o rozwiązanie z nim umowy o pracę, z jego winy, bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowił groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. W wyroku z 5 czerwca 2014 r. I PK 311/13 Sąd Najwyższy wskazał, że 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. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną. Uchylający się od skutków prawnych swego oświadczenia woli pracownik może domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, (podobnie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 48/14, opubl. Legalis 1406609). Należy zauważyć, że w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, nie może być zakwalifikowane jako czynność bezprawna. W wyroku z 10 października 2002 r., I PKN 439/01 (Prawo Pracy 2003 nr 4, s. 37), Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 KC działanie pracodawcy polegające 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. Pracodawca, przedstawiając powodowi zarzuty kierowane do niego, poinformował go równocześnie o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca zaproponował powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód miał możliwość podjęcia decyzji co do trybu rozwiązania stosunku pracy i to on wybrał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W świetle powołanego orzecznictwa nie można mówić, że poinformowanie powoda o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy jest groźbą bezprawną.

W ocenie sądu odwoławczego, sąd pierwszej instancji naruszył art. 6 k.c., poprzez błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie ciężar dowodu spoczywa na pozwanym, który winien wykazać, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jak w sprawie odwołania od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy w niniejszym postępowaniu to powód powinien wykazać, że złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu lub groźby, czemu nie podolał. Powód w ogóle nie wykazał, by w sprawie działał pod wpływem błędu, nie powołał na tę okoliczność dowodów. Nie zaprzeczał prawdziwości i autentyczności przedstawionej ekspertyzy.

Mając na uwadze zasadność dotychczas omówionych zarzutów, pozostałe zarzuty i wnioski dowodowe związane z badaniem ewentualnej podstawy hipotetycznego rozwiązania umowy w trybie art. 52 k. p., zarówno w zakresie prawdziwości zarzutów jak i wagi naruszonych obowiązków pracowniczych, straciły na swej doniosłości prawnej.

Reasumując, apelacja pozwanego z przyczyn opisanych wyżej spotkała się z aprobatą Sądu Okręgowego, przeto, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., sąd odwoławczy zmienił pkt 1, 2, 3 wyroku, w ten sposób, że oddalił pretensję powoda.

Sąd nie obciążył J. K. (1) kosztami zastępstwa procesowego za pierwszą instancję poniesionymi przez pozwanego. Nie obciążył również powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego za drugą instancję. Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie ma zastosowanie art. 102 k.p.c. i nie obciążył pracownika, jako strony słabszej ekonomicznie, zwrotem kosztów procesu dla pozwanego pracodawcy. Jak stanowi art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z kolei, w myśl § 3 wskazanego przepisu, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. W myśl natomiast art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis art. 102 k.p.c. urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy, stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu - nie podlega wykładni rozszerzającej i wyklucza uogólnianie, a może być stosowany jedynie w zależności od konkretnego wypadku (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 1976r. sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981r. sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307). Wobec tego, przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia bądź uwzględnienia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie strony co do zasadności zajmowanego stanowiska - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem (tak wyrok S.A. w Katowicach z 18.07.2013 r. I ACa 447/13 LEX nr 1349918). W niniejszej sprawie zostało wykazane, że po stronie powoda zachodzą "szczególne okoliczności", które uzasadniają zwolnienie go z obowiązku ponoszenia kosztów procesu mimo przegrania sprawy w całości. Art. 102 k.p.c. daje sądowi możliwość całkowitego lub częściowego odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami procesu. Sąd nie jest zobligowany do zastosowania tego przepisu a jedynie ma taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe "szczególne okoliczności" o jakich mowa w powoływanym wyżej przepisie pozwalające na odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania. Jak wskazał Sąd Najwyższy „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstąpienie od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego, sytuacji życiowej. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (postanowienie z 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu N. 13 października 1976r. sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981r. sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307). Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego (wyrok S.A. w Lublinie z 14.08.2013 r. I ACa 271/13 LEX nr 1366120). Te zaś na gruncie rozpoznawanej sprawy wystąpiły, bowiem powód nie pozostaje w zatrudnieniu.