Sygn. akt X P 429/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzezińska – Misztela

Ławnicy: Z. B., J. D.

Protokolant: sekr. sąd. Monika Dróżdż

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2015 roku w Łodzi na rozprawie

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w miejscowości B.

o odszkodowanie i uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli

1. oddala powództwo;

2. zasądzić od D. W. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

3. zasądzić od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz D. W. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego.

Sygn. akt 429/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 kwietnia 2014 roku (data wpływu do Sądu Rejonowego - 8 kwietnia 2014 roku) skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. D. W. wniosła o zasądzenie kwoty odpowiadającej sześciokrotnemu wynagrodzeniu za pracę tytułem odszkodowania za bezpodstawne zwolnienie z pracy wraz z przymuszeniem do podpisania porozumienia stron. W uzasadnieniu powódka poniosła, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 29 czerwca 2005 roku, ostatnio na stanowisku kierownika D. (...), z miejscem wykonywania pracy w Ł.. Wskazała, że od pewnego czasu pomiędzy nią a dyrektorem oddziału P. S. (1) istniał konflikt, który powstał na tle różnic poglądów i ujawnienia przez powódkę podejrzeń korupcji. W dniu 31 marca 2014 roku P. S. (1) wezwał powódkę do gabinetu, po czym wręczając jej dwa pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę kazał jej wybrać jedno do podpisu. Jedno z tych pism było wypowiedzeniem umowy o pracę z podaniem absurdalnych - zdaniem powódki - przyczyn jak nieefektywność, nie osiąganie wyników, brak zaufania pracodawcy. Natomiast drugie stanowiło rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Kiedy powódka poprosiła o wyjaśnienie podstawy zwolnienia, albowiem dotychczas nie było żadnych sygnałów wskazujących, że pracuje nieprawidłowo, dyrektor nie umiał merytorycznie odpowiedzieć jakie są powody jej zwolnienia, a ostatecznie przyznał, że jedynym powodem jest to, że od dłuższego czasu nie darzą się sympatią i nie mogą się porozumieć. Kiedy powódka poprosiła o możność poradzenia się kogoś w sprawie dyrektor zabronił jej wyjść z pokoju zwiększając tylko jeszcze bardziej presję. Dyrektor zezwolił jej jedynie zadzwonić do kadr, co wiązało się z udzieleniem jej stronniczej rady na korzyść pozwanego. Zdaniem powódki presja ze strony dyrektora była tak duża, że zdenerwowana całą sytuacją podpisała porozumienie. Dalej powódka podała co jej zdaniem było rzeczywistym powodem jej zwolnienia, to jest fakt wykrycia przez nią korupcji w Oddziale i potrzeba w związku z tym usunięcia jej jako osoby niewygodnej dla dyrektora. Wskazała, że

kilkakrotnie zgłaszała dyrektorowi stwierdzone przez siebie podejrzenie korupcji pomiędzy pracownikiem pozwanej (spedytorem A. K.) a przewoźnikiem (B. Z.). Fakt ten zgłaszała dyrektorowi najpierw w marcu 2013 roku, potem w czerwcu 2013 roku. Dopiero po kolejnym zgłoszeniu tego faktu w sierpniu 2013 roku dyrektor zgłosił sprawę do A. P. (1) z Biura (...). Cała sprawa ostatecznie zakończyła się tak, że we wrześniu 2013 roku zwolniony został przewoźnik, podejrzany spedytor zachował stanowisko, a do niej zaczęły docierać plotki o jej osobie w stylu, że "coś na nią znajdą". Od tego czasu stosunki pomiędzy nią a dyrektorem miały się ochłodzić. Mimo, że powódka rzetelnie wypełniała polecenia, dyrektor podważał jej autorytet. Powódka wskazała, że kolejny raz podejrzenie o korupcji powzięła w lutym 2014 roku, tym razem sprawa dotyczyć miała samego dyrektora oddziału. Dodatkowo podniosła, że już w dniu, w którym została zwolniona z pracy, u pozwanego pracodawcy głośno mówiło się już o jej następcy, który miał być znajomym dyrektora. W ocenie powódki rozwiązanie z nią umowy o pracę nie było poparte żadnymi merytorycznymi powodami, a jedynie podyktowane osobistymi korzyściami dyrektora oddziału P. S. (1), który na celu miał pozbyć się jej jako świadka korupcji, a stanowisko w dalszej kolejności obsadzić swoim znajomym. Dodatkowo powódka podniosła, że w związku z zaistniałą sytuacją leczy się na depresję, ma lęki, stany niepokoju, problemy ze snem, korzysta z pomocy psychiatry, co uzasadnia żądanie przez nią odszkodowania we wskazanej wysokości (pozew k. 2 – 4).

