

Sygn. akt IV P 4/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Iwona Ruchała, Janusz Wojciechowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 2020 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Urzędowi Miasta N.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki M. P. na rzecz strony pozwanej Urzędu Miasta N. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 4/20

UZASADNIENIE

wyroku z 19 sierpnia 2020 r.

Powódka M. P. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta N. domagała się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy o pracę z 24.08.2009 r. od 9.10.2019 r., pomiędzy powódką a pozwanym.

W uzasadnieniu pozwu podniesiono, że powódka 5.09.2019 r. udała się do Burmistrza N. celem wynegocjowania podwyżki w wysokości 100 zł. W kolejnym dniu została wezwana do Burmistrza. Liczyła, że jest to efekt prośby o podwyżkę. Jednak na miejscu została zmuszona do podpisania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W ocenie powódki, została ona niesłusznie oskarżona o kradzież gotówki z portfela pracownika urzędu, który znalazła w 19.08.2019 r. Po feralnym zdarzeniu, powódka została poproszona do gabinetu Burmistrza m. N., gdzie w jej ocenie była przetrzymywana wbrew jej woli i pod naciskiem oraz pod wpływem gróźb, obecnych na spotkaniu osób podpisała wypowiedzenie umowy za porozumieniem stron.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości (k. 45-49). W uzasadnieniu podniesiono, że nikt z obecnych podczas rozmowy z powódką osób nie składał jej grózb. Zatem w ocenie pozwanej, M. P. dobrowolnie i samodzielnie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Ponadto pozwana argumentuje, że pracodawca miał wobec powódki zastrzeżenia, co do zdarzenia z 19.08.2019 r., które mogłyby uzasadniać utratę zaufania w stosunku do M. P..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. była zatrudniona na stanowisku sprzątaczkii w Urzędzie Miasta N. od 3 marca 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Z tytułu wykonywanej pracy otrzymywała średnie wynagrodzenie w wysokości 2767,50 zł brutto miesięcznie.

(bezsporne)

Powódka w trakcie wykonywania czynności pracowniczych 19.08.2019 r. ok. godz. 14:48 znalazła portfel upuszczony przez W. L. przy drzwiach wejściowych do budynku Urzędu Miasta. M. P. podniosła portfel, włożyła go do prawej kieszeni, a następnie udała się wynieść śmieci. Pokonując trasę od wejścia do śmietnika, M. P. nie zatrzymywała się przy portierni. Powódka po wejściu do śmietnika, przebywała tam ok. 2 min. Po wyjściu ze śmietnika, znaleziony portfel znajdował się w lewej kieszeni fartucha powódki. Następnie powódka udała się w kierunku bramy wjazdowej do urzędu. Tam, wyciągnęła portfel z lewej kieszeni i przekładając do prawej ręki, odwróciła się, energicznie zmierzając w kierunku wejścia, jednocześnie trzymała już portfel w prawej ręce. Następnie powódka udała się do portierni, gdzie zostawiła znaleziony portfel. Portier L. P. po otrzymaniu portfela otworzyła go w celu zidentyfikowania właściciela. Po ustaleniu, że właścicielem jest W. L., poprosiła pracownika M. S. aby skontaktował się z W. L.. Po ponownym telefonie wykonanym przez portiera, zjawił się właściciel portfela. Po sprawdzeniu zawartości W. L. ustalił, że w portfelu brakuje ok. 300 zł, za które miał zatankować i kupić karnet na siłownię. M. P. w rozmowie z właścicielem portfela podała mu, że znalazła go w bramie wjazdowej. Wówczas W. L. sprawę zgłosił do Naczelnika Wydziału Kard w celu przejrzania monitoringu.

(dowód: nagranie k.50, zeznania świadka W. L. k. 83v-84, zeznania świadka L. P. k. 84v, notatka służbowa k.51)

Burmistrz N. w dniu 6.09.2019 r. wezwał M. P. na rozmowę do swojego gabinetu. Przed rozmową z powódką wraz z Ł. K. (1), W. W., J. S. przeanalizowali nagranie z monitoringu. Wówczas ustalili, że dadzą powódce szansę na wytłumaczenie, od którego zależne było czy zostanie przedstawione jej rozwiązanie umowy, czy też pozostanie w pracy. Spotkanie odbyło się w obecności świadków z uwagi na to, że powódka jest osobą impulsywną oraz, że spraw pracowniczych burmistrz nie załatwiał sam. M. P. zaproszona do gabinetu usiadła przy stole, wówczas Ł. K. (1) odwrócił laptop i odtworzył powódce nagranie z 19.08.2019 r. Powódka naskoczyła wówczas na obecnych na spotkaniu, że niczego nie ukradła i, że robią z niej złodzieja. M. P. nie potrafiła wyjaśnić przekonująco całej sytuacji. W związku z tym burmistrz podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Burmistrz zasugerował, że umowa może być rozwiązana dyscyplinarnie, jednak z uwagi na okres przedemerytalny powódki, zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, co było korzystniejsze dla pracownika. Spotkanie trwało ok. 45 minut. Nikt z obecnych podczas spotkania nie groził powódce, nie blokował drzwi, nie mówił do niej podniesionym głosem. Po spotkaniu powódka spokojnie wyszła, nie rozmawiając z nikim. Następnie powódka udała się do Ł. K. (1) w celu ustalenia sposobu wykorzystania zaległego urlopu, który jej przysługiwał.

(dowód: zeznania świadka J. S. k. 84v-85v, zeznania świadka Ł. K. (1) k. 85v-86v, zeznania świadka J. J. k.86v, zeznania świadka W. W. k. 87)

Na przedmiotowym spotkaniu w dniu 06.09.2019 r. strony podpisały oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Na mocy niniejszego porozumienia umowa została rozwiązana z dniem 09.10.2019 r.

(bezsporne)

Oświadczenie powódki w sprawie rozwiązania umowy o pracę zostało złożone dobrowolnie i świadomie.

(dowód: zeznania świadka J. S. k. 84v-85v, zeznania świadka Ł. K. (1) k. 85v-86v, zeznania świadka J. J. k.86v, zeznania świadka W. W. k. 87)

16.09.2019 r. M. P. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby. W oświadczeniu tym podała, że pod wpływem bezprawnej groźby G. W., W. W., J. S. oraz Ł. K. (1) została zmuszona do podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Powódka podawała, że grożono jej zwolnieniem dyscyplinarnym z uwagi na rzekome przestępstwo kradzieży popełnione przez nią. Okoliczności te, jak i przetrzymywanie jej w gabinecie oraz upokorzenie jej poprzez uniemożliwienie skorzystania z toalety miało zmusić ją do podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy.

(dowód: pismo k. 16-17)

Powyższych ustaleń sąd dokonał na podstawie zebranej w sprawie dokumentacji, nagrania monitoringu a także na podstawie przeprowadzonych dowodów osobowych.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Zeznania świadków: W. L. oraz L. P. sąd uznał za wiarygodne w całości. Świadczenie ci mieli doskonałą wiedzę na temat okoliczności zgubienia portfela przez W. L.. L. P., otrzymała zagubiony portfel od powódki oraz w obecności W. L. sprawdziła jego zawartość. Właściciel portfela cały czas podkreślał, że było w nim 300 zł, które po znalezieniu portfela przez M. P. nie odnalazły się.

Sąd również uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: Ł. K. (1), J. S., W. W.. Wyżej wymienieni świadkowie byli obecni podczas odtworzenia powódce nagrania z 19.08.2019 r. i słuchali jej wyjaśnień co do odnalezionego portfela. Świadczenie zgodnie podnosili, że nie grozili powódce, a jedynie przedstawili możliwości (które są zgodne z prawem), że powódka podpisze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron albo zostanie rozwiązana z nią umowa bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jak wskazywali świadkowie, takie działanie było ukierunkowane, żeby iść „na rękę” powódce, bowiem Burmistrz N., nie widział dalszej możliwości współpracy z M. P.. Ponadto jak zgodnie twierdzą świadkowie, powódka usiadła w trakcie rozmowy z nimi i oglądała nagranie z monitoringu, zatem twierdzenia powódki o tym, że stała i zsiadała się w trakcie spotkania nie wytrzymują konfrontacji z zeznaniami tych świadków oraz świadka J. J..

