

Sygn. akt XXI Pa 667/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 17 czerwca 2016 roku sygn. akt VII P 450/14

1. oddala apelację;

2. zasądza od P. Z. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sylwia Kulma Małgorzata Kluziak Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 667/16

UZASADNIENIE

1. Stanowiska stron

Pozwem z 19 marca 2014 r. P. Z. wniósł o zasądzenie od (...) S.A. z siedzibą w W. obecnie (...) S.A. z siedzibą w W. na jego rzecz dwumiesięcznego wynagrodzenia z powodu „bezprawnego skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę (z trzech miesięcy do jednego miesiąca)”, zawartej na czas nieokreślony, a także wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód w pozwie zawarł też wniosek o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W piśmie procesowym z 28 marca 2014 r. powód sprecyzował swoje roszczenia oświadczając, iż kwota brutto dochodzona tytułem wynagrodzenia to 20 000 zł, zaś kwota brutto dochodzona tytułem odszkodowania wynosi 30 000 zł.

W piśmie procesowym z 4 sierpnia 2014 r. powód rozszerzył powództwo wnosząc o zasądzenie od pozwanego 20 000 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi od 10 000 zł brutto za maj 2014 r. od 31 maja 2014 r. do dnia zapłaty oraz od 10 000 zł brutto za czerwiec 2014 r. od 30 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty. Powód podtrzymał powództwo w zakresie żądania zasądzenia od pozwanego 30 000 zł tytułem odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W przypadku nieuwzględnienia tego roszczenia powód wniósł na podstawie art. 189 k.p.c. o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym, wobec uchylenia się powoda od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego 12 marca 2014 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

2. Wyrok Sądu pierwszej instancji

Wyrokiem z 17 czerwca 2016 r., sygn. akt VII P 450/14, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od P. Z. na rzecz (...) S.A. z siedzibą w W. 1720 zł złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji

Sąd ustalił, że P. Z. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. (obecnie (...) S.A. z siedzibą w W.) na podstawie umowy o pracę zawartej 4 października 2010 r. na okres próbny trzech miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora w D. (...). 4 stycznia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód w dalszym ciągu kontynuował zatrudnienie na wskazanym wyżej stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Aneksem do umowy o pracę z 2 stycznia 2013 r. strony ustaliły, iż powód będzie zatrudniony na stanowisku administratora systemów w Departamencie Systemów Informatycznych i Operacji pozwanego. Kolejnym aneksem do umowy o pracę z 4 lipca 2013 r. strony ustaliły, że powód będzie zatrudniony na stanowisku kierownika zespołu administratorów systemu z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 10 000 zł.

Pozwana spółka zajmuje się usługami związanymi z wydawaniem kart płatniczych i procesowaniem transakcji dokonywanych z użyciem tychże kart.

Na przełomie 2013/2014 r. miały miejsce 4 awarie systemu informatycznego pozwanego, w tym dwie awarie w marcu 2014 r. w odstępie kilkudniowym. Zespół kierowany przez powoda był drugą linią wsparcia w przypadku awarii systemu informatycznego. P. wsparcia był zespół operatorów, który był informowany o awariach, gdyż monitorował system. Następnie zgłoszenie awarii było przesyłane do zespołu administratorów, którym zawiadywał powód lub do zespołu administratorów infrastruktury, jeżeli dochodziło do awarii infrastruktury. Po każdej awarii, która jest zdarzeniem krytycznym w działalności spółki, odbywały się spotkania dotyczące awarii i zapobieganiu ich powstawaniu w przyszłości. Plany działania ustalone na jednym ze spotkań nie zostały zaimplementowane przez zespół administratorów, którym zawiadywał powód. Zespół operatorów i zespół administratorów powoda nie czuły się odpowiedzialne za pracę w tych zespołach, by tę pracę lepiej wykonywać i kontrolować. Po wystąpieniu czwartej awarii pierwszy zespół operatorów, był informowany o jej wystąpieniu z systemu informatycznego. Zespół powoda miał podjąć następnie akcję, aby tę awarię naprawić. W przypadku wspomnianej awarii nie nastąpiła poprawna komunikacja między zespołami ani nie nastąpił proces naprawiania awarii. O awarii nie poinformowano klientów pozwanego. To klient pozwanej (...) Bank poinformował pozwaną spółkę o zaistnieniu awarii, gdyż tę wiedzę posiadał od swoich klientów. Po awariach z 2014 r. pozwana spółka musiała zwrócić jednemu z klientów 500 000 zł. Poza tym istniało ryzyko, iż klient zrezygnuje z usług świadczonych przez pozwanego. Dotyczyło to w szczególności jednego z klientów, który generował 65-70 % przychodów pozwanego.

Na spotkaniu 12 marca 2014 r., w którym uczestniczył powód, dyrektor personalny K. P., dwóch członków zarządu M. C. i S. K. poinformowano powoda, iż decyzją zarządu pozwana spółka rozwiąże z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 k.p. w trybie dyscyplinarnym. Członkowie zarządu pozwanego wyjaśnili przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. M. C. opowiedział przebieg dwóch awarii systemu, które miały miejsce na przełomie tygodnia przed spotkaniem. Powodem rozwiązania umowy o pracę z P. Z. nie miały być same zdarzenia awarii, ale brak reakcji ze strony pracowników odpowiedzialnych za monitorowanie przebiegu transakcji. S. K. dodał, że pozwana spółka została poinformowana przez jej klientów o awariach, co było niedopuszczalne, biorąc pod uwagę postanowienia umów zawartych z klientami. Po wyjaśnieniu przyczyn, z jakich pozwana spółka zamierzała rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym K. P. zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i poprosiła o zapoznanie się z treścią porozumienia oraz poprosiła członków zarządu, aby zostawili powoda wraz z dyrektorem personalnym samych, żeby powód spokojnie mógł zapoznać się z treścią porozumienia. K. P. wiedziała, iż ta sytuacja jest dla powoda stresogenna i dała w ten sposób powodowi czas na zapoznanie się z treścią porozumienia. K. P. zaproponowała powodowi wyjaśnienie wszystkich niewiadomych dla powoda w trakcie czytania lub po zakończeniu czytania dokumentu. Powód zadał kilka pytań po zapoznaniu się z treścią porozumienia, między innymi pytał o różnicę w trybach rozwiązania umowy. K. P. odpowiedziała na wszystkie pytania powoda i wyjaśniła, że porozumienie stron odnośnie do rozwiązania umowy o pracę będzie dla niego korzystniejsze z powodu łatwiejszego poszukiwania nowej pracy, dłuższego okresu objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym oraz wypłaty należności do końca zatrudnienia. Powód zdecydował się podpisać porozumienie stron. Następnie do pokoju wrócili członkowie zarządu. K. P. podpisała się pod porozumieniem. Obecni poinformowali powoda o trybie dalszych kroków związanych z kartą obiegową i zwrotem mienia spółki. Powód oddał dokument zawierający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Całe spotkanie trwało około godziny. W tym czasie członkowie zarządu byli nieobecni około 15 a 25 minut. Na wspomnianym spotkaniu nie stosowano wobec powoda gróźb.

Porozumieniem zawartym pomiędzy P. Z. a (...) S.A. z siedzibą w W. (obecnie (...) S.A. z siedzibą W.) z 12 marca 2014r. strony postanowiły rozwiązać łączącą je umowę o pracę 30 kwietnia 2014 r. Na mocy postanowień porozumienia pracodawca udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego od 13 marca 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r. Powód w powyższym porozumieniu oświadczył, że nie wnosi zastrzeżeń do trybu rozwiązania umowy i nie ma żadnych roszczeń do pozwanego z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

W maju i czerwcu 2014 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, nie zgłaszał też gotowości do świadczenia pracy.

Powód 30 lipca 2014 r. oświadczył, iż uchyla się od skutków prawnych oświadczenia złożonego 12 marca 2014 r. o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, gdyż jak stwierdził jego oświadczenie zostało złożone pod wpływem groźby pracodawcy dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy. W jego ocenie pracodawca podstępnie skłonił powoda do podpisania porozumienia.

Zgodnie z zaświadczeniem pozwanego pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone według zasad ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 10 803,33 zł.

4. Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zaznaczył, że spór pomiędzy stronami istniał w zakresie oceny prawidłowości rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powodem a pozwanym. Strona powodowa kwestionowała prawidłowość rozwiązania zawartej na czas nieokreślony umowy o pracę wnosząc o zasądzenie 30 000 zł tytułem odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód wnosił również o zasądzenie 20 000 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi.

Sąd wskazał, że należało ustalić skuteczność oświadczenia woli powoda z 12 marca 2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z 30 kwietnia 2014 r. za porozumieniem stron. Powód złożył pozwanej spółce oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia złożonego 12 marca 2014 r., gdyż w jego ocenie oświadczenie zostało złożone pod wpływem groźby pracodawcy o dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy. Zdaniem powoda pracodawca podstępnie skłonił go do podpisania porozumienia.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że konieczna była analiza przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących wad oświadczeń woli stosowanych odpowiednio zgodnie z art. 300 k.p.

Sąd wskazał, że stosownie do treści art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten też może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Konstrukcja groźby jako wady oświadczenia woli łączy w sobie dwa podstawowe elementy: 1) zewnętrzny - określone zachowanie się grożącego polegające na stworzeniu stanu zagrożenia w celu wymuszenia określonego oświadczenia woli, oraz 2) wewnętrzny - powstała obawa, strach paraliżujący swobodę decyzji zagrożonego. Oba wymienione elementy stanu faktycznego groźby muszą wystąpić łącznie (Biruta Lewaszkiewicz-Petrykowska – komentarz do art. 87 k.c. LEX).

W ocenie Sądu Rejonowego w sprawie nie została spełniona żadna z powyższych przesłanek. W szczególności nie należy uznać zachowania osób działających w imieniu pozwanej spółki na spotkaniu z powodem 12 marca 2014 r. za zachowanie polegające na stworzeniu stanu zagrożenia w celu wymuszenia określonego oświadczenia woli. Sąd stwierdził, że wspomniane osoby przybyły na spotkanie celem złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód został zaznajomiony z treścią tego oświadczenia. Powodowi zaproponowano również rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Zdaniem Sądu pierwszej instancji trudno jest uznać za zachowanie polegające na stworzeniu stanu zagrożenia polegające na poinformowaniu powoda o ewentualnych niekorzystnych skutkach rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w odniesieniu do późniejszego poszukiwania pracy przez powoda, czy korzyściach jakie płyną z rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Sąd wskazał, że groźbą bezprawną może być zapowiedź wykonania prawa podmiotowego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu spowodowania obawy u składającego oświadczenie woli, czyli groźba nadużycia prawa podmiotowego (tak S. Rudnicki (w:) S. Dmowski, S. Rudnicki, Komentarz, 1999, s. 281), zaś prawo rozwiązania stosunku pracy należy do szerokich uprawnień pracodawcy i wykonywanie go z pewnością nie prowadzi do jego nadużycia. Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2004 r. I PK 253/2003 (Lex Polonica nr 365698), stwierdził, że do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, w tym proponowanie nowych warunków pracy i płacy, do zwolnienia z pracy łącznie, a także przyjmowanie określonego trybu rozwiązania stosunku pracy. Uprawnienia takie wynikają z przepisów prawa pracy, wobec czego informowanie pracownika, że może otrzymać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia umowy nie może być uznane za groźbę bezprawną. W ocenie Sądu w stanie faktycznym w niniejszej sprawie powód miał czas na podjęcie decyzji, czy przyjmuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym czy oświadcza swoją wolę o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Nie był w tym zakresie w żaden sposób naciskany ze strony pracodawcy w jednym czy drugim kierunku. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że podjął swoją decyzję świadomie wyrażając swoją wolę odnośnie do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd wskazał ponadto, że zgodnie z art. 86 § 1 k.c. stosowanym odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. 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. Podstęp charakteryzuje się zawsze określonym intencjonalnym nastawieniem osoby do niego się uciekającej. Autor podstępu musi działać celowo. Chodzi o rozmyślność ukierunkowaną na wywołanie takiego niezgodnego z prawdą obrazu rzeczywistości u innej osoby (kontrahenta), który byłby zdolny skłonić ją do dokonania określonej czynności prawnej.

