

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 lutego 2014 r. skierowanym przeciwko (...) w W., powódka M. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy na stanowisku kierownika Oddziału Terenowego w W. oraz zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podała okoliczności towarzyszące zawarciu w dniu 7 lutego 2014 roku porozumienia w sprawie nowych warunków pracy i płacy, wskazując, że powyższe porozumienie zawarła działając pod wpływem błędu wywołanego przez pozwanego, polegającego na przekonaniu, że została odwołana ze stanowiska kierownika Oddziału Terenowego. Jednocześnie przełożona nakłaniała ją do podpisania przedmiotowego porozumienia oświadczając, iż w razie odmowy zatrudnienie powódki u pozwanego zakończy się (pozew k. 3 – 4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 lipca 2014 roku (...) w W. wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według obowiązujących norm. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany zaprzeczył jakoby osoby reprezentujące pracodawcę doprowadziły do podpisania przez strony w dniu 7 lutego 2014 roku porozumienia w sprawie nowych warunków zatrudnienia powódki wprowadzając ją w błąd, czy też stosując groźby wobec niej. Odnosząc się do pisma odwołującego powódkę ze stanowiska, pozwany podkreślił, iż nie mogło ono wprowadzić powódki w błąd skoro sama powódka przyznała, że w jej ocenie nie miało ono mocy prawnej (odpowiedź na pozew k. 62).

Pismem z dnia 16 września 2014 roku powódka dokonała modyfikacji powództwa w ten sposób, że wniosła o ustalenie nieważności porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego między stronami w dniu 7 lutego 2014 r., ustalenie, iż od dnia 7 lutego 2014 r. powódka w dalszym ciągu pozostaje zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierownika Oddziału Terenowego w W.. Dodatkowo powódka podtrzymała roszczenie o przywrócenie warunków pracy i płacy sprzed porozumienia z dnia 7 lutego 2014 r., jako roszczenie ewentualne na wypadek uznania przez sąd wyżej wymienionych roszczeń za niezasadne, uzasadniając to zachowaniem ostrożności procesowej z uwagi na termin prekluzyjny do dochodzenia tego roszczenia. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty brutto 375 zł (stanowiącej różnicę między kwotą należną powódce za 21 dni zatrudnienia w okresie od 8 do 28 lutego 2014 roku – 3.613,15 zł, a kwotą faktycznie wypłaconą w wysokości 3.240 zł brutto) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 27 lutego 2014 r. do dnia zapłaty. (pismo k. 78 – 82).

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 16 czerwca 2015 r. powódka złożyła pismo procesowe, w którym ostatecznie sprecyzowała powództwo i nie cofając powództwa o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, wniosła o ustalenie, iż oświadczenie woli zawarte w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 7 lutego 2014 r. jest nieważne, jako dotknięte wadą oświadczenia woli, ustalenie, iż warunki pracy i płacy powódki ustalone przez powódkę i pozwanego w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2003 r., następnie zmienione porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 r. pozostają niezmienione od dnia 19 kwietnia 2007 r., względnie o ustalenie, że od dnia 7 lutego 2014 r. powódka pozostaje zatrudniona przez pozwanego na warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2007 r., następnie zmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 roku oraz niezmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 7 lutego 2014 r. Pozwany zaś konsekwentnie wnosil o oddalenie powództwa (pismo k. 184, protokół k. 185 - 187).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. począwszy od dnia 15 września 2003 roku była zatrudniona w Krajowym Ośrodku (...) (obecnie (...)) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od 1 grudnia 2003 r. – na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego specjalisty, kierownika Działu (...) (umowy: k. 1, k. 8 akt osobowych część B, zeznania powódki k. 185v – 186v).