Równocześnie zeznania J. J. sąd uznał za wiarygodne w całości. Świadek obsługuje sekretariat w gabinecie burmistrza. Jak podawała, minimum dwa razy przerywała spotkanie burmistrza z powódką, z uwagi na zaplanowaną o 12 konferencję. Świadek potwierdza, że powódka wraz z innymi uczestnikami rozmowy siedziała przy stole.

Odnośnie zeznań powódki M. P., sąd uznał je za wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondują one z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Natomiast zeznania powódki w pozostałym zakresie nie wytrzymują konfrontacji ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Powódka istotnie, dość zręcznie tłumaczy swoje zachowanie ze znalezionym portfelem, jednak całokształt okoliczności związanych ze zdarzeniem z 19.08.2019 r. mógł wzbudzić u pracodawcy co najmniej utratę zaufania względem powódki. Okoliczności związane z groźbami rzekomo stosowanymi wobec niej, zamknięciem w gabinecie, pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami kilku świadków obecnych w trakcie tego spotkania oraz sekretarki. Generalnie zeznania powódki pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami wszystkich świadków, którzy mieli bezpośrednią wiedzę. Gdyby przyjąć, że powódka od początku do końca zeznała prawdę trzeba by uznać, że wszyscy ww. świadkowie kłamali. Cała sytuacja musiałaby być misternie wyreżyserowaną (w ciągu jednego dnia) intrygą, jak sugeruje powódka w celu pozbycia się jej z pracy, gdyż domagała się podwyżki. Burmistrz musiałby w tym celu zaangażować kilku pracowników. Intryga ta musiałaby zacząć się od celowego podrzucenia portfela w drzwiach wyjściowych przez W. L.. W tym czasie portierka P. musiałaby specjalnie wyjść z

portierni aby powódka nie mogła od razu zwrócić do niej portfela. Należało też namówić kilku wysoko postawionych urzędników aby wspólnie z burmistrzem zastraszyli kobietę. Cała ta historia przedstawiona przez powódkę jest nie tylko nieprawdopodobna, sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego ale i nielogiczna. Trudno przypuszczać aby kilka osób zarządzających urzędem zadało sobie tyle trudu i wykazało się takim brakiem kultury i nieposzanowania prawa tylko po to aby zwolnić (bez powodu) powódkę zajmującą tak mało istotne stanowisko w strukturze urzędu. Pierwszy świadek W. L.. Zeznał, że w portfelu miał pieniądze około 300 zł i był tego pewien. Świadek nie miał żadnego powodu aby bezpodstawnie twierdzić, że miał pieniądze w portfelu. Świadek ten zeznał również, że powódka w rozmowie z nim twierdziła, że portfel znalazła w bramie, miało to zapewne sugerować, że ktoś inny portfel znalazł, opróżnił i wyrzucił przy bramie wjazdowej. Na nagraniu widać wyraźnie, że portfel znaleziono w drzwiach wyjściowych z urzędu a nie w bramie. Kolejny świadek L. P. zeznała, że przed zwrotem portfela siedziała cały czas na portierni, nie opuszczała jej, robiła tabelę wydawania ręczników. Nieprawdę musieliby zeznać wszyscy świadkowie uczestniczący w spotkaniu z powódką oraz sekretarka burmistrza.

Zeznania świadków: E. P. oraz M. G. sąd pominął, bowiem świadkowie ci nie mieli bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności sprawy. Swoje zeznania opierali głównie na wersji przedstawionej przez powódkę. Zatem mając na uwadze całokształt sprawy, sąd pominął ich zeznania.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 30 § 1 pkt 1 kp umowa o pracę może być rozwiązana na mocy porozumienia stron.

Niesporne jest, że strony w dniu 06.09.2019 r. podpisały oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było to, czy powódka w momencie składania ww. oświadczenia o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron złożyła je pod wpływem groźby, bądź jej oświadczenie było obarczone inną wadą oświadczenia woli.

W związku z samą nazwą sposobu rozwiązania umowy o pracę – porozumienie, zwyczajowo ten sposób zakończenia stosunku pracy ma charakter bezkonfliktowy – pracodawca wraz z pracownikiem decydują się na zakończenie współpracy i warunkach rozstania. Porozumienie stron jest również formą oświadczenia stron stosunku pracy. Jak od każdego oświadczenia jest zatem możliwość uchylenia się od skutków jego złożenia.

Skutkiem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracy na mocy porozumienia stron i przyjęcia tego oświadczenia przez drugą stronę stosunku pracy jest zakończenie zatrudnienia. Prawo pracy nie zawiera odrębnej regulacji dotyczącej czynności prawnych, w tym wad oświadczeń woli, dlatego zasadność takiego uchylenia się badana jest w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p.

Stosownie do art. 87 k.c. 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. Prawnie doniosła jest tylko groźba bezprawna, poważna i wywołująca stan obawy (wskazane przesłanki spełnione muszą być kumulatywnie).

Groźba, by mogła stanowić podstawę do uchylenia się od skutków złożenia oświadczenia woli, musi być bezprawna, o czym art. 87 KC stanowi wprost, a więc mieć charakter sprzeczny z porządkiem prawnym lub istotnie naruszający zasady współżycia społecznego. Ponadto groźbą jest tylko zapowiedź wywołania negatywnych skutków w zakresie sytuacji faktycznej bądź prawnej sformułowana przez określoną osobę. Nie będzie jej stanowił przypadek, w którym takie skutki będą dalszą konsekwencją sytuacji danego podmiotu, które nastąpią w rezultacie działań niemających charakteru bezprawnego.

K.c. nie definiuje samego pojęcia groźby bezprawnej, 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 czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Groźba w rozumieniu przepisu art. 87 k.c., jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, wbrew jego woli, do złożenia określonego oświadczenia. Zmuszenie polega na tym, że groźący zapowiada spełnienie przez siebie "zła" wobec zagrożonego, jeżeli on nie złoży oświadczenia określonej treści. (wyrok SA w Szczecinie z 4.12.2015 r. sygn. akt I ACa 511/15, LEX nr 2026207)

Sąd w niniejszej sprawie ustalił, że nikt, w szczególności obecni podczas rozmowy, nie groził powódce, nikt nie wziął jej w gabinecie burmistrza. Samo poinformowanie pracownika o różnych wariantach zakończenia stosunku pracy nie stanowi groźby. Działanie pracodawcy było nakierowane na to aby „iść na rękę” pracownikowi i oszczędzić mu konsekwencji związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka dobrowolnie wybrała taki wariant rozwiązania stosunku pracy gdyż był dla niej korzystniejszy. Powódka, jeśli uważała, że cała przedstawiona jej sytuacja jest wynikiem nieporozumienia mogła po pierwsze od razu ją wyjaśnić albo zdecydować się na przyjęcie dyscyplinarnego rozwiązania umowy i odwołanie do sądu. Okoliczność, że rozmowa trwała około 45 minut nie świadczy o tym, że powódka była przymuszana jak twierdzi. Przecież powódka była w tym czasie w pracy i pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Nie ma więc nic niewłaściwego w tym, że pracodawca wezwał do siebie powódkę. Jest rzeczą normalną i wynikającą z istoty stosunku pracy, że pracownik wykonuje polecenia pracodawcy związane ze stosunkiem pracy. Tak więc to pracodawca a nie pracownik decyduje kiedy kończy się rozmowa. Okoliczność, że spotkanie trwało 45 minut przekonuje, że powódka miała wystarczająco dużo czasu do namysłu aby spokojnie podjąć decyzję.

Celem spotkania z powódką było wyjaśnienia sytuacji zarejestrowanej przez monitoring. Nikt nie zarzucił powódce kradzieży, choć z zapisu monitoringu nasuwały się takie przypuszczenia. Ponieważ powódka nie potrafiła przekonująco wyjaśnić swojego zachowania pracodawca zdecydował, że nie chce nadal zatrudniać powódkę. Sposób rozwiązania umowy o pracę, zaproponowany przez burmistrza został zaakceptowany dobrowolnie przez powódkę.

Z punktu przedmiotowej sprawy, istotnym było czy w momencie składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, działała ona pod wpływem groźby lub przymusu. Twierdzenia powódkę, że właśnie tak było, nie znajdują potwierdzenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. Obecni przy rozmowie świadkowie zgodnie podnieśli, że nie składali żadnych gróźb w rozumieniu art. 87 k.c. w stosunku do powódkę. Samo natomiast „groźenie” powódce inną formą rozwiązania stosunku pracy nie jest groźbą w rozumieniu art. 87 k.c. Odnosząc się do „pozbawienia wolności” powódkę przez pracodawcę, należy uznać, że argumentacja ta jest całkowicie chybiona. Okoliczności rzekomego uwięzienia powódkę są przez powódkę wymyślone na potrzeby uchylecia się od oświadczenia woli. Powódka w 06.09.2019 r. była w pracy a więc pozostała do dyspozycji pracodawcy – zgodnie z 22 § 1 k.p. Przy czym istotnym jest, że nikt jej nie zagrażał wyjścia z gabinetu burmistrza, zatem nie można mówić o przetrzymywaniu jej tam siłą. Realnym problemem bywa ocena tego, czy za groźbę bezprawną możliwe jest uznanie wysuniętej przez pracodawcę groźby zwolnienia dyscyplinarnego, a więc zastosowanie skądinąd legalnego środka prawnego. Przyjmuje się, że jeśli były podstawy takiego zwolnienia, zgoda na porozumienie rozwiązujące jest dla pracownika korzystniejszym sposobem zakończenia zatrudnienia. Proponowanie przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem zamiast zwolnienia w trybie tzw. „dyscyplinarki” nie może być poczytane jak chciała powódka jako próba wywarcia na niej presji czy też próba zastraszenia, albowiem rozwiązanie umowy o pracę w takim trybie jeśli istnieją do tego podstawy jest jednym z uprawnień pracodawcy, nie można więc uznać by informowanie pracownika o możliwości skorzystania z niego było poczytywane jako groźba.

Zgodzić bowiem należy się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy wyroku z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNAPiUS 2004 nr 22, poz. 384, str. 1024), zgodnie z którym możliwość uchylecia 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.

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, 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 253/03 (Lex 602403), stwierdził, że do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, w tym proponowanie nowych warunków pracy i płacy, do zwolnienia z pracy wyłącznie, 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 powódka miała podczas spotkania czas na podjęcie świadomej i swobodnej decyzji. Typowy w takiej sytuacji stres nie powodował ograniczenia możliwości swobodnego złożenia oświadczenia woli. Nie była w tym zakresie w żaden sposób naciskana ze strony pracodawcy oraz innych osób obecnych na spotkaniu w jednym czy drugim kierunku. Oczywistym jest że każdy pracownik, który jest zagrożony perspektywą zwolnienia dyscyplinarnego obawia się konsekwencji takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę co jednak nie oznacza, że ma wyłączoną możliwość podjęcia świadomej i swobodnej decyzji co do składanych przez pracodawcę propozycji innych sposobów rozwiązania umowy o pracę. Nie ma nadto żadnych podstaw do tego by uznać, że informacja o możliwości zwolnienia dyscyplinarnego powódki była przekazana jedynie po to by wymusić w ten sposób na niej wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Na marginesie zauważyć należy, że pracodawca po zdarzeniu z 19.08.2019 r. i tłumaczeniu powódki, mógł mieć wątpliwości co dalszej perspektywy współpracy. Powódka jako sprzątaczką miała dostęp do pomieszczeń oraz rzeczy osobistych pracowników. Cała zaistniała sytuacja związana ze „zniknięciem” pieniędzy z zagubionego portfela W. L., mogła wzbudzić u pracodawcy co najmniej wątpliwości co do uczciwości M. P..

Konkludując powódka nie pozostała pod wpływem groźby podczas spotkania 06.09.2019 r. Ze strony uczestników niniejszego spotkania nie padły pod jej adresem żadne bezprawne groźby. Natomiast w ocenie sądu, biorąc pod uwagę orzecznictwo i analizę stanu faktycznego nie można przyjąć, że przedstawienie powódce alternatywy w postaci: rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, było groźbą w rozumieniu art. 87 k.c. Ponadto nie można przyjąć, że samo porozumienie było obarczone jakąkolwiek wadą oświadczenia woli w rozumieniu art. 82 k.c.

Zatem mając na uwadze powyższe sąd w pkt I oddalił powództwo.

O kosztach Sąd orzekł kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego w podwójnej stawce z § 9 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800). Z uwagi na zwiększony nakład pracy adwokata.

Z:

1. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć (...)
2. kal. 14 dni.