Sąd Rejonowy zważył, że w realiach niniejszej sprawy nie miał miejsca podstęp strony pozwanej. Nastawieniem pozwanej spółki wyrażonym na spotkaniu z powodem w dniu 12 marca 2014 r. było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia lub na podstawie porozumienia stron. Gdyby powód nie oświadczył swojej woli rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, doszłoby do jej rozwiązania w trybie dyscyplinarnym, gdyż przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały powodowi przedstawione, a sam dokument zawierający powyższe oświadczenie był w dyspozycji pozwanego. Tak więc nie doszło do wywołania niezgodnego z prawdą obrazu rzeczywistości u powoda, gdyż w przypadku niepodpisania porozumienia doszłoby do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. o czym powód został powiadomiony na wstępie spotkania.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód nie uchylił się skutecznie od skutków swego oświadczenia woli z 12 marca 2014 r. jako złożonego pod wpływem podstępu i groźby, tak więc umowa o pracę rozwiązała się z 30 kwietnia 2014 r. zgodnie z treścią porozumienia stron, stąd też niezasadne jest roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy – stosunek ten został skutecznie rozwiązany za porozumieniem stron.

Jedynie ubocznie Sąd Rejonowy wskazał, że po 30 kwietnia 2014 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, nie zgłaszał nawet gotowości świadczenia pracy, zatem tym bardziej w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było podstaw do uznania, iż między stronami istniał stosunek pracy po 30 kwietnia 2014 r. Z powyższych względów Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy między powodem a pozwanym.

Zdaniem Sądu niezasadne było też roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd wskazał, że w realiach niniejszej sprawy nie doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która została rozwiązana za porozumieniem stron. Z tych samych względów nie było również zasadne zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za maj i czerwiec 2014 r.

Sąd pokreślił, że umowa o pracę zgodnie z wolą stron rozwiązała się 30 kwietnia 2014 r. Powód w okresie maj, czerwiec 2014 r. nie był pracownikiem pozwanego, nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, nie zgłaszał nawet gotowości świadczenia pracy, zatem powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za wskazany okres czasu wysokości 20 000 zł podlegało oddaleniu.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.720 zł, stosownie do przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013, poz. 490).

5. Apelacja powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł powód, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 30 000,00 złotych z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z 20 000,00 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 1 maja 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. i należnymi odsetkami.

Powód zarzucił Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy:
 - a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. z pominięciem zeznań powoda, z których to zeznań wynika, że powód obawiał się zwolnienia dyscyplinarnego i obawiał się, że zwolnienie dyscyplinarne uniemożliwi mu znalezienie nowej pracy, powód nie podpisał dobrowolnie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie miał możliwości rzetelnego i świadomego zapoznania się z treścią porozumienia, nie miał wystarczająco dużo czasu na zapoznanie się z porozumieniem, nie został poinformowany przez pozwanego o najważniejszych punktach porozumienia (w szczególności o skróconym czasie wypowiedzenia);

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. z pominięciem zeznań powoda, z których to zeznań wynikają wnioski sprzeczne z ustaleniami Sądu, a mianowicie, że spotkanie dotyczące rozwiązania umowy o pracę z powodem trwało 30-40 min., członkowie zarządu pozwanego wyszli na 10, maksymalnie 15 min; (podczas gdy Sąd przyjął, że spotkanie trwało około godziny, w tym czasie członkowie zarządu byli nieobecni około 15-25 min.);

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. z pominięciem zeznań powoda, z których to zeznań wynikają wnioski sprzeczne z ustaleniami Sądu, a mianowicie, że członkowie zarządu pozwanego nie wyjaśnili powodowi, z jakiego powodu jego umowa o pracę miałaby być rozwiązana, w szczególności nie wskazano, na czym polegało naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda będące podstawą zwolnienia dyscyplinarnego (podczas gdy Sąd przyjął, że członkowie zarządu pozwanego wyjaśnili mu przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie);

d. art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a mianowicie, że plany działania ustalone na jednym ze spotkań nie zostały zaimplementowane przez zespół administratorów, którym zawiadywał powód, zespół operatorów, zespół administratorów powoda nie czuły się odpowiedzialne za pracę w tych zespołach, by tę pracę lepiej wykonywać i kontrolować, chociaż z zeznań świadka K. G. oraz pozwanego M. C. wynika, że nie istniały procedury reagowania na awarie w czasie, gdy do nich doszło, do obowiązków powoda nie należało informowanie klientów o awarii, powód nie był odpowiedzialny za wdrożenie procedury informowania klientów, a także nie otrzymał żadnych wytycznych dotyczących ustanawiania i wdrażania procedur;

e. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sformułowanie na podstawie zeznań świadka K. P. oraz pozwanego M. C. wniosków z tych zeznań niewynikających, a mianowicie, że na spotkaniu dotyczącym rozwiązania stosunku pracy nie stosowano wobec powoda gróźb, chociaż z ich zeznań wynika jednoznacznie, że pozwany zagroził powodowi zwolnieniem dyscyplinarnym;

f. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sformułowanie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a mianowicie, że powód nie zgłaszał gotowości do świadczenia pracy, podczas gdy powód złożył pozwanemu pisemne oświadczenie o gotowości do świadczenia pracy;

g. art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. z pominięciem dowodu z aneksu z 4 lipca 2013 r. do umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym, opierając ustalenia faktyczne wyłącznie na zeznaniach świadka M. C. i na tej podstawie uznanie, że do obowiązków powoda należało wdrożenie planu działania mającego zapobiegać awariom oraz samodzielne wdrożenie stosownych procedur, podczas gdy zgodnie z zakresem obowiązków opisanym w powołanym aneksie obowiązkiem powoda była jedynie współpraca z dostawcą systemu (...) przy usuwaniu usterek, przygotowywaniu i wdrażaniu modyfikacji i poprawek;

h. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wywiedzenie błędnego wniosku z zebranego materiału dowodowego, że powód był osobiście obowiązany poinformować klientów o awariach systemu, w szczególności o czwartej awarii, pomimo że zdarzyła się ona poza godzinami pracy powoda (5 marca 2014 r. ok. godziny 19:58) i nie miał on ani obowiązku ani technicznych możliwości, żeby powziąć informację o awarii i kogokolwiek o niej zawiadomić;

i. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka A. N. w zakresie w jakim zeznał, iż w przypadku ostatniej awarii czas reakcji zespołów pozwanego wynosił kilkanaście minut, natomiast oparł się wyłącznie na zeznaniach pozwanego M. C.;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 87 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, niezastosowanie w niniejszej sprawie i w rezultacie uznanie, że groźba rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. złożona przez pozwanego nie miała charakteru bezprawnego, pomimo że nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., a powód mógł racjonalnie obawiać się

że pozwany groźbę spełni, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego uznania, że powód nie uchylił się skutecznie od złożonego oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę;

b. art. 5 k.c. poprzez niezastosowanie w niniejszej sprawie, zgodnie z którym w świetle ustalonych okoliczności należało przyjąć, że pozwany dokonał nadużycia prawa podmiotowego w celu wymuszenia na powodzie złożenia określonego oświadczenia woli w zakresie rozwiązania stosunku pracy i tym samym dopuścił się groźby bezprawnej;

c. art. 36 § 1 oraz art. 30 § 4 k.p. poprzez niezastosowanie w niniejszej sprawie i w konsekwencji przyjęcie, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów;

d. art. 52 § 2 k.p. poprzez zastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie, że nieinformowanie klientów o awariach stanowiło naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również przyjęcie, że brak reakcji na pierwszą awarię, która miała miejsce w listopadzie 2013 r., mógł być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji, gdy prawidłowo należało przyjąć, że w marcu 2014 r., tj. w chwili rozwiązania umowy o pracę minął już jednomiesięczny termin na zwolnienie powoda w tym trybie z tego powodu okoliczność ta nie mogła być podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia;

6. Odpowiedź pozwanego na apelację powoda

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

7. Ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu drugiej instancji

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, wobec czego Sąd Okręgowy podzieliła te ustalenia w całości i przyjmuje je za własne. Na aprobatę w pełni zasługuje również ocena prawna zaistniałych okoliczności faktycznych. W sprawie nie wystąpiły także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania, które Sąd odwoławczy ma obowiązek brać pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Nieuzasadnione okazały się zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPIUS 2000, nr 17, poz. 655; wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 89).

Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189). Postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami juredycywnymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7-8, poz. 139, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, niepubl.).

Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego stąd kontrola jej prawidłowości dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy bada w tym zakresie prawidłowość oceny dowodów, których sam nie przeprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 października 2012 r., sygn. akt I ACa 435/12, niepubl.). Przy zróżnicowanym i sprzecznym co do treści materiale dowodowym, o treści ustaleń faktycznych decyduje ostatecznie przekonanie sądu. Jeżeli w sprawie istnieją dwie grupy przeciwstawnych dowodów, ustalenia faktyczne z konieczności muszą pozostawać w sprzeczności z jedną z nich. W takiej sytuacji, sąd orzekający w ramach i granicach swobodnej oceny dowodów ma prawo eliminacji pewnych dowodów, poprzez uznanie, że pozbawione są one wiarygodności, albo że nie są istotne. Jeżeli przy tym stanowisko swoje w zakresie dokonanych wyborów uzasadni w sposób zgodny z intencją art. 233 § 1 k.p.c., to nie dopuszcza się jego naruszenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 8 maja 2014 r., I ACa 56/14, niepubl.).

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu, jak również nie można mu zarzucić braku wszechstronności. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i dokonaną przez ten Sąd interpretacją dowodów. Apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, wyciągnięte na jej podstawie wnioski oraz prezentuje własną wersję części ustaleń faktycznych. Tak sformułowane zarzuty nie mogły odnieść zamierzonego skutku.

Należy również zauważyć, że wskazane w apelacji okoliczności o braku możliwości rzetelnego i świadomego zapoznania się przez powoda z porozumieniem, niedobrowolnym podpisaniu tego porozumienia oraz niepoinformowaniu powoda o najważniejszych punktach porozumienia, nie dają się wysnuć z przesłuchania powoda i stanowią daleko posuniętą nadinterpretację tego dowodu. Na rozprawie w dniu 3 czerwca 2016 r. powód nie podawał takich rodzaju okoliczności. Z kolei z przesłuchania informacyjnego powoda z 11 sierpnia 2014 r. potwierdzonego przez niego 3 czerwca 2016 r. (k. 299) wynika, że nie miał wyjścia i zapoznał się treścią porozumienia. Wskazał przy tym, że przejrzał je dosyć pobieżnie i podpisał (k. 128). Powód niewątpliwie miał więc możliwość zapoznania się z treścią porozumienia i nikt nie zmuszał go do jego podpisania. Co do podnoszonej w apelacji kwestii czasu trwania spotkania dotyczącego rozwiązania umowy o pracę należy podkreślić, że apelujący nie wskazał przyczyn, dla których za wadliwą należy uznać ocenę dowodu z zeznań K. P. (k. 156-158). Z zeznań tego świadka wynikało, że spotkanie trwało około godziny. Skarżący nie wskazał żadnych argumentów, które przemawiałyby za uznaniem wersji zdarzeń przedstawionej przez powoda jako w pełni prawidłowej. Podkreślenia wymaga również to, że zarówno K. P., jak i powód, posługiwali się wartościami w przybliżeniu, nie wskazali precyzyjnie czasu trwania spotkania. Taką też wartość przyjął Sąd pierwszej instancji. Przy czym wersje powoda i świadka nie różniły się w sposób istotny. Powód wskazywał, że było to 30-40 minut, zaś świadek K. P. podała, że spotkanie trwało około godzinę. Nie można więc przyjąć, aby ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy były wadliwe wskutek pominięcia części materiału dowodowego. Sąd ten prawidłowo ustalił także fakt zapoznania powoda z przyczynami, które skłoniły pracodawcę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Okoliczność ta wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Także sam powód przesłuchany informacyjnie podniósł, że S. K. udzielił mu informacji o awariach i niepoinformowaniu o nich klientów, a także o planach odejścia jednego z klientów pozwanego (k. 128).