W związku ze zmianami organizacyjnymi u pozwanego, w dniu 19 kwietnia 2007 r. strony podpisały porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę powódki i w konsekwencji powódka objęła stanowisko dyrektora Regionalnego

Ośrodka (...) w W. z wynagrodzeniem zasadniczym według XVIII kategorii zaszerogowania w kwocie 2450zł oraz dodatkiem funkcyjnym w kwocie 800zł. W ślad za powyższym porozumieniem pozwany przekazał powódce pismo powołujące ją z dnia 19 kwietnia 2007 roku na stanowisko Dyrektora Regionalnego Ośrodka (...) w W. (porozumienie k. 29, pismo k. 28 a/o B).

Po wejściu w życie nowego Regulaminu Organizacyjnego, na mocy kolejnego porozumienia zmieniającego z dnia 12 sierpnia 2010 r. powódce powierzono stanowisko kierownika Oddziału Terenowego przy ul. (...) w W.. Również w tym przypadku w związku z powyższym porozumieniem przekazano powódce pismo o powołaniu jej na stanowisko Kierownika Oddziału Terenowego w W. (porozumienie k. 56, pismo k. 55, Regulamin k. 7 - 13).

Do obowiązków powódki należało m.in.: kierowanie i koordynowanie działalności merytorycznej OT w W., racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi oraz powierzonym majątkiem, stwarzanie pracownikom odpowiednich warunków pracy, opracowywanie i przedstawienie do zatwierdzenia dyrektorowi (...)propozycji zatrudnienia pracowników OT w W.oraz szczegółowych zakresów czynności, przygotowywanie i przedstawienie Koordynatorowi regionalnemu na Polskę Centralną do zatwierdzenia sprawozdań i planów z działalności merytorycznej OT w W., stałe monitorowanie zasobu zabytkowego na terenie działania OT w W.oraz identyfikowanie zagrożeń i problemów, analiza sytuacji zabytków i ich społecznego postrzegania w celu opracowywania rozwiązań pozwalających skutecznie ukazywać społeczno-ekonomiczny potencjał dziedzictwa, wydawanie opinii w zakresie ochrony zabytków na rzecz organów ochrony zabytków, dokumentacja dziedzictwa kulturowego na obszarze działalności OT w W.poprzez rejestrowanie stanu zabytków i ich wartości oraz archiwizowanie zbiorów dokumentów związanych z ochroną zabytków, podejmowanie działalności edukacyjnej w zakresie upowszechniania wiedzy o zabytkach i tworzenia warunków społecznych ich skutecznej ochrony, inicjowanie i podejmowanie działań na rzecz budowania społecznej współodpowiedzialności za zabytki, podejmowanie współpracy z regionalnymi instytucjami i organami zaangażowanymi w ochronę i zarządzanie dziedzictwem kulturowym (zakres czynności k. 62 a/o B).

Przez współpracowników powódka była oceniana jako osoba kompetentna, dobrze zorganizowana, zdecydowana, mająca swoje zdanie i znająca swoje prawa (zeznania świadków E. P. k. 156 – 157, M. G. k. 180 – 181).

Na skutek Zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego nr (...)z dnia 23 grudnia 2010 roku w sprawie zmiany nazwy i zakresu działania Krajowego Ośrodka (...), począwszy od dnia 1 stycznia 2011 r. powódka stała się pracownikiem (...) (pismo k. 61 a/o B).

W okresie od dnia 12 września 2012 r. do dnia 26 lutego 2013 r. powódka korzystała z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (pismo k. 72, k. 74).

Od 1 sierpnia 2013 r. w pozwanym Instytucie nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora, które to objęła prof. M. R.. Nowa dyrektor pozwanego Instytutu dokonując przeglądu i analizy kwalifikacji i zdolności zatrudnianych przez pozwanego pracowników, zwróciła uwagę, iż w niektórych komórkach organizacyjnych jest niedobór odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, a w innych nadmiar. W konsekwencji zaczęła wprowadzać zmiany organizacyjne i kadrowe mające na celu poprawę jakości pracy Instytutu, poprawę komunikacji i sprawne wdrożenie programu opieki nad zabytkami. Przejawem powyższych zmian było m.in. rozwiązanie umowy z M. G. oraz dokonanie przesunięć części pozostałych pracowników (w tym powódki), w zależności od potrzeb (zeznania świadka M. T. k. 155 – 156, E. P. k. 156 – 157, M. G. k. 180 – 181, zeznania powódki k. 185v – 186v).

Na początku lutego 2014 r. powódka starała się o spotkanie z dyrektorem pozwanego Instytutu celem omówienia planowanych przez nią działań oraz potrzeb kadrowych w zarządzanej przez nią jednostce (zeznania powódki k. 185v – 186v).

W dniu 6 lutego 2014 r. powódka otrzymała zaproszenie na spotkanie z dyrektorem pozwanego Instytutu, które przewidziano na 7 lutego 2014 roku na godzinę 9.00. Powódka zakładała, że spotkanie to dotyczyć będzie kwestii organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem zarządzanej przez nią jednostki. Tymczasem zamiarem dyrektora Instytutu – prof. M. R.było przedstawienie powódce nowej koncepcji funkcjonowania Instytutu i zaproponowanie jej

stanowiska głównego specjalisty w Zespole (...)w Dziale (...)z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3000 zł brutto. Powyższa zmiana w zamiarze pracodawcy miała na celu wzmocnienie merytoryczne tego zespołu, skupiającego dotąd młodych pracowników bez przygotowania merytorycznego w zakresie historii sztuki i doświadczenia zawodowego w promocji dziedzictwa, jakim legitymowała się powódka. Powyższą propozycję wraz z uzasadnieniem przelożona przedstawiła powódce na samym początku spotkania. Powódka wyraziła swoją dezaprobatę wobec zmiany jej stanowiska postrzegając propozycję pracodawcy jako degradację i wyraziła chęć pozostania na dotychczasowych warunkach. Przelożona zachęcając powódkę do zmiany zdania, wręczyła jej pismo, w którego treści zawarto informację o odwołaniu powódki ze stanowiska kierownika Oddziału Terenowego w W. oraz przedłożyła powódce do podpisu porozumienie zmieniające umowę o pracę zgodne z wcześniejszą ustną informacją pracodawcy. Powódce przedstawiono dodatkowo informację zawierającą porównanie jej obecnej i proponowanej pensji. Analizując powyższe dokumenty powódka wyraziła wątpliwości odnośnie powyższego postępowania pracodawcy, poprosiła o uzasadnienie decyzji pracodawcy i wskazanie jej podstawy prawnej. Zważywszy, że dyrektor pozwanego Instytutu nie posiadała wiedzy z zakresu prawa pracy, w związku z wątpliwościami powódki odnośnie jej sytuacji pracowniczej, na spotkanie w trakcie jego trwania zaproszono pracownicę działu kadr – E. P.. E. P. poinformowała powódkę, że odwołanie powódki z zajmowanego przez nią stanowiska nie oznacza rozwiązania umowy o pracę. Zarówno E. P. jak i M. R. przekonywały w dalszej części spotkania powódkę o zasadności zmian i zachęcając ją do podpisania porozumienia oraz zapewniały powódkę o możliwości kontynuowania zatrudnienia na nowym zaproponowanym jej stanowisku. W ocenie pracodawcy porozumienie było dla powódki opcją korzystną. Na prośbę powódki, zakładającej, że zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia może nie przyjąć, o pozostawienie jej czasu do namysłu, dyrektor pozwanego poinformowała ją, że propozycja aktualna jest jedynie w trakcie spotkania. Pomimo wątpliwości odnośnie zgodności z prawem działania pracodawcy powódka ostatecznie zdecydowała się podpisać porozumienie (pismo k. 88, porozumienie k. 89, notatki służbowe: k. 89, k. 90 a/o B, Regulamin k. 14 – 27, zeznania świadka E. P. k. 156 – 157, zeznania powódki k. 185v – 186v, zeznająca za pozwaną M. R. k. 186v – 187v).

Po spotkaniu powódka była bardzo przygnębiona i w trakcie rozmowy z M. G. dość chaotycznie przedstawiała mu jego przebieg. Po rozmowie tej powódka podjęła decyzję o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli. Wobec powyższego, w dniu 13 lutego 2014 r. powódka złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, w którym uchylała się od skutków prawnych złożonego w dniu 7 lutego 2014 roku oświadczenia woli dotyczącego wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, że pracodawca wprowadził ją w błąd przekazując jej dokument, zgodnie z którym została odwołana ze stanowiska kierownika Oddziału Terenowego i dodatkowo poinformował ją, że w razie niepodpisania powyższego porozumienia jej praca się zakończy.

W odpowiedzi na stanowisko powódki, pozwany nie uznał jej oświadczenia zaprzeczając jakoby powódka działała pod wpływem błędu istotnego w rozumieniu art. 84 k.c., czy też pod wpływem groźby, ponadto wyraził swoje oczekiwanie, iż powódka będzie świadczyć pracę na rzecz pozwanego zgodnie z treścią zawartego porozumienia (oświadczenie k. 90 a/o B, pismo k. 93 a/o B, zeznania świadka M. G. k. 180 – 181, zeznania powódki k. 185v – 186v, oświadczenie k. 29-32).

W terminie późniejszym pracodawca udzielił powódce, na jej wniosek, urlop wypoczynkowy w terminie od dnia 3 marca 2014 r. do dnia 3 lutego 2017 r. Obecnie powódka korzysta z urlopu rodzicielskiego (wniosek k. 91, pismo k. 92 a/o B).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.320 zł (zaświadczenie k. 65).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, zeznań świadków i zeznań stron.

Zdaniem Sądu dowody z dokumentów załączonych do akt sprawy stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista i nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. T. (k. 155 – 156), częściowo E. P. (k. 156 – 157) i M. G. (k. 180 – 181), zeznającej za pozwaną M. R. k. 186v – 187v oraz częściowo zeznań powódki (k. 185v – 186v).

W ocenie Sądu żadne względy nie zaważyły na wiarygodności świadka E. P., gdyż były pozbawione emocji, spójne i miały charakter bezstronnej relacji o zmianach u pozwanego oraz przebiegu spotkania z dnia 7 lutego 2014 roku, w zakresie w jakim świadek w tym spotkaniu uczestniczyła. Istotnym dla Sądu było również, iż powódka była postrzegana przez świadka jako osoba dobrze zorganizowana i znająca swoje prawa.

W przypadku świadków M. G. i M. T. Sąd im wiarę w zakresie chronologicznego opisu zdarzeń. Jednocześnie w pozostałym zakresie Sąd nie dał wiary zeznaniom tych świadków uznając je za stroniczne. Podkreślić bowiem należy, że świadek T. pozostaje w sporze sądowym z pozwanym. Za powyższym wnioskiem przemawia również analiza zeznań świadków, którzy z jednej strony kategorycznie twierdzili, że powódka nie była świadoma ani swoich praw ani tego co podpisała, a jednocześnie zeznali, jak świadek T., że powódka teoretycznie wiedziała jak powinna przebiegać procedura zmiany zajmowanego przez nią stanowiska, oraz że bezpośrednio po spotkaniu z pracodawcą w dniu 7 lutego 2014 roku rozmawiając ze świadkiem i relacjonując przebieg spotkania z M. R. i mówiła, że zaproponowano jej dużo niższe stanowisko i podpisała degradujące ją porozumienie oraz, że czuje się wprowadzona w błąd przez pracodawcę. Powyższa niespójność w zeznaniach świadków wskazuje jednak w ocenie Sądu po pierwsze na to, że powódka mając wątpliwości co do prawidłowości działania pracodawcy zdecydowała się mimo wszystko podpisać porozumienie z dnia 7 lutego 2014 roku, a po drugie, iż świadkowie ci w swoich zeznaniach prezentując przebieg zdarzeń i ich ocenę uczynili to w sposób ewidentnie faworyzujący powódkę.

Odnosząc się do zeznań powódki, Sąd dał im częściowo wiarę, tj. w zakresie w jakim korespondowały z ustaleniami stanu faktycznego w sprawie, poczynionymi w oparciu o pozostałe dowody w tym dowód z dokumentu prywatnego – notatki sporządzonej przez samą powódkę i załączonej do oświadczenia o uchyleniu się od złożonego oświadczenia woli. Dotyczy to zajmowanego przez powódkę stanowiska oraz następujących u pozwanego zmian organizacyjnych oraz zasadniczo co do celu spotkania z 7 lutego 2014 r.. W pozostałym zaś zakresie zeznania powódki nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym i należy je uznać za jej subiektywną ocenę intencji pozwanego oraz jego zachowania w trakcie spotkania w dniu 7 lutego 2014 roku.

Przechodząc do zeznań zeznającej w imieniu pozwanego M. R., zdaniem Sądu należy im przyznać walor wiarygodności, gdyż nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, zarówno w aspekcie ich chronologii, jak i opisu przebiegu spotkania w dniu 7 lutego 2014 r.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo M. S. nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka domagała się ustalenia, iż oświadczenie woli zawarte w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 7 lutego 2014 r. jest nieważne, jako dotknięte wadą oświadczenia woli, ustalenie, iż warunki pracy i płacy powódki ustalone przez powódkę i pozwanego w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2003 r., następnie zmienione porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 r. pozostają niezmienione od dnia 19 kwietnia 2007 r., względnie o ustalenie, że od dnia 7 lutego 2014 r. powódka pozostaje zatrudniona przez pozwanego na warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2007 r. następnie zmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 roku oraz niezmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 7 lutego 2014 roku, ewentualnie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Dla pełnej oceny roszczenia zgłoszonego przez powódkę niezbędne będzie zatem przywołanie w trybie art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego w zakresie w jakim dotyczą one czynności prawnych. Przewidziane bowiem w art. 65 k.c. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie także do umów o pracę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku, I PKN 616/98, OSNP 2000/8/312).

Zgodnie zatem z brzmieniem art 61 kc i art. 60 kc, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Art. 65 § 1 i 2 kc, przewiduje zaś, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Podkreślić jednak należy, że powyższe dyrektywy wykładni oświadczeń woli mają zastosowanie tylko wówczas, gdy treść oświadczenia woli jest niejasna lub wieloznaczna (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2000 roku, I PKN 474/99, OSNP 2001/13/429).

Zgodnie z treścią art. 87 kc, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia tylko wtedy jednak, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Zgodnie zaś z brzmieniem art. 84 §1 i 2 kc, w razie błędu co do treści czynności prawnej, można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Musi to jednak być błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny (Jedliński Adam, Komentarz do art. 84 Kodeksu cywilnego, WKP, 2012).

Mając na uwadze powyższe stanowisko, które Sąd w niniejszej sprawie w pełni podziela, należy stwierdzić, że w dniu 7 lutego 2014 r. strony w sposób ważny ustaliły, że ulega zmianie sytuacja powódki w zakresie jej stanowiska, miejsca wykonywania pracy oraz płacy. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych, powódka w dacie zdarzenia znajdowała się w stanie, który pomimo emocji i pewnego wzburzenia pozwalał jej świadomie i swobodnie podjąć decyzję i wyrazić wolę. Nie sposób również przyjąć, że w dacie złożenia przez powódkę oświadczenia o porozumieniu zmieniającym warunki umowy o pracę stron działała ona pod wpływem groźby, podstępny czy błędu co do jej sytuacji zawodowej u pozwanego.

Jak wynika bowiem z analizy akt sprawy, pozwany na spotkaniu w dniu 7 lutego 2014 r. poinformował powódkę o planowanej reorganizacji i zamiarze zasilenia jej osobą działu, w którym wiedza i doświadczenie powódki doskonale wpasowałyby się w zamysł organizacyjny pracodawcy związany z przyszłością tej jednostki. W czasie spotkania przełożona powódki w sposób dostatecznie zrozumiała przedstawiła jej swoją wizję odnośnie zmian i planowanego miejsca powódki w tych zmianach. Rozmowa przebiegała spokojnie i powódka w każdej chwili mogła opuścić spotkanie. Dodatkowo w trakcie spotkania wobec sygnalizowanych przez powódkę pytań i wątpliwości odnośnie legalności działania pracodawcy zaproszono na spotkanie przedstawiciela kadr.

Zarówno treść porozumienia jak i skutki jego podpisania przez powódkę zostały szczegółowo omówione w trakcie spotkania. Ostatecznie powódka pomimo wątpliwości zdecydowała się porozumienie podpisać.

Jednocześnie podkreślić należy, że jak wynika z treści zeznań M. R. przesłuchanej za stronę pozwaną, pismo informujące o odwołaniu powódki ze stanowiska kierowniczego stanowiło jedynie informację o decyzji podjętej przez pracodawcę i było uzupełnieniem, swoistym uzasadnieniem propozycji zmiany warunków zatrudnienia powódki. Zostało jej ono przedstawione wraz powyższym porozumieniem i łącznie z nim omawiane. Takie zachowanie pozwanego, jak wynika z analizy akt osobowych samej powódki, stanowiło rutynowe działanie pozwanego i w przypadku powódki miało już wcześniej dwukrotnie miejsce, kiedy powódce zmieniano warunki zatrudnienia, nie budząc wtedy żadnych wątpliwości czy sprzeciwów powódki. W tych okolicznościach nie można zatem przyjąć, że pozwany przedstawiając powódce pismo z informacją o odwołaniu jej ze stanowiska zamierzał, a tym bardziej, że faktycznie wywołał u powódki błędne przeświadczenie odnośnie podstawy zatrudnienia i skuteczności tego pisma z punktu widzenia kontynuowania stosunku pracy u pozwanego, a w konsekwencji, że spowodowało to podpisanie przez powódkę porozumienia pod wpływem błędu. Argumentacji powódki przeczy również przebieg spotkania z dnia 7 lutego 2014 roku, w trakcie którego w ogóle nie omawiano kwestii ustania zatrudnienia powódki, w tym np. ekwiwalentu za urlop, odprawy, czy świadczenia pracy, co w przypadku realnej groźby utraty pracy powinno mieć miejsce. Przeciwnie, w trakcie spotkania zapewniano powódkę, że nowe warunki zatrudnienia mają na celu zagwarantowanie jej dalszej pracy u pozwanego. Powyższe zapewnienia pozwanego nie przekonały do końca powódkę,

a jednak zdecydowała się podpisać porozumienie, choć oceniała je jako krzywdzące. Wyraz swojej frustracji powódka dała następnie bezpośrednio po spotkaniu rozmawiając z pracownikami pozwanego.

Analizując powyższe okoliczności nie można zatem stwierdzić aby powódka podpisując porozumienie działała pod wpływem błędu w rozumieniu art.84 § 1 i 2 kc..

Nie można również stwierdzić, że pracodawca stosował wobec powódki jakiejkolwiek groźby. Spotkanie przebiegało bowiem w spokojnej atmosferze, powódka mogła je w każdej chwili opuścić i poza kwestią zmiany stanowiska powódki nie omawiano w trakcie jego trwania żadnych kwestii związanych z rozwiązaniem umowy o pracę łączącej strony. Wynikało to z faktu, że w tym czasie pozwany w ogóle nie rozważał takiej decyzji, zakładając, iż powódka przyjmie proponowane jej porozumienie.

Uzasadnienia dla stanowiska i żądań powódki nie stanowi również to, że powódka, w jej ocenie, miała mało czasu na podjęcie decyzji i podejmowała ją w atmosferze pewnego napięcia. Okoliczność ta nie stanowi bowiem przesłanki do uchylenia się od złożonego oświadczenia woli. Podkreślić w tym miejscu bowiem należy stanowisko utrwalone w piśmiennictwie i orzeczeniach Sądu Najwyższego, zgodnie z którym nadrzędne zasady, na których oparty jest porządek i system prawa cywilnego w Polsce, tj. zasada swobody umów i pewności obrotu prawnego, każą interpretować przytoczone wyżej przepisy kodeksu cywilnego w sposób bardzo ścisły, nie dopuszczając możliwości rozszerzającej interpretacji. W konsekwencji powyższych rozważań, zważywszy na treść art. 82-87 kodeksu cywilnego, w ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodzą żadne okoliczności, które podważałyby ważność czy skuteczność złożonego przez powódkę w dniu 7 lutego 2014 r. oświadczenia woli.

Z tych względów późniejsza zmiana zdania przez powódkę i złożenie pozwanemu w dniu 13 lutego 2014 r. oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, w ocenie Sądu nie jest skuteczne w tym sensie, iż nie uchyla skutków oświadczenia powódki w przedmiocie ustalenia nowych warunków umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 189 kpc w zw. z art.84 kc i 87 kc oddalił powództwo o ustalenie, iż oświadczenie woli powódki zawarte w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 7 lutego 2014 r. jest nieważne, jako dotknięte wadą oświadczenia woli i warunki pracy i płacy powódki ustalone przez powódkę i pozwanego w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2003 r., następnie zmienione porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 r. pozostają niezmienione od dnia 19 kwietnia 2007 r., oraz o ustalenie, że od dnia 7 lutego 2014 r. powódka pozostaje zatrudniona przez pozwanego na warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę z dnia 24 listopada 2007 r. następnie zmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 19 kwietnia 2007 roku oraz niezmienionych porozumieniem zmieniającym z dnia 7 lutego 2014 roku.

Jednocześnie zważywszy, że strony zawarły porozumienie w sprawie nowych warunków zatrudnienia powódki Sąd oddalił powództwo o przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Podkreślić bowiem należy, że takie roszczenie przysługuje pracownikowi na podstawie odstavie art. 42 § 1 kp i 45 §1 kp wyłącznie w razie wypowiedzenia warunków umowy lub wypowiedzenia definitywnego, a nie w razie zawarcia przez strony porozumienia kształtującego na nowo ich wzajemne relacje. Zważywszy zatem, iż zmiana warunków zatrudnienia powódki nastąpiła na skutek porozumienia, od którego powódka nie uchyliła się skutecznie, Sąd w tym zakresie powództwo, jako pozbawione podstawy prawnej oddalił.

Z analogicznych względów Sąd na podstawie art.80 kp oddalił powództwo o wyrównanie wynagrodzenia powódki. Mając bowiem na względzie fakt, że począwszy od 7 lutego 2014 roku strony ukształtowały na nowo wysokość i składniki wynagrodzenia powódki, brak podstaw do zasądzenia wyrównania wynagrodzenia do kwoty otrzymywanej przez powódkę przed podpisaniem porozumienia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, przy czym określając wysokość kosztów zastępstwa procesowego strony

pozwanej na kwotę 120 zł Sąd wziął pod uwagę ilość i charakter roszczeń kolejno zgłoszonych przez powódkę, tj. żądanie przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy i ustalenie, oraz wysokość stawki minimalnej wynikającą z § 12 ust. 1 pkt. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz 1348 z późn. zm.).

Opłatę w wysokości 17 zł z tytułu pełnomocnictwa udzielonego radcy prawnemu przez pozwaną pobrano na podstawie Załącznika nr IV ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. z 2006 r, nr 225, poz. 1635 z późn.zm.).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

SSR Ewa Dmitruk

(...).