W piśmie z dnia 29 kwietnia 2014 roku powódka sprecyzowała, że swoje roszczenie o odszkodowanie wywodzi z prawa cywilnego. Sprecyzowała wysokość odszkodowania na kwotę 18.000 zł (pismo procesowe k. 30).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 maja 2014 roku pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką była jej nieefektywność i utrata zaufania, a chcąc polubownie zakończyć stosunek pracy z powódką zaproponowano jej podpisanie porozumienia, które zostało przez nią przyjęte i podpisane. Przyjęcie i podpisanie porozumienia odbyło się za zgodą i wiedzą obydwu stron, a twierdzenia powódki o jej zastraszaniu i wywieraniu presji są całkowicie bezpodstawne. Niechęć przełożonego do powódki pozwany ocenił jako leżącą wyłącznie w niepotwierdzonych, subiektywnych odczuciach powódki, które nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. W zakresie zgłoszeń powódki dotyczących nieprawidłowości w oddziale pozwanej w Ł. pozwany wskazał, że taka wewnętrzna kontrola została przeprowadzona w sierpniu 2013 roku, lecz nie potwierdziła ona tak daleko idących tez głoszonych przez powódkę. Zdaniem pozwanego rozwiązanie stosunku pracy odbyło się zgodnie z przepisami prawa, poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez obydwie strony, bez jakichkolwiek przejawów przymusu bądź zastraszania. Dodał, że powódka nie miała obowiązku przyjmować tej formy rozwiązania umowy o pracę i mogła zdecydować się na przyjęcie wypowiedzenia, podjęła jednak inną, autonomiczną decyzję, uznając, że porozumienie stron jest dla niej korzystniejsze (odpowiedź na pozew k. 37-38).

W pozwie datowanym 29 września 2014 roku (data wpływu do Sądu Rejonowego - 4 listopada 2014 roku) skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. D. W., reprezentowana przez adwokata, wniosła o uchylenie się od skutków prawnych zawartego porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron i przywrócenie do pracy oraz o` zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniesiono, że przyczyną złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron było poinformowanie jej przez pozwanego, którego interesy reprezentował P. S. (1), że z uwagi na brak wyników zmuszony jest dokonać redukcji zatrudnienia, dlatego też w zaistniałej sytuacji lepiej będzie dla powódki, gdy sama rozwiąże stosunek pracy na zasadzie porozumienia stron. Rozmowa dotycząca rozwiązania stosunku pracy odbywała się w atmosferze zastraszenia, a dyrektor P. S. (1) swoją postawą i zachowaniem wymusił zgodę powódki na zwolnienie z pracy. Powódka była zaskoczona zwolnieniem, zwłaszcza że wyniki jakie osiągała nie przekładały się na słowa dyrektora. Dodatkowo w rozmowie tej P. S. (1) miał przyznać, że głównym powodem jej zwolnienia były osobiste uprzedzenia do powódki. W celu uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powódka pismem z dnia 7 sierpnia 2014 roku złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, które podpisała pod wpływem błędu (pozew k. 2 – 3 połączonych akt X P 1085/14).

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 grudnia 2014 roku pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Przytaczając argumentację jak w odpowiedzi na pozew z dnia 28 maja 2014 roku pozwana dodatkowo podniosła, że nie sposób jest twierdzić, że oświadczenie woli powódki jest dotknięte błędem, a tym samym - stosownie art. 84 k.c. lub art. 86 § 1 k.c. - jest niedopuszczalne. Zdaniem pozwanej nie można tu mówić o żadnym podstępie skoro powódka, co sama przyznała, przed podjęciem decyzji mogła skonsultować się z osobami z działu personalnego pozwanej, ale i z innymi osobami. Oznacza to, że nikt nie wywierał presji na powódkę, miała ona swobodę i wystarczająco dużo czasu na podjęcie decyzji jaka forma rozwiązania umowy o pracę jest dla niej najkorzystniejsza. Okoliczność, że po zawarciu porozumienia powódka zmieniła stanowisko nie może samo w sobie być powodem uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli. Zdaniem pozwanej powódka w istocie nie wskazała na czym jej błąd miał polegać, skoro miała ona świadomość co do treści porozumienia i konsekwencji jego podpisania, w szczególności skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy. Pełnomocnik pozwanej dodatkowo podniósł, że powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, nie wskazała zresztą czy swoje żądanie opiera na treści art. 84 k.c. czy art. 86 § 1 k.c. Dodatkowo wskazał, że wskutek zawarcia porozumienia powódce zostało wypłacone świadczenie odpowiadające równowartości trzech miesięcznych wynagrodzeń oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (odpowiedź na pozew k. 70-72).

Obydwie sprawy z powództw D. W. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia (postanowienie k.16 połączonych akt X P 1085/14).

Na ostatnim terminie rozprawie w dniu 1 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki poparł powództwo z taką modyfikacją, że wniósł o ustalenie, iż powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego stronie pozwanej w dniu 31 marca 2014 roku. W pozostałym zakresie powództwo podtrzymał. Wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy k. 131, k. 134-v).

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości. Dodatkowo podniósł nieważność oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli złożonego za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego w niniejszym postępowaniu (protokół rozprawy k. 131-v, k. 134-v).

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił co następuje :

Powódka D. W., urodzona (...), w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. (w trakcie zatrudnienia nastąpiło przejęcie w trybie art. 23^1 k.p. z firmy (...) spółki z o.o. w W.) była zatrudniona nieprzerwanie od dnia 1 lipca 2005 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę k. 2, informacja o przejęciu k. 13 cz. B akt osobowych).

Kolejno powódka zajmowała stanowiska: od 1 lipca 2005 roku spedytora w Biurze Handlowo-Spedycyjnym w Ł., od 1 listopada 2008 roku Kierownika Biura Operacje Lokalne, od 1 sierpnia 2011 roku Kierownika D. (...) Terminalu, od 15 lutego 2012 roku p.o. Dyrektora Oddziału, od 27 lutego 2012 roku Kierownika D. (...) Terminalu, od 1 sierpnia 2012 roku Kierownika D. Dyspozycji i Rozliczeń, od 1 lutego 2014 roku Kierownika D. (...) (umowa o pracę k. 2, aneks do umowy o pracę k. 18, k. 34, porozumienie stron zmieniające warunki umowy o pracę k. 35, k. 36, k. 37, aneks do umowy o pracę k. 39 cz. B akt osobowych).

Obowiązki Dyrektora Oddziału w okresie od 15 lutego 2012 roku do 26 lutego 2012 roku powódka pełniła na czas nieobecności Dyrektora Oddziału P. S. (1) spowodowanej jego chorobą (porozumienie stron zmieniające warunki umowy o pracę k. 35, k. 36 cz. B akt osobowych, zeznania powódki k. 95 w zw. z k. 134).

Wynagrodzenie powódki, liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło kwotę 4.387,00 złotych brutto miesięcznie. Wynagrodzenie zasadnicze w tej wysokości powódka otrzymywała od 1 sierpnia 2011 roku (zaświadczenie – w załączonych aktach osobowych, aneks do umowy o pracę k. 34 cz. B akt osobowych)

Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor oddziału P. S. (1) (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132-v).

P. S. (1) nie miał wcześniej zastrzeżeń do pracy powódki (zeznania powódki k. 95 w zw. z k. 134, zeznania świadka B. G. k. 98, zeznania świadka M. P. k. 98). Był zadowolony z jej pracy, co było widoczne na zebraniach z udziałem kierowników i dyrektora. Na zebraniach tych P. S. (1) chwalił dany produkt, a tym samym pracę powódki (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132-v).

P. S. (1) miał zwyczaj zachowywać się w ten sposób, że dotykał się w miejsca intymne, poprawiał okolice krocze. Robił to także podczas rozmów z innymi osobami, przy współpracownikach, kobietach (zeznania powódki k. 95-v w zw. z k. 134, zeznania świadka A. Z. (1) k. 132-v, zeznania świadka B. G. k. 98, zeznania świadka M. P. k. 98). Żartów o podtekście erotycznym nie wypowiadał (zeznania świadka M. B. k. 97-v).

Dyrektor używał przy pracownikach słów wulgarnych, nie kierując ich jednak bezpośrednio w kierunku konkretnych osób. Określeń tego rodzaju używał przykładowo w rozmowach telefonicznych, czy rozmowach z innymi mężczyznami (zeznania powódki k. 95-v w zw. z k. 134, zeznania świadka M. B. – k. 97-v, zeznania świadka B. G. k. 98).

Powódka zgłaszała P. S. (1) stwierdzone przez nią podejrzenie korupcji pomiędzy jednym z pracownikiem pozwanej a przewoźnikiem. Fakt ten zgłaszać miała dyrektorowi najpierw ustnie w marcu i kwietniu 2013 roku, potem w formie mailowej (zeznania powódki k. 96 w zw. z k. 134, maile k. 16-17).

O swoich podejrzeniach powódka powiadomiła A. P. (1) zatrudnionego u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. spraw bezpieczeństwa. Prowadzone postępowanie wyjaśniające w tej sprawie zostało zakończone, bez zebrania dowodów potwierdzających korupcję. Żadne działania w związku z tym zgłoszeniem wobec pracowników pozwanej nie zostały podjęte. Umowa o współpracę została rozwiązana z jednym z przewoźników z powodu złamanego zakazu konkurencji (zeznania świadka A. P. (1) k. 96-v, k. 97).

Przez podwykonawców pozwanej powódka była oceniana jako bardzo dobry pracownik (zeznania świadka P. O. k. 115-v., zeznania świadka P. P. k. 116, zeznania świadka Z. W. (1) k. 133-v).

Pismem z dnia 25 marca 2014 roku pozwana - w jej imieniu Dyrektor Personalny M. K. - zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę wskazano: brak efektywności pracy na stanowisku, brak realizacji celów jakościowych, brak realizacji celów określonych przez Dyrektora Oddziału, brak wsparcia dla działań członków zespołu, utrata zaufania pracodawcy. O rozpoczęcie procedury rozwiązania umowy o pracę z powódką do M. K. wystąpił P. S. (1) mailem z dnia 24 marca 2014 roku (zawiadomienie k. 4 cz. C akt osobowych).

W dniu 31 marca 2014 roku P. S. (1) najpierw do swojego gabinetu telefonicznie wezwał A. Z. (1), po czym zadzwonił po D. W.. Wzywanym osobom P. S. nie mówił o celu zawezwania (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134 , zeznania świadka A. Z. (1) k. 132). Mogła być wtedy godzina około 10.00 - 11.00 (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134).

A. Z. (1) zajmowała u pozwanej stanowisko kierownika działu F. (...) ((...)). Ona również służbowo podlegała dyrektorowi oddziału P. S. (1) (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134, zeznania świadka A. Z. (1) k. 131-v, k. 132-v).

Po tym jak powódka przyszła do pokoju Dyrektora ten polecił jej usiąść i zamknął drzwi do pokoju. Następnie informując powódkę o zamiarze zwolnienia wręczył jej plik kartek. Były to dwa różne pisma, każde z dołączoną kopią, w sumie był to plik czterech kartek. P. S. (1) powiedział powódce, że ma ona dokonać wyboru pomiędzy rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron a rozwiązaniem za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę (zeznania powódki k. 93-v, k. 94-v w zw. z k. 134 , zeznania świadka A. Z. (1) k. 132, k. 132-v).

Mówiąc to P. S. (1) dodał, że dokonując wyboru jednej opcji zakończenie stosunku pracy nastąpi jeszcze dziś, a w poniedziałek może się udać do "pośredniaka". Dokonując zaś wyboru drugiej będzie miała okres trzymiesięcznego wypowiedzenia do przepracowania (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132, k. 133).

Powódka była zszokowana (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132).

Co do opcji, którą powódka ma wybrać, to P. S. (1) nie wywierał na powódkę presji w tym zakresie. Zasugerował jedynie powódce, że lepszą dla niej opcją jest ta po wyborze której "od poniedziałku może zgłosić się do pośredniaka" (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132, k. 133).

Zachowanie dyrektora było stanowcze w zakresie w jakim powiedział, że ma ona dokonać wyboru jednej z dwóch form (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132).

Powódka zapytała P. S. (1) o przyczyny jej zwolnienia. Ten jako przyczynę wypowiedzenia podał najpierw "nieefektywność". Kiedy zapytała o prawdziwy powód, argumentując, że osiąga najlepsze wyniki w kraju, a ich oddział osiąga najlepsze wyniki w kraju, P. S. (1) jako przyczynę podał "niewykonywanie odbiorów w terminie", na co powódka zaśmiała się. Wtedy P. S. (1) uciął rozmowę i kolejne pytania powódki powtarzając, że ma ona wybrać pismo, które chce podpisać (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134)

Dyrektor powiedział powódce, że się nie dogadują (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132).

Powódka powiedziała, że chce zejść na dół, aby zastanowić się nad formą, skonsultować ją z kimś. Wtedy P. S. (1) odpowiedział, że nie wyjdzie z pokoju dopóki nie podpisze jednej z dwóch form (zeznania powódki k. 93-v, k. 95 w zw. z k. 134, zeznania świadka A. Z. (1) k. 132)

Powódka była zdenerwowana i roztrzęsiona (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134,zeznania świadka A. Z. (1) k. 132)

Powódka poprosiła o możliwość wykonania telefonu do kadr, aby tam poradzić się, która z opcji jest dla niej lepsza. P. S. (1) powiedział jej, że może zadzwonić tylko do kadr (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134, zeznania świadka A. Z. (1) k. 132, k. 133).

Powódka nie pytała dyrektora o konsekwencje prawne podpisania pism (zeznania świadka A. Z. (1) k. 133).

W czasie, kiedy powódka telefonowała, w pokoju była sama. P. S. (1) i A. Z. (1) wyszli z pokoju zostawiając powódkę samą. Drzwi do pokoju dyrektora, w którym została powódka, zostały zamknięte na klamkę (zeznania powódki k. 93-v w zw. z k. 134, zeznania świadka A. Z. (1) k. 132).

W pokoju dyrektora powódka została sama na 5 - 10 minut (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132, zeznania powódki k. 96 w zw. z k. 134).

W tym czasie P. S. (1) udał się do kuchni, która była na tym samym piętrze za ścianą, a A. Z. (1) wróciła do swojego pokoju, który również był na tym samym piętrze (zeznania świadka A. Z. (1) k. 132).

Powódka wykonała telefon do kadr, rozmawiała z A. P. (2). Ta wiedziała w jakiej sprawie powódka dzwoni. Kiedy powódka zapytała co ma robić, co będzie dla niej korzystniejsze, A. P. (2) jej odpowiedziała, że korzystniejsze jest porozumienie stron, które lepiej wygląda na świadectwie pracy (zeznania powódki k. 93-v, k. 94 w zw. z k. 134).

Po zakończeniu rozmowy z A. P. (2) powódka podpisała rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron (zeznania powódki k. 94, k. 96 w zw. z k. 134).

Powódka miała możliwość spokojnego przeczytania wręczonych jej pism (zeznania powódki k. 94 w zw. z k. 134).

W piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jako przyczyny wymieniona została nieefektywność, brak osiągania wyników (zeznania powódki k. 94-v w zw. z k. 134).

Zarówno te podane jej ustnie przez Dyrektora, jak i wszystkie te przyczyny, które wymienione zostały w wypowiedzeniu sporządzonym na piśmie, powódka oceniła jako absurdalne, tym bardziej, że jeszcze dwa dni wcześniej dyrektor P.

S. (1) gratulował jej wyników, a w ciągu ostatniego miesiąca otrzymała trzy maile z gratulacjami (zeznania powódki k. 93-v, k. 94, k. 94-v w zw. z k. 134).

Po wyjściu z pokoju powódka wręczyła podpisane przez siebie pismo P. S. (1) (zeznania powódki k. 94 w zw. z k. 134).

Następnie powódka wróciła na dół, do swojego stanowiska pracy. Obecne tam współpracownice poinformowała, że została zwolniona z pracy. Nadal była roztrzęsiona, w stanie silnego wzburzenia (zeznania powódki – k. 94 w zw. z k. 134, zeznania świadka M. B. k. 97-v, zeznania świadka B. G. k. 98, zeznania świadka M. P. k. 98).

Tego dnia jeszcze powódka dokończyła swoją pracę. Z pracy wyszła około godziny 16.00, mimo że pracowała do godziny 15.00. W tym czasie napisała także pożegnalnego maila do współpracowników (zeznania powódki k. 94 w zw. z k. 134). W mailu tym powódka nie wyrażała żalu ani goryczy, a jedynie dziękowała pracownikom za współpracę (zeznania świadka A. Z. (1) k. 133).

W piśmie z dnia 7 sierpnia 2014 roku powódka, za pośrednictwem swojego pełnomocnika, złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków wady oświadczenia woli. W uzasadnieniu wskazano, że oświadczenie woli złożone pracodawcy w dniu 31 marca 2014 roku jest obarczone wadą oświadczenia woli jaką jest błąd. Powódka wskazała, że została wprowadzona w błąd przez dyrektora oddziału P. S. (1), który stwierdził, że wobec braku wyników jej pracy rozwiązanie polegające na rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron będzie dla powódki korzystniejsze. Ponadto w stosunku do powódki zostały skierowane groźby uniemożliwiające jej racjonalną ocenę sytuacji. Dalej pełnomocnik powódki jako podstawę prawną powołał art. 86 § 1 k.c. Stwierdził, że po stronie powódki doszło do wprowadzenia jej w błąd w zakresie oceny prawnej porozumienia. Powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2003 r., sygn. IV CK 274/02, w którym dopuszczono możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa (oświadczenie k. 7-8 połączonych akt X P 1085/14).

Ustaleń stanu faktycznego Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań zgłoszonych przez strony świadków, zeznań powódki oraz dokumentów złożonych do akt sprawy. Ponieważ istotą sprawy było ustalenie, czy stanowiące element czynności prawnej, określonej przez art. 30 § 1 k.p. jako porozumienie stron, oświadczenie woli, które powódka złożyła w dniu 31 marca 2014 roku, było dotknięte wadami, Sąd za najistotniejszym dla rozstrzygnięcia uznał moment składania oświadczenia woli przez powódkę. Dlatego też dokonując najpierw ustaleń okoliczności przedmiotowej sprawy, a następnie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd uznał, że kluczowe dla rozstrzygnięcia kwestie wynikają z zeznań samej powódki oraz świadka A. Z. (1), to jest osoby w obecności, której dyrektor P. S. (1) przedstawił powódce dwie różne propozycje rozwiązania stosunku pracy. Dowód z zeznań P. S. (1) nie został w postępowaniu przeprowadzony, gdyż strona pozwana cofnęła wniosek o przesłuchanie P. S. (1) w charakterze świadka, a reprezentujący w postępowaniu powódkę fachowy pełnomocnik przeciwko wycofaniu tego wniosku dowodowego nie oponował.

W świetle zeznań świadka A. Z. (1) Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki jakoby rozmowa z dnia 31 marca 2014 roku przebiegała w atmosferze zastraszenia, a dyrektor P. S. (1) - swą postawą i zachowaniem - wymusił na powódce zgodę na podpisanie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. A. Z. (1) potwierdziła wersję powódki, że w czasie spotkania P. S. (1) wręczył jej pisma dotyczące rozwiązania umowy na dwojaki sposób, to jest na podstawie porozumienia stron bądź za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę, mówiąc przy tym, że jeśli nie przyjmie jednego, to musi przyjąć drugie pismo. Potwierdziła także to, że P. S. (1) miał zapowiedzieć powódce, że ta nie opuści jego pokoju dopóki nie wybierze jednej z dwóch form zakończenia stosunku pracy. Z zeznań świadka nie wynika natomiast aby rozmowa przebiegła w atmosferze zastraszenia, a tym bardziej aby wobec powódki P. S. (1) stosował jakiekolwiek groźby lub szantaż. Z zeznań A. Z. (1) wynika jedynie, że P. S. (1) był stanowczy w swoim zachowaniu wobec powódki, lecz w tym tylko znaczeniu, że miała ona dokonać wyboru jednej z dwóch przedstawionych jej opcji, natomiast na pewno nie wywierał na nią presji co do tego, którą z tych opcji ma ona wybrać. Zeznania A. Z. (1) sąd ocenił jako wiarygodne, gdyż są spójne, konkretne i rzeczowe, a świadek, zgłoszona zresztą przez stronę powodową, jako osoba obca zarówno dla powódki jak i pozwanego pracodawcy (nie będąca już w dacie składania zeznań pracownikiem pozwanej) nie miała żadnego interesu w niezgodnym z rzeczywistością relacjonowaniu faktów.

Co się tyczy zeznań pozostałych zeznających w sprawie osób, to żadna z nich - poza A. Z. (1) - nie była naocznym świadkiem rozmowy jaka miała miejsce w dniu 31 marca 2014 roku między powódką a P. S. (1). Zeznania tych osób dotyczą relacji panujących między powódką a P. S. (1) w okresie jej zatrudnienia poprzedzającym dzień 31 marca 2014 roku oraz określające stan powódki w czasie przypadającym już po rozmowie z P. S. (1), to jest po opuszczeniu jego pokoju i w czasie znacznie późniejszym, to jest po powrocie do domu. Zeznania te w zasadniczej części posłużyły do ustaleń stanu faktycznego sprawy, jako że podstaw do odmówienia im wiarygodności nie było.

Sąd pominął zeznania powódki i świadków w zakresie w jakim dotyczyły one "blokowania" przez dyrektora S. współpracy powódki z centralą pozwanej spółki, co miało mieć miejsce cztery lata wcześniej przed wydarzeniami z dnia 31 marca 2014 roku, czy też w szerszym zakresie na okoliczność zgłoszonych przez powódkę własnych podejrzeń o korupcji w oddziale pozwanej uznając, że nie miały one większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Niewątpliwie, w świetle zeznań powódki i świadków, konflikt personalny na tle wykonywania obowiązków pracowniczych między powódką a dyrektorem oddziału P. S. (1) istniał, ale jednocześnie nie ma podstawa do uznania, że powódka w konflikcie tym była osobą zastraszoną czy zdominowaną przez dyrektora, przeciwnie z zeznań tych, a także treści złożonych przez powódkę maili, w których zgłaszała kierownictwu podejrzenie o stwierdzonych przypadkach korupcji u pozwanej wynika, że była osobą mającą własne zdanie i nie obawiającą się podejmowania trudnych decyzji.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne, jako że powódka nie miała podstaw do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dla rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron wymagane jest zgodne oświadczenie woli dwu stron: pracownika i pracodawcy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Brak prawnie skutecznego oświadczenia woli jednej ze stron powoduje, że nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie i stosunek pracy w znaczeniu prawnym w dalszym ciągu istnieje. Uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli jest więc prawnie możliwe, ale wymaga ustalenia, że oświadczenie woli wyrażające zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron było dotknięte wadą oświadczenia woli, o której mowa w art. 82 i następne Kodeksu cywilnego.

W rozpoznawanej sprawie powódka jako podstawę do uchylenia się od złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron wskazała art. 86 k.c. powołując się na działanie pod wpływem błędu podstępnie wywołanego przez jej przełożonego P. S. (1). Dodatkowo - w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli - wskazywała na groźby kierowane wobec jej osoby, które uniemożliwiały jej racjonalną ocenę sytuacji.

Zgodnie z 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; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. W myśl § 2 art. 84 k.c. 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).

Z kolei art. 86 § 1 k.c. stanowi, że 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.

Błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., jest wadą oświadczenia woli uprawniającą osobę, która złożyła oświadczenie woli pod jego wpływem do uchylenia się od skutków prawnych tego oświadczenia. Nie ma co do tego wątpliwości co do tego, że błędem mogą być dotknięte, także oświadczenia woli podmiotów stosunku pracy - pracownika i pracodawcy. Konsekwencje złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu nie są unormowane przepisami prawa pracy, jednocześnie żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu

cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy będzie wymagała ich stosowania odpowiedniego. Błąd polega zatem nie tylko na mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 2002 r. sygn. akt I PKN 156/01, opubl. OSNAPiUS 2004 nr 5, poz. 78, str. 205, Legalis numer 55440).

W świetle natomiast art. 86 k.c. dla uznania, iż w konkretnym wypadku zachodzi podstęp prawnie istotny muszą być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki, a mianowicie: podstępne, a więc celowe i umyślne działanie podmiotu dopuszczającego się podstępu skierowane na wywołanie błędu u innej osoby oraz złożenie przez tę osobę oświadczenia woli pod wpływem błędu. Normatywna postać tej wady oświadczenia woli wymaga by naganne zachowanie się autora podstępnie było skierowane w stosunku do osoby, u której błąd zamierza się wywołać oraz by zachowanie to stanowiło przyczynę sprawczą tegoż błędnego przeświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2000 r., sygn. II CKN 805/98, Legalis numer 81842).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy powódka została wezwana do gabinetu dyrektora oddziału P. S. (1). W gabinecie, oprócz P. S., przebywała już A. Z. (1) - także podległa służbowo P. S., która tak jak powódka nie znała przyczyny swojego wezwania. Od dyrektora, w obecności A. Z., powódka dowiedziała się o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy. Do wyboru otrzymała dwie propozycje zakończenia stosunku pracy: za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. Powódka zaskoczona takim obrotem sytuacji pytała o prawdziwe przyczyny jej zwolnienia, była przy tym bardzo zdenerwowana i roztrzęsiona. P. S. (1) po wymienieniu kilku powodów takich jak nieefektywność i nieterminowość, do których powódka odnosiła się tłumacząc je jako nieprawdziwe, ostatecznie stwierdził, że powódka nie wyjdzie z jego gabinetu dopóki nie podejmie decyzji i nie podpisze jednego z pism. Mówiąc to P. S. (1) był stanowczy, w tym znaczeniu, że powódka miała dokonać wyboru przed opuszczeniem pokoju, natomiast - co potwierdziły zeznania świadka A. Z. - nie wywierał on na powódkę presji aby złożyła oświadczenie woli o konkretnej treści. Chociaż zasugerował jej jednak, że może lepszym dla niej rozwiązaniem byłoby rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron.

W oświadczeniu o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli powódka stwierdziła, że jej błąd, w który wprowadzić miał ją P. S. (1), polegał na tym, że z tego co powiedział P. S. (1) wynikało, że wobec braków odpowiednich wyników jej pracy korzystnym dla niej, jako pracownika, jest rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd Rejonowy po przesłuchaniu powódki i świadka A. Z. (1) stwierdza, że już podczas rozmowy w gabinecie dyrektora powódka sama przyznała, że podane jej przez dyrektora przyczyny zwolnienia są absurdalne, wręcz śmieszne, a zatem nie można w tej sytuacji uznać, że pozostawała ona w błędzie co do faktów dotyczących czynności prawnej. Zauważyć przy tym należy, że ostatecznie wyboru sposobu rozwiązania stosunku pracy powódka dokonała w samotności pod nieobecność P. S. (1) i świadka. Dokonała ona w tym czasie wprawdzie telefon do kadr, gdzie również – co wynika z zeznań powódki – zasugerować jej miano wybór rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron jak ten dla niej korzystniejszy. Jednocześnie z zeznań powódki nie wynika, aby w związku z tym wyborem pracownik kadr pozwanej wywierał na nią jakąkolwiek presję w tym zakresie. Nie bez znaczenia pozostaje tu fakt, iż powódka decyzję podjęła samodzielnie, pod nieobecność osób postronnych. W pokoju została sama na 5 - 10 minut, miała więc czas by się uspokoić, zapoznać się z treścią przedstawionych jej pism, co zresztą – jak przyznała – uczyniła. Z zeznań powódki wynika, że miała możliwość spokojnego przeczytania wręczonych jej pism i wskazane tam przyczyny oceniła jako pozbawione racji, jako że była pracownikiem cenionym i nie było podstaw do jej zwolnienia. W tej sytuacji powódka uznając przedstawione jej zarzuty za całkowicie bezpodstawne mogła po prostu oświadczyć, że im zaprzecza i nie zamierza dobrowolnie zwalniać się z pracy, jednak uczyniła odmiennie. To, że po przeanalizowaniu całej sytuacji powódka doszła do przekonania, iż podane w wypowiedzeniu przyczyny nie odpowiadają rzeczywistości, nie uzasadnia przyjęcia błędu dotyczącego treści czynności prawnej.

W tym miejscu wskazać należy na zeznania świadka Z. W. (2), który miał się z powódką telefonicznie kontaktować jeszcze tego samego dnia, już po omawianym zdarzeniu. Z zeznań tego świadka wynika, że powódka miała mu się zwierzyć, że P. S. (1) zakazał jej opuszczenia pokoju dopóki nie podpisze jednego z pism. Z zeznań tego świadka

nie wynika jednak aby powódka miała mu też przekazywać, że rozmowa z dyrektorem przebiegała w atmosferze zastraszenia, za to powódka przyznała – jak zeznał świadek - że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron podpisała ze zdenerwowania. Podobnie jest w przypadku zeznań świadków M. B., B. G. i M. P., z którymi powódka miała się widzieć zaraz po rozmowie z dyrektorem. Poza stwierdzonym przez świadków roztrzęsieniem powódki, silnym jej wzburzeniem, żaden z nich nie potwierdził aby ta podpisanie porozumienia tłumaczyła stanem zastraszenia.

W tak ustalonych okolicznościach sprawy Sąd Rejonowy nie dopatrzył się wystąpienia wskazanych przez powódkę wad oświadczenia woli, a mianowicie działania pod wpływem błędu, podstępu czy groźby. Przede wszystkim nie ma podstaw do stwierdzenia, że oświadczenie woli powódka składała w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie przez nią decyzji i wyrażenie woli. Sytuacja, w jakiej znalazła się powódka w czasie opisanej wyżej rozmowy, choć stresująca, jednak nie czyniła powziętej przez powódkę decyzji i złożonego oświadczenia wadliwymi w sensie prawnym. Zdenerwowanie powódki w takiej sytuacji było naturalne, jednakże nie można z niego wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia decyzji. W procesie pracy, ze względu na jego istotne cechy takie jak między innymi podporządkowanie pracownika, obowiązek wykonywania przez niego poleceń przełożonych, dochodzi do napięć i stresów, ale są one niejako wpisane w proces pracy i przewidywalne. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zatem zgodną z prawem czynnością prawną, mogącą wywołać zdenerwowanie pracownika, ze zdenerwowania tego nie można jednakże wywodzić, iż każda decyzja pracodawcy, subiektywnie odczuwana przez pracownika jako niekorzystna dla niego, może wprawiać go w stan wyłączający świadome i swobodne podjęcie decyzji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2002 r., sygn. I PKN 582/01, publ. L. numer (...)).

Zdaniem Sądu brak było także podstaw do przyjęcia, iż oświadczenie woli powódki z 31 marca 2014 roku zostało złożone w warunkach błędu wywołanego przez drugą osobę podstępnie lub złożonego pod wpływem groźby.

Art. 87 k.c. stanowi, że kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, o której traktuje ten przepis, lecz określa jedynie przesłanki, które nadają jej charakter normatywny; są nimi: bezprawność, powaga groźby i normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czy przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Groźba w rozumieniu powołanego przepisu jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, wbrew jego woli, do złożenia określonego oświadczenia. Zmuszenie polega na tym, że grożący zapowiada spełnienie przez siebie "zła" wobec zagrożonego, jeżeli on nie złoży oświadczenia określonej treści (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r.
sygn. I CKN 1134/99, opubl. OSNC 2003 nr 3, poz. 36, Legalis numer 53550).

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że zachowanie przełożonego powódki nie miało cech groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. Nie może budzić wątpliwości, że do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, do zwolnienia pracownika włącznie. Alternatywa, wobec której postawiono powódkę, dotyczyła dwóch przewidzianych prawem sposobów rozwiązania umowy o pracę, co nie może być uznane za groźbę bezprawną w żadnym wypadku. Jest powszechnie wiadomym, że pracownik niesłusznie lub wadliwie zwolniony z pracy może domagać się przywrócenia do pracy. Argumentacja powódki jakoby nie miała świadomości co do skutków wyboru sposobu ustania stosunku pracy nie znajduje uzasadnienia także w kontekście posiadanego przez powódkę doświadczenia zawodowego i zajmowanych przez nią u pozwanej stanowisk kierowniczych. Przebieg kariery zawodowej powódki nie pozostawia wątpliwości co do tego, że powódka musiała zdawać sobie sprawę ze znaczenia dokumentów jakie przedstawił jej do wyboru pracodawca.

To, że powódka podejmowała decyzję w warunkach presji, z uwagi na postawiony przez przełożonego zakaz opuszczenia jego pokoju bez uprzedniego wyboru jednej z form rozwiązania stosunku pracy, nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem strony pozwanej polegającym na dążeniu do wymuszenia na powódce zgody na

rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r. sygn. I PK 199/03, opubl. OSNAPiUS 2004 nr 22, poz. 384, str. 1024, Legalis numer 65927). Tymczasem z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie nie wynika, że celem działania strony pozwanej było zmuszenie powódki do złożenia oświadczenia, w którym wyrazi ona wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Nie wynika także, że przekazane jej przez P. S. (1) przyczyny wypowiedzenia stanowiły tylko pretekst czy sposób wymuszenia na niej zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Z ustaleń tych wynika natomiast, że procedurę rozwiązania umowy o pracę z powódką P. S. (1) wszczął na tydzień przed rozmową z dnia 31 marca 2014 roku, a podane jej w czasie tej rozmowy przyczyny rozwiązania umowy o pracę pokrywają się z tymi wskazanymi w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce wysłanym do zakładowej organizacji związkowej, co nie pozwala na uznanie, że strona pozwana nie miała rzeczywistego zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Co się tyczy wskazywanych przez powódkę nieobyczajnych zachowań P. S. (1), typu dotykanie się publicznie w miejscach intymnych czy używanie słów wulgarnych, to zeznający w sprawie świadkowie faktycznie potwierdzili takie zachowanie dyrektora, ale też byli zgodni co do tego, że taki po prostu był sposób jego bycia. Wskazanych słów P. S. (1) nie kierował wprost do współpracowników, a opisywanego zachowania dyrektora nie można było także odebrać jako przyczynek do składania powódce propozycji o charakterze osobistym, wykraczające poza służbowe relacje.

Mając to na uwadze i ze względu na dokonane ustalenia faktyczne, należy stwierdzić, że powódka nie miała podstaw do uchylenia się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli. W tym miejscu odnosząc się twierdzeń powódki, z których wynika, że obawiała się wyjść z pokoju, gdyż nie wiedziała co jej grozi w sytuacji gdyby pokój dyrektora faktycznie opuściła, twierdzenia te należy ocenić jedynie jako leżące jedynie w jej subiektywnych, niepotwierdzonych odczuciach. Podkreślić za to należy, że rozmowa, po której powódka podpisała zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, mimo że z całą pewnością nie należała do przyjemnych, to jednak przebiegała spokojnie. A. Z. (1), będąca jedynym naocznym świadkiem tej rozmowy, nie stwierdziła, aby powódce grożono lub w jakikolwiek sposób zmuszano ją do złożenia oświadczenia woli. Dyrektor S. nie wywierał nacisków na powódkę aby ta podpisała pismo o określonej treści, a sama powódka nie miała ograniczeń czasowych na podjęcie decyzji. Sąd w niniejszej sprawie nie znalazł więc potwierdzenia celowości, świadomości ani rozmyślności działań ze strony pracodawcy w zamiarze wprowadzenia w powódki w błąd, co wyklucza istnienie błędu wywołanego podstępem. Zdaniem Sądu w świetle poczynionych ustaleń uprawnione jest twierdzenie, że powódka tak naprawdę nie chciała się uchylić od złożonego oświadczenia woli wadliwie złożonego, lecz po prostu wycofać z decyzji, którą świadomie podjęła.

Ponieważ Sąd ocenił, że powódka nie zdołała skutecznie uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do kolejnego z roszczeń powódki o zasądzenie odszkodowania w związku z bezpodstawnym zwolnieniem z pracy i przymuszeniem do podpisania porozumienia w wysokości 6-krotności średniego wynagrodzenia powódki, to należy stwierdzić, iż jego zasadność uzależniona była przede wszystkim od ustalenia, czy w niniejszej sprawie doszło do złożenia przez powódkę oświadczenia woli obarczonego wadą określoną przepisami kodeksu cywilnego. Ze względu na to, iż w niniejszym postępowaniu ustalono, że porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy nie było dotknięte żadną z wad oświadczenia woli, również powyższe roszczenia powódki należało oddalić jako nieuzasadnione. Za Sądem Najwyższym należy w tym miejscu powtórzyć, że pracownikowi, który przyjął ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych tego porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, nie przysługują świadczenia „dalsze" z innego sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (por. wyrok z dnia 13 marca 2014 sygn. akt. I PK 193/13, opubl. Legalis numer 994495).

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., Sąd obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił w oparciu o § 2

ust. 1 i 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Zdaniem Sądu Rejonowego nie było podstaw do ustalenia należnego wynagrodzenia przy uwzględnieniu zasad określonych w § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia z uwagi na cywilny charakter roszczeń powódki.