Należy po części zgodzić się z apelującym odnośnie do tego, że Sąd Rejonowy błędnie umieścił w ustaleniach faktycznych stwierdzenie, zgodnie z którym podczas spotkania w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie stosowano wobec powoda gróźb. Wadliwość ta jest jednak mylnie postrzegana w apelacji i nie świadczy o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. Pojęcie groźby nie należy bowiem do sfery faktu, lecz do kategorii ocen. Do Sądu należało więc ustalenie określonych okoliczności faktycznych związanych z zachowaniem pracodawcy, a następnie ocena czy zachowanie to

miało charakter groźby. W przedmiotowej sprawie jako groźbę powód postrzegał poinformowanie go o zamiarze dyscyplinarnego rozwiązania łączącego go z pozwanym stosunku pracy. To jednak Sąd pierwszej instancji winien ocenić czy zachowanie pozwanego można określić mianem groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.p. Zarzut ten nie miał więc znaczenia w zakresie poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, gdyż to czy stosowano wobec powoda groźby nie jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Pomimo zamieszczenia tego rodzaju stwierdzenia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie należy ono do stanu faktycznego sprawy.

Pozostałe zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. także nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż dotyczyły istnienia oraz zasadności przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Natomiast przedmiotem tego postępowania mogło być wyłącznie istnienie podstaw do uchylenia się przez powoda od skutków złożonego oświadczenia woli, nie zaś badanie zasadności przyczyn, które skłoniły pracodawcę do powzięcia zamiaru dyscyplinarnego zwolnienia powoda. Nie ulega wątpliwości, że w sytuacji ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca dysponuje tego rodzaju uprawnieniem na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jednakże ocena czy powód w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze nie należy do tego postępowania, gdyż ostatecznie nie doszło do zwolnienia go w tym trybie. Z tego samego względu nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Kwestia zachowania terminu do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie mogła podlegać badaniu w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nie miało miejsca.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego należy w pierwszej kolejności 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 k.c. 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 groźby, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę. 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.

Sąd Okręgowy podziela także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w przywołanym w odpowiedzi na apelację wyroku z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNAPiUS 2004 nr 22, poz. 384, str. 1024), zgodnie z którym możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli (art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.), 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. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął także w wyroku z 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13 (MoPr 2015 nr 1, str. 27, MoPr 2016 nr 6, str. 282), zaznaczając jednocześnie, 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.

Nie sposób zgodzić się z apelującym co do tego, że w rozpoznawanej sprawie celem pracodawcy było właśnie wymuszenie na powodzie złożenia oświadczenia woli określonej treści, a zatem zmuszenie go do podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Z prawidłowych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy nie wynika, aby taki właśnie cel przyświecał pozwanemu pracodawcy. Apelujący nie przedstawił argumentów, które pozwalałyby na podważenie tychże ustaleń faktycznych, w tym na ich uzupełnienie w zakresie celu poinformowania powoda o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Twierdzenia apelacji o prawdopodobnym celu jaki chciał osiągnąć pracodawca nie zostały poparte żadnymi środkami dowodowymi. W tej sytuacji art. 87 k.c. w

zw. z art. 300 k.p. nie znajdował zastosowania w sprawie. Powód nie miał więc podstaw do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego 12 marca 2014 r.

Bezasadny był także zarzut naruszenia art. 5 k.c. Przepis ten nie znajduje zastosowania w sprawach z zakresu prawa pracy, gdyż Kodeks pracy zawiera analogiczne uregulowanie w art. 8. Zarzut ten jest ponadto wewnętrznie sprzeczny. Zastosowanie art. 5 k.c. – podobnie jak art. 8 k.p. – oznacza pozbawienie strony uprawnienia, które jej w świetle prawa przysługuje. Tym samym apelujący twierdząc, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i wykazując bezprawność zachowania pozwanego, z niezrozumiałych względów domaga się jednocześnie pozbawienia pozwanego tego uprawnienia na podstawie art. 5 k.c., czy też art. 8 k.p. Okoliczności sprawy w żaden sposób nie wskazują przy tym na nadużycie przez pozwanego przysługującego mu prawa.

Także przepisy art. 36 § 1 i 30 § 4 k.p. nie mogły mieć zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż odnoszą się do wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Mając na uwadze całość powyższych rozważań należy stwierdzić, że apelacja nie zawiera uzasadnionych zarzutów, wobec czego podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

8. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Koszt celowej obrony pozwanego w procesie stanowiła opłata za czynności radcy prawnego ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Sylwia Kulma Małgorzata Kluziak Dorota Czyżewska