

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2020 r.

**Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Ławnicy: Jolanta Przastek, Bogdan Kaczmarczyk

Protokolant: st. sekr. sąd. Izabela Ciesińska

**po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2020 r. w O. na rozprawie**

**sprawy z powództwa B. N. (1)**

**przeciwko (...)- (...) w O.**

**o przywrócenie do pracy**

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki B. N. (1) na rzecz pozwanego (...)- (...) w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 151/20**

## UZASADNIENIE

***Powódka B. N. (1) wniosła przeciwko pozwanemu (...)- (...) w O. pozew o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie kwoty 4275 złotych tytułem odszkodowania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.***

***W uzasadnieniu pozwu wskazała, że na szczególną uwagę w świetle niniejszego sporu zasługują okoliczności w jakich doszło do zawarcia aneksu do umowy o pracę z dnia 26.03.2020r. oraz oświadczenia powódki o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli- zawarcia powyższego aneksu. Do podpisania aneksu ze strony powódki doszło wskutek podstępnie wywołanego przez D. K. błędu co do treści czynności prawnej. Ponad to, podczas podpisywania aneksu powódka działała pod wpływem groźby polegającej na zażądaniu podpisania przez nią aneksu bez szczegółowego zapoznawania się z treścią jego postanowień, co wywołało u niej obawę natychmiastowego rozwiązania z nią stosunku pracy. Wskazano, że zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczynny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym wycofaniu z dokumentów osobowych, znajdujących się w biurze pozwanego, aneksu ustalającego nowe warunki płacy od dnia 01 kwietnia 2020 r. oraz poinformowanie w sposób bezprawny biura (...), aby wycofało ten dokument jako nieobowiązujący, są pozorne. Zdaniem powódki wszelkie okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały wywołane postawą pracodawcy, który działając w złej wierze zmierzał do zwolnienia powódki.***

***W odpowiedzi na pozew pozwany (...)- (...) w O. wniośł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

W uzasadnienie odpowiedzi na pozew zaprzeczono, aby przy podpisywaniu aneksu z dnia 26.03.2020r. pracownik działał pod wpływem groźby bądź błędu. Wskazano, iż zachowanie powódki, polegające na zabraniu dokumentów z akt osobowych stanowi w ocenie pozwanego przestępstwo sprzeniewierzenia. Powódka jako pracownik była zobowiązana do dbania o akta osobowe i nie mogła bez pozwolenia swoich przełożonych usuwać dokumentów z tych akt.

***Sąd ustalił, co następuje:***

***Powódka B. N. (1) była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od dnia 01 grudnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę. Początkowo na okres próbny w wymiarze ¼ etatu, a następnie na czas nieokreślony w wymiarze ½ etatu. Powódka świadczyła pracę na stanowisku kasjerki. Legitymuje się orzeczeniem o niepełnosprawności. Ma wykształcenie wyższe ekonomiczne.***

(bezsporne, nadto: umowa o pracę-k. 8-9, aneks-k. 10-11, świadectwo pracy-k. 14-16, dokumenty w aktach osobowych powódki cz. B -umowa o pracę z dnia 01.12.2012r. oraz z dnia 01.01.2013r. , cz.A-kwestionariusz osobowy)

W początkowym okresie zatrudnienia wynagrodzenie powódki wynosiło ½ najniższego wynagrodzenia. Aneksem z dnia 01 kwietnia 2019 r. podwyższono wynagrodzenie i ustalono jego wysokość na kwotę 1425 zł miesięcznie. Kolejnym aneksem do umowy z dnia 02 stycznia 2020 r. podwyższono wynagrodzenie powódki i ustalono jego wysokość na kwotę 1450 zł. Powyższego dokumentu powódka nie podpisała i odmówiła jego przyjęcia.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki cz. B - aneksy do umów z dnia: 02.01.2020r., 01.04.2019r., 01.01.2019r., 05.03.2018., 24.11.2015r., 01.10.2013r., 18.09.2013r., umowa o pracę z dnia 01.12.2012r. oraz z dnia 01.01.2013r. )

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in. przyjmowanie wpłat słuchaczy (...) i dokonywanie stosownych wypłat, wykonywanie przelewów wynagrodzeń związanych z umowami zlecenia, sporządzanie raportów kasowych dziennych i miesięcznych, kontakt z biurem rachunkowym w zakresie dostarczania dokumentacji np. list płac.

Pracodawca prowadzi dokumentację pracowniczą w postaci akt osobowych pracownika. Dokumentacja ta znajduje się w szafie w gabinecie prezesa (...). Poza aktami osobowymi, w szafie znajdują się również inne dokumenty tj. umowy, projekty. Prezes stowarzyszenia decydował o sporządzaniu dokumentów pracowniczych wydając w tym zakresie stosowne polecenia. Przygotowywaniem ich zajmowała się głównie T. K. (1). Do obowiązków powódki oraz T. K. (1) należało składanie dokumentów dotyczących pracowników do aktach osobowych, po ich akceptacji przez prezesa zarządu. U pozwanego zatrudnione były dwie pracownice tj T. K. (1) i powódka.

(dowód: zeznania T. K.-k. 59v- 61v, L. F.- k. 66v-67v, przesłuchanie powódki- k. 44-47 i 68-69, D. K. k. 69-71)

Z uwagi na trudności finansowe Stowarzyszenia związane z wirusem covid-19, w dniu 26 marca 2020 r. pracodawca wystąpił do powódki z propozycją obniżenia wynagrodzenie do kwoty 1300 zł brutto miesięcznie. Wraz z powódką propozycję obniżenia wynagrodzenia otrzymał drugi pracownik Stowarzyszenia- (...). Powyższe warunki zostały przez pracownice zaakceptowane. Powódka własnoręcznie złożyła podpis pod aneksem z dnia 26.03.2020r.

Przed podpisaniem aneksu prezes D. K. (2) oraz wiceprezes Stowarzyszenia- (...) przedstawiły okoliczności, z powodu których podjęto decyzję o obniżeniu pracownikom wynagrodzenia. Powódka podczas spotkania została poproszona o przedstawienie sytuacji finansowej pozwanego. W przeprowadzonej z pracownicami rozmowie powołano się na sytuację panującą w kraju związaną z pandemią oraz konsekwencje w postaci braku słuchaczy, którzy przed pandemią korzystali z oferty pozwanego. Oferta pozwanego była skierowana do osób starszych, które w zaistniałej sytuacji kryzysowej musiały pozostać w domach. Powyższe spowodowało znaczne zmniejszenie wpływów do kasy pozwanego

m.in. z tytułu składek członkowskich ( słuchacze w zasadzie zaprzestali płatności za drugi semestr rozpoczynający się w lutym) lub innych aktywności organizowanych przez pozwanego. Wskazano, że zaistniała sytuacja powoduje mniejszą ilość wizyt słuchaczy w siedzibie, pracownik w banku a w konsekwencji zmniejszenie pracy. Rozmowa z pracownikami odbyła się w spokojnej atmosferze. Żaden z członków zarządu podczas spotkania nie oświadczył, iż w przypadku nie podpisania aneksów, umowa o pracę zostanie rozwiązana. Powoływano się na sytuację w kraju, która znana była wszystkim pracownikom i członkom Stowarzyszenia. Wyjaśniono, że gdy sytuacja w kraju wróci do normy, pracownicy powrócą do dotychczasowego wynagrodzenia.

Decyzja dotycząca obniżenia pracownikom wynagrodzenia była konsultowana z całym zarządem. (...) - (...) (dalej: (...)) jest stowarzyszeniem. Władzami naczelnymi (...) są Walne Zebranie, Zarząd i Komisja Rewizyjna. Uchwały władz zapadają zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. Zgodnie z wpisem w Krajowym Rejestrze Sądowym Stowarzyszenie reprezentowane jest przez zarząd kolegialnie. Do zaciągania zobowiązań majątkowych wymagana jest reprezentacja dwuosobowa- prezes lub wiceprezes oraz skarbnika ( bezsporne). Natomiast w zakresie spraw pracowniczych, dokumenty pracownicze faktycznie podpisuje prezes jednoosobowo lub ze skarbnikiem.

(dowód: odpis z KRS- k. 19-20, statut-k. 78-83, kopia aneksu z dnia 26.03.2020r., zeznania T. K.- k. 60-61v, D. J.- k. 62-64; L. F.- 66v-67v, B. N.- L.- k. 64v-65, przesłuchanie D. K. k. 69-71akta osobowe powódki cz.B - świadectwo pracy z 21.04.2020r., aneksy do umowy o pracę z 26.03.2020r., 02.01.2020r., 01.04.2019r.,01.01.2019r.,05.03.2018r.,24.11.2015r.,01.10.2013r., 18.09.2013r., umowa o pracę z dnia 01.12.2012r., rozwiązanie umowy z dnia 31.12.2012r., umowa o pracę z dnia 01.10.2013r.)

Po podpisaniu aneksów, zgodnie z przyjętą praktyką, ich skany zostały przesłane do biura (...) w dniu 26.03.2020r. Oryginały dokumentów T. K. złożyła do akt osobowych pracowników. Biuro rachunkowe dysponowało wszelkimi aneksami do umów pracowniczych. Na ich podstawie wyliczono i wypłacano pracownikom wynagrodzenie.

Praktyką było, że wszelkie nowe dokumenty, wymagające pilnego załatwienia, po ich podpisaniu przez prezesa lub inne osoby uprawnione do ich zatwierdzenia były skanowane i wysyłane do biura rachunkowego. Dokumenty nie wymagające pilnego załatwienia, zanoszono bezpośrednio do biura. Zazwyczaj robiła to powódka, po akceptacji prezesa.

(dowód: zeznania T. K.-k. 59v- 61v, L. F.- k. 66v-67v, I. D.- k. 65v-66; przesłuchanie powódki- k. 44-47 i 68-69, D. K. k. 69-71)

Następnego dnia, po podpisaniu aneksów do umowy o pracę, tj. w dniu 27 marca 2020 r., doszło do spotkania prezesa (...) z powódką, podczas którego B. N. (1) zwróciła D. K. (2) podpisany dzień wcześniej aneks. Poinformowała przełożoną, że przemyślała sprawę i nie zgadza się na obniżenie wynagrodzenia. Prezes próbowała wyjaśnić B. N., że ulegnie zmniejszeniu ilość jej pracy i czasu pracy z powodu mniejszej ilości wpłat od słuchaczy, braku obowiązku w dotychczasowym zakresie chodzenia do banku i sporządzania raportów kasowych. Powódka oświadczyła, że czuje się pokrzywdzona. Wówczas Prezes stwierdziła, że panie powrócą do tematu po powrocie powódki z urlopu, na który ta udawała się od dnia 01.04.2020r. do 20.04.2020r. Nadto, nie była władna samodzielnie podjąć decyzji w tym zakresie. Po rozmowie z powódką telefonicznie powiadomiła o jej treści część członków zarządu.

Gdy kolejnego dnia D. K. (2) przyszła do biura na biurku znajdował się pozostawiony przez powódkę aneks do umowy. Wkładając go do dokumentów osobowych powódki zauważyła brak egzemplarza aneksu podpisanego przez powódkę, który poleciła tam wcześniej umieścić. O wyjaśnienie sytuacji poprosiła T. K. (1), która oświadczyła, że zarówno swój dokument, jak i dokument powódki umieściła w aktach osobowych.

(dowód: pismo z dnia 15.04.2020- k. 12, zeznania T. K. k. 59v-61v, D. J. k. 62-64, L. F. k. 66v-68, B. N.- L.- k. 64v-65, przesłuchanie B. N.- k. 44-47, 68-69, D. K.- k. 69-71)

W dniu 21 kwietnia, po powrocie powódki z urlopu członkowie zarządu: D. K. (2), D. J. (2) oraz L. F. (2) spotkały się z powódką w sali konferencyjnej. Na pytanie prezes odnośnie zaginionego aneksu powódka odpowiedziała, że go wyjęła i posiada u siebie. Na spotkaniu przedstawiono powódce do podpisu trzy dokumenty. W pierwszej kolejności przedłożono B. N. pisma, które miały na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji oraz wskazanie powódce, że jej zachowanie ma charakter karalny i nie powinna takich rzeczy robić. Powódka odmówiła podpisania przedłożonych dokumentów. Jednocześnie na słowa D. K. stwierdziła, że prezes jest śmieszna, mówi „głupstwa”. Przedstawiciele zarządu uczestniczący w zebraniu, w związku z postawą powódki zaprezentowaną podczas przedmiotowego spotkania, wręczyli jej przygotowane wcześniej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka również odmówiła podpisania przedłożonego jej pisma.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na bezprawnym wycofaniu dokumentów osobowych, znajdujących się w biurze (...) aneksu ustalającego nowe warunki płacy od 01 kwietnia 2020 r. oraz bezprawne poinformowanie Biura (...), aby wycofali dokument jako nieobowiązujący.

Pracodawca, wskazał, iż takim ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych powódka utraciła jego zaufanie.

Decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę została uzgodniona z członkami zarządu w drodze telefonicznej, a podpisana przez prezes D. K. (2).

(dowód: oświadczenie- k. 13, T. K. k. 59v-61v, zeznania D. J.- k. 62-64, B. N.- L.- k. 64v-65, L. F. k. 66v-68, przesłuchanie D K.- k. 69-71)

W dniu 29 kwietnia 2020 r. powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego przez nią oświadczenia woli w dniu 26 marca 2020r. z uwagi na:

1) podstępnie wywołany przez Prezes stowarzyszenia — D. K. (2) błąd co do treści czynności prawnej — informując powódkę, że z uwagi na trudną sytuację finansową zmuszona będzie dokonać obniżenia wynagrodzeń i godzin pracy pracowników (...) - (...) w O., podczas gdy nie zmieniono u pracodawcy w żaden sposób zakresu czasowego wykonywanych obowiązków pracowniczych;

2) złożenie tego oświadczenia pod wpływem groźby bezprawnej polegającej na przedłożeniu przygotowanego drukiem maszynowym oświadczenia oraz zażądaniu podpisania oświadczenia bez zapoznawania się z jego treścią przez Prezes stowarzyszenia — D. K. (2), co wywołało u powódki obawę natychmiastowego rozwiązania z nią stosunku pracy, a co za tym idzie pozostawania w okresie przedemerytalnym bez stałych środków utrzymania.

(dowód: oświadczenie- k. 17, dowód nadania k. 18)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dokując ustaleń w sprawie oparł się na dowodach z zeznań słuchanych świadków. Podkreślenia wymaga fakt, iż okoliczności wynikające z tych zeznań są ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny wewnętrznie obraz okoliczności niniejszej sprawy. Nadto, treść oświadczeń świadków koreluje także z dokumentami złożonymi przez obie strony do akt sprawy. W kontekście przedstawionych w toku postępowania dowodów okoliczności wynikające z przesłuchania powódki, a dotyczące podpisania aneksu oraz spotkania, na którym rozwiązano z powódką umowę o pracę jawią się odmiennie od okoliczności przywołanych przez przesłuchanych świadków. Należy podkreślić, że z zeznaniami wszystkich świadków korelują informacje wynikające z przesłuchania D. K.. Zeznania wskazanych osób są ze sobą kompatybilne i wewnętrznie zgodne.

Zgodnie z art. 52 par. 1 pkt. 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 kp przewiduje przykładowy katalog podstawowych obowiązków pracowniczych. I tak par.1 przywołanego przepisu wskazuje, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Paragraf 2 przewiduje, że pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń powódka była zatrudniona na stanowisku kasjerki. Jednocześnie do jej zadań, podobnie jak i drugiej z pracownic- T. K. (1) należało uzupełnianie akt osobowych pracowników.

W dniu 27.03.2020r. powódka wyjęła ze swoich akt osobowych aneks z dnia 26.03.2020r. Dokonała tego bez polecenia lub ewentualnej zgody pracodawcy. Należy podkreślić, iż obowiązek prawidłowego, rzetelnego i zgodnego z prawem prowadzenia akt osobowych spoczywa na pracodawcy zgodnie z przepisami art. 94 pkt.9a i 9b kp oraz rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Przepis art. 94 pkt.9a i 9b kp wskazuje, że pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza) a także przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Tym samym na pracodawcy ciąży obowiązek zabezpieczania danych osobowych pracowników przed uszkodzeniem lub zniszczeniem. Jednocześnie pracownik nie może samowolnie usuwać z własnych akt osobowych dokumentów kształtujących stosunek pracy ani odmawiać zwrotu tych dokumentów na żądanie pracodawcy. Powyższe wynika z obowiązków ciążących na pracowniku w związku z nawiązanym stosunkiem pracy i obowiązkiem dbałości o dobro i mienie zakładu pracy.

Jak już wskazano, powódka samowolnie w dniu 27.04.2020r. wyjęła ze swoich akt osobowych aneks z 26.03.2020r. i poinformowała dodatkowo biuro rachunkowe, które obsługuje pozwanego, o tym, że aneks jest nieaktualny. Informacja ta była o tyle istotna, że biuro rachunkowe dokonuje naliczania wynagrodzeń pracownikom. Należy podkreślić, że powódka nie dysponowała zgodą pracodawcy ani na usunięcie dokumentu z akt osobowych, ani na poinformowanie biura rachunkowego w tym zakresie. Co istotne, podczas spotkania w dniu 21.04.2020r. B. N. z przedstawicielami zarządu, powódka nie wykazała skruchy odnośnie swojego postępowania. Wręcz na słowa prezes co do niewłaściwości i nielegalności swojego zachowania, oświadczyła, że prezes jest śmieszna i opowiada głupstwa.

W ocenie Sądu, zachowanie powódki opisane we wręczonym jej rozwiązaniu umowy wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Postępowanie powódki miało charakter zawiniony, umyślny i stanowiło wyraz naruszenia zasadniczych obowiązków pracownika, w tym w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony mienia i przestrzegania przepisów.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje – przykładem jest wyrok z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20, poz. 746 – że do spełnienia warunku zawinienia określonego w art. 52 par. 1 pkt.1 kp- niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 216). Tak samo zakwalifikował SN jednorazową, drobną kradzież mienia pracodawcy (wyrok z 25.04.2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W okolicznościach niniejszej sprawy jednoznacznie jawi się fakt, iż powódka świadomie wyjęła z akt osobowych dokument pracowniczy bez wiedzy i zgody pracodawcy.

W ocenie Sądu, powyższe zachowanie polegające na wycofaniu z dokumentów osobowych znajdujących się w siedzibie (...) aneksu ustalającego nowe warunki płacy od 01.04.2020r. i poinformowaniu biura rachunkowego o wycofaniu tego dokumentu stanowi o spełnieniu przesłanek warunkujących zastosowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wskazano, powódka dokonała powyższego samowolnie, bez zgody pracodawcy, wbrew jego stanowisku wyrażonemu w aneksie i podczas rozmowy w dniu 27.03.2020r.

Jednocześnie nie jest uzasadniony zarzut powódki w zakresie braków formalnych pisma zawierającego rozwiązanie umowy o pracę. Jak wynika z par.22 statutu pozwanego uchwały władz zapadają zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. Zasady reprezentacji określone w KRS stanowią, iż do zaciągania zobowiązań majątkowych wymagana jest reprezentacja dwuosobowa- prezes lub wiceprezes oraz skarbnika. Natomiast w toku postępowania ustalono, iż w zakresie spraw pracowniczych, dokumenty pracownicze skutecznie podpisywał prezes jednoosobowo lub ze skarbnikiem realizując wolę zarządu. Taka zasada obowiązywała od początku zatrudnienia powódki, gdy umowę o pracę z powódką podpisał jednoosobowo ówczesny prezes ( przy niezmienionym, w zakresie podejmowania decyzji, statucie i zasadach reprezentacji określonych w KRS). Następnie, o czym świadczy dokładna analiza akt osobowych powódki, dokumenty kształtujące prawa i obowiązki B. N. były podpisywane przez prezesa samodzielnie lub łącznie ze skarbnikiem. Jednocześnie w zakresie objętym przedmiotem niniejszej sprawy, należy podkreślić, co wynika z zeznań D. J., B. N.-L., L. F. oraz przesłuchania D. K., iż decyzja co do rozwiązania umowy o pracę z powódką została ustalona z pozostałymi członkami zarządu znajdując ich akceptację. Wyrazem tego było przygotowane na dzień 21.04.2020r. pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę. Jednocześnie wszystkie przywołane osoby wskazały, że ze względu na epidemię nie miały w tamtym okresie możliwości osobistego spotkania się ( są to osoby starsze, do których w szczególności kierowano zalecenia izolacji społecznej) i decyzje były ustalane telefonicznie.

W niniejszych rozważaniach należy także odnieść się do kwestii podpisania w dniu 26.03.2020r. aneksu obniżającego wynagrodzenie powódki za pracę. Powódka w pozwie wskazywała, że do podpisania aneksu z jej strony doszło wskutek podstępnie wywołanego przez prezesa błędu co do treści czynności prawnej polegającego na przekazaniu jej informacji, że obniżenie wynagrodzenia nastąpi na okres trwania stanu epidemii w kraju podczas gdy z treści aneksu wynika, że obniżenie wynagrodzenia powódki nastąpiło na stałe. Nadto, z uwagi na zapewnienie powódki, że obniżenie wynagrodzenia będzie wiązało się z ograniczeniem jej obowiązków pracowniczych i skróceniem czasu pracy podczas gdy ilość obowiązków i czasu pracy powódki pozostały niezmiennie. Powołano się także, na groźbę polegającą na żądaniu podpisania aneksu bez szczegółowego zapoznawania się z treścią jego postanowień, co wywołało u powódki obawę natychmiastowego rozwiązania z nią stosunku pracy.

Z ustaleń dotyczących spotkania w dniu 26.03.2020r., dokonanych na podstawie zeznań T. K., D. J. i B. K., wyłania się zgoła odmienny obraz przebiegu spotkania niż kreuje go powódka. Wszystkie wskazane powyżej osoby opisały spotkanie jako spokojne i merytoryczne, odbywające się w atmosferze wzajemnego zrozumienia. Powódka była poproszona o przedstawienie sytuacji finansowej Stowarzyszenia. Jednocześnie prezes i wiceprezes wskazały, uzasadniając projekt obniżenie pensji, na trudną sytuację pozwanego w związku z Covid 19. W szczególności odniosły się do faktu, że Stowarzyszenie działa na rzecz osób starszych a w związku z obowiązkiem ich izolacji brak jest wizyt w

siedzibie i dokonywania przez słuchaczy wpłat składek. W konsekwencji zmniejszyła się ilość pracy związana z obsługą słuchaczy. Wskazano na brak potrzeby dokonywania wpłat w banku, sporządzania i rozliczania umów zlecenia. Przedstawiciele zarządu wskazali również na ogólną możliwą hipotetycznie sytuację utraty pracy przez pracowników w razie zakończenia funkcjonowania instytucji w związku z trudną sytuacją. Nie odnosili tego faktu tylko do pozwanego Stowarzyszenia.

W ocenie Sądu przywołane okoliczności nie dają podstaw do uznania, że powódka w dniu 26.03.2020r. działała pod wpływem błędu, podstępny lub groźby. Zgodnie z art. 84. § 1 kc 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. 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) (§ 2) . Jednocześnie w świetle art. 86. § 1 kc 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.

W zakresie prawnie skutecznego zarzutu złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby, art.87 kc stanowi, iż 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.

Należy podkreślić, że w spotkaniu uczestniczyła także druga z pracowni- T. K. (1). Osoba ta słuchana jako świadek stwierdziła, że nie było nacisków prezesa i wiceprezesa, atmosfera była spokojna, wszