

*Sygn. akt* V Pa 73/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 29 września 2016 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Andrzej Marek

**Sędziowie** SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga (spr.)

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 29 września 2016 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** E. L., M. T.

**przeciwko** (...) Ośrodkowi (...)w J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie

**na skutek apelacji** powódek

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 20 kwietnia 2016 r. **sygn. akt** IV P 238/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od każdej z powódek na rzecz strony pozwanej kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwa E. L. i M. T. o ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie.

W uzasadnieniu wskazał, iż powództwa oparte były o twierdzenia powódek, iż skutecznie uchyliły się od złożonych oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron albowiem oświadczenia te były złożone pod wpływem błędu i groźby.

Jednakże w ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania stron nie pozwolił na ustalenie, iż w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki umożliwiające powódkom skuteczne uchylenie się od złożonego stronie pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Możliwość taka zachodziłaby w przypadku spełnienia przesłanek określonych w art. 82 k.c. (brak świadomości lub swobody), art. 83 k.c. (pozorność oświadczenia woli), art. 84 k.c. (błąd istotny), art. 86 k.c. (podstęp), art. 87 k.c. (groźba bezprawna).

Przedstawione powódkom do zapoznania się oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w trybie dyscyplinarnym oraz drugie za porozumieniem stron były w swej treści jasne i czytelne. Nie można więc przyjąć, że powódki zostały wprowadzone w błąd co do trybu rozwiązania umowy, a w konsekwencji, że swą decyzję o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron podjęły nie rozumiejąc skutków takiej decyzji.

Powódki powołując się na błąd podniosły, iż rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron podpisały w dniu 30.07.2015r pod wpływem błędu i zastraszania ich, że zostaną dyscyplinarnie zwolnione jeśli nie zgodzą się na porozumienie stron. Oświadczyły, iż gdyby nie działały pod wpływem błędu i dano im czas na spokojne i rozsądne ocenie sytuacji nie podpisałyby przygotowanego przez kierownictwo takiego oświadczenia

W takiej sytuacji rozważał Sąd I instancji również czy powódki nie działały pod wpływem groźby bezprawnej.

W ocenie Sądu nie można było uznać, że przełożony P. O. wywierał w tym zakresie na powódki jakąkolwiek presję. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że groźba jest bezprawna, jeżeli grozi dokonaniem czynu zabronionego przez prawo albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 05.01.1983r., I PR 106/82 (OSNC 1983/9/137) poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie działania tego pracownika i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 kc w zw. z art. 300 kp.(zob. również wyrok SN z dnia 08.05.2002r, I PKN 106/01, LEX nr 564458).

Z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie nie wynikało też, że celem działania pracodawcy było zmuszenie powódek do złożenia oświadczenia, w którym wyrażą one wolę rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron. Zgromadzony materiał nie wykazał, aby strona pozwana nie miała rzeczywistego zamiaru rozwiązania z nimi umów o pracę z powodu posiadania w bufecie i co gorsze sprzedawania klientom towarów przeterminowanych. Nie można uznać, że przekazanie powódkom informacji co do podjętej decyzji o dyscyplinarnym ich zwolnieniu stanowiło tylko pretekst czy sposób wymuszenia na nich zgody na rozwiązanie umów na mocy porozumienia stron - czym strona pozwana była zainteresowana.

Powódki przyznały, że były dla każdej z nich przygotowane po dwa pisma i miały możliwość wyboru które z nich podpiszą.

W tych okolicznościach podnieść należało, zdaniem Sądu Rejonowego, iż to, że powódki, decydując się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, podejmowały decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem strony pozwanej, polegającym na dążeniu do wymuszenia na nich zgody na rozwiązanie umów o pracę w tym właśnie trybie.

Warunkiem bowiem uznania możliwości uchylecia się na podstawie art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika, wbrew jego woli, do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, mimo że nie było podstaw do jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną. Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca. Mając to na uwadze i ze względu na dokonane ustalenia faktyczne, należy stwierdzić, że powódki nie miały podstaw do uchylecia się na mocy art. 87 k.c. od skutków złożonego przez nie oświadczeń woli, wobec czego ich żądanie stwierdzenia, że nadal istnieje między nimi stosunek pracy, Sąd uznał za bezzasadne.

Wyrok powyższy zaskarżyły apelacją obie powódki reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika.

W apelacji zarzucono:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, poprzez ustalenie, że materiał dowodowy nie wykazał, aby powódki przy podejmowaniu decyzji były zastraszane lub działały pod wpływem groźby stosowanej w stosunku do nich, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że w istocie powódki zostały zastraszane przez dyrektora (...) Ośrodka (...) w J. P. O. i Kierownika A. H. i przymuszone do złożenia oświadczenia woli. W konsekwencji Sąd I Instancji nieprawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie przyjmując, że powódki nie mogły skutecznie uchylić się od oświadczeń woli złożonych w dniu 31 lipca 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powyższe naruszenie doprowadziło do poczynienia przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z materiałem dowodowym i w rezultacie oddalenia powództwa.

2. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak rozważań w zakresie oceny zgromadzonych dowodów, co skutkuje brakiem możliwości przesłedzenia rozumowania Sądu, polegające na bezkrytycznym przyjęciu stanu faktycznego w istocie wyłącznie na podstawie zeznań świadków i przesłuchania P. O., a tym samym istotne pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dowodów z przesłuchania powódek. Sąd I instancji nie wyjaśnił dlaczego, i w jakim zakresie odmówił wiarygodności zeznaniom powódek, a przyjął jako wiarygodne zaznania świadków i dowód z przesłuchania w charakterze strony P. O., stwierdzając ogólnie, że „materiał dowodowy nie wykazał, aby powódki przy podejmowaniu decyzji były zastraszane lub działały”, sprzedawały przeterminowane towary w (...) Ośrodku (...) w J., a także nie były zastraszane przez pracodawcę przy składaniu oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

3. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które miało wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez:

uchybiecie przez Sąd I Instancji zasadom logicznego rozumowania

i doświadczenia życiowego, poprzez oparcie się przez Sąd I instancji na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń oraz wniosków, a w konsekwencji uznanie, że oświadczenia złożone przez powódki nie były dotknięte wadą, która uzasadniałaby uznanie

za skuteczne uchylenie się od skutków prawnych złożonych oświadczeń woli, pomimo że odpowiadające zasadom logiki powiązanie ujawnionych

w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną

z doświadczeniem życiowym, ma jednoznaczną wymowę i pozwala

na przyjęcie, że powódki zostały zastraszane przez przełożonego P. O., przymuszone do złożenia oświadczeń woli i mogły skutecznie uchylić się od oświadczeń woli złożonych pod wpływem groźby.

braku uwzględnienia przy ocenie materiału dowodowego zeznań powódek wbrew nakazowi nie doznającemu wyjątku oceny całokształtu okoliczności sprawy, a w rezultacie przyjęcie, że przełożony P. O. nie wywierał jakiegokolwiek presji na powódkach w trakcie składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron oraz, że powódki sprzedawały przeterminowany towar. Powódki składając obszernie zeznania wskazały, że w istocie zostały przymuszone do podjęcia decyzji o złożeniu oświadczenia woli oraz, że nigdy nie zdarzyło im się sprzedawać przeterminowanych towarów w (...)w J.. Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd I instancji bezkrytycznie oparł się na zeznaniach świadków i dowodzie z przesłuchania P. O. uznając okoliczności stosowania wobec powódek groźby za nieudowodnioną, mimo że istniały podstawy ku temu uznaniu. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza natomiast uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności.

4. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 232 k.p.c., które miało istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, polegające na przyjęciu, że powódki nie wywiązały się z nałożonego na nie ciężaru dowodowego i nie przedstawiły dowodów na okoliczność, że w dniu 31 lipca 2015 r. składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie działały pod wpływem groźby. Powyższe naruszenie doprowadziło do uznania przez

Sąd I instancji, że powódki nie udowodniły stosowania wobec nich groźby przy złożeniu oświadczenia woli. Powódki złożyły tymczasem obszernie zeznania w których wyjaśniły, że czuły się zastraszone, nie mogły opuścić biura, a Dyrektor krzykiem przymuszał je do podpisania dokumentu - złożenia oświadczenia woli.

Stawiając powyższe zarzuty skarżące wniosły o zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez:

I. ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pomiędzy powódką E. L. a pozwanym (...) Ośrodkiem (...) w J., ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pomiędzy powódką M. T. a pozwanym (...) Ośrodkiem (...) w J.,

II. zasądzenie na rzecz powódki E. L. od (...) Ośrodka (...) w J. wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną, za okres pozostawania w gotowości do pracy, od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia dopuszczenia E. L. do pracy,

III. zasądzenie na rzecz powódki M. T. od (...) Ośrodka (...) w J. wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną, za okres pozostawania w gotowości do pracy, od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia dopuszczenia M. T. do pracy,

IV. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek ad. 1 i ad. 2 kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 34 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictw,

V. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek ad. 1 i ad. 2 kosztów postępowania apelacyjnego.

#### **Sąd Okręgowy zważył:**

W apelacji podniesiono zarzuty oznaczone jako zarzuty przepisów naruszenia prawa procesowego w postaci art 233 §1 kpc, 232 kpc, 328 §2 kpc. Ich analiza wskazuje jednak, iż w rzeczywistości skarżące zarzuciły Sądowi – poprzez zarzuty określone jako zarzuty naruszenia prawa procesowego – odmówienie im prawa do uchylenia się od skutków złożonych pod wpływem groźby oświadczeń o rozwiązaniu ich umów o pracę za porozumieniem stron. W tym zakresie zatem zarzuciły tak naprawdę naruszenie art 87 kc. Jedynie zarzut wadliwego – zdaniem powódek – ustalenia Sądu I instancji, iż sprzedawały przeterminowany towar może być potraktowany jako zarzut naruszenia prawa procesowego, a konkretnie art. 233 §1 kpc.

Ten zarzut winien być rozpoznany przez Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności, jako, że prawo materialne powinno być stosowane do prawidłowych ustaleń faktycznych.

W tym zakresie stwierdzić należało:

Sąd ustalił fakt sprzedaży przeterminowanych towarów w oparciu o zeznania świadka K. M.. Okoliczności powyższe potwierdzili pośrednio również świadkowie A. H. i K. S.. Nadto niesporną pozostaje okoliczność, iż w barze w którym pracowały powódki przeprowadzono inwentaryzację, w trakcie której stwierdzono znaczne ilości przeterminowanego towaru, za który odpowiadały materialnie powódki. Okoliczności powyższe pozwalają uznać za logiczny i zgodny z doświadczeniem życiowym wniosek Sądu o sprzedaży przez powódki przeterminowanych towarów. Odmienne twierdzenia samych powódek – którym Sąd nie dał wiary – nie uzasadniają zarzutu naruszenia zasad oceny dowodów przewidzianych w art 233 §1 kpc. To że w sprawie możliwa jest również inna ocena dowodów nie jest ku temu – w świetle zgromadzonego w tej materii orzecznictwa – wystarczającym powodem.

Tym samym podstawą oceny czy w sprawie powódki podjęły decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron pod wpływem bezprawnej groźby, winien być stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Przesłanki uchylenia się pracownika od skutków swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z powodu błędu

(ale także groźby) sformułowane zostały w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku, IIPK 269/13.

Według tego Sądu prawo do takiego uchylenia się nie jest bezwarunkowe.

Zakreślone w w/w wyroku warunki to:

- 1) pozostawanie w błędzie co do okoliczności faktycznych (bądź złożenie oświadczenia przed upływem groźby),
- 2) złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 kc) ,
- 3) dokonanie tej czynności w terminie 7 dni od wykrycia błędu (lub ustania stanu obawy),
- 4) wniesienie odwołania do sądu w terminie 7 dni od dnia niedopuszczenia pracownika do pracy,

W każdym jednak przypadku warunkiem koniecznym dla powstania możliwości uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron jest pozostawanie w błędzie lub złożenie oświadczenia pod wpływem bezprawnej groźby.

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji przyjął, iż warunek ten nie został spełniony. Powódki nie pozostawały w błędzie co do okoliczności faktycznych i nie działały pod wpływem bezspornej groźby.

Na etapie postępowania apelacyjnego powódki kwestionowały jedynie ocenę Sądu Rejonowego co do braku bezprawnej groźby.

Stąd też Sąd Okręgowy akceptując ocenę Sądu Rejonowego co do braku błędu po stronie powódek jedynie w zakresie podejmowania przez nie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron pod wpływem groźby zważył:

Brak jest podstaw do przyjęcia, aby strona pozwana tak bezprawną groźbę wobec powódek zastosowała.

W tym zakresie Sąd Rejonowy trafnie przyjął, iż w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że groźba jest bezprawna, jeżeli grozi dokonaniem czynu zabronionego przez prawo albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 05.01.1983r., I PR 106/82 (OSNC 1983/9/137) poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie samowolnego działania tego pracownika i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 kc w zw. z art. 300 kp.(zob. również wyrok SN z dnia 08.05.2002r, I PKN 106/01, LEX nr 564458).

To stanowisko Sąd Okręgowy aprobuje. W sprawie ustalono, iż powódki będąc materialnie odpowiedzialne za powierzony im towar doprowadziły do jego przeterminowania i taki przeterminowany towar sprzedawały. Doprowadziły tym samym do zagrożenia zdrowia kupujących – za co odpowiedzialność poniosłaby strona pozwana. Te okoliczności uzasadniały rozwiązanie z powódkami umowy w trybie art 52 §1 kp. Postępowanie powódek stanowiło bowiem ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego - dbania o dobro pracodawcy (art 100 §2 pkt 4 kp).

Pracodawca rzeczywiście zatem dążył do rozwiązania umowy o pracę z powódkami i miał ku temu usprawiedliwione powody. Jego zachowanie polegające na uświadomieniu tego powódkom z jednoczesnym stworzeniem możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie mogło być w takiej sytuacji potraktowane jako rodzaj groźby bezprawnej ze względu na użycie swego rodzaju podstępem zmierzającego do wymuszenia rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracodawca bowiem dążył jedynie do tego, aby powódki podpisały jedno z przygotowanych przez niego pism – czy to jego oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art 52 §1 kp, czy też oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem – pozostawiając przy tym wybór samym powódkom. Decyzję podjęły one zatem samodzielnie. Trwało to dosyć długo. Przy podejmowaniu decyzji nie pozostawały pod wpływem groźby. Brały jednak pod uwagę okoliczności, iż mogą stracić zatrudnienie w trybie przewidzianym w art 52 §1 kp.

Oceńły ostatecznie, iż będzie to dla nich mniej korzystne. Stąd też podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Ich decyzja w tym względzie była swobodna.

Już powyższa okoliczność – brak błędu i groźby – uniemożliwiły powódkom możliwość skutecznego uchylecia się przez nie od złożonego oświadczenia woli.

Nie było potrzeby w takiej sytuacji badania dalszych przesłanek skuteczności takiego uchylecia się wynikających z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku, IIPK 269/13.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację jako niezasadną na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzekł na podstawie art 98 kpc, §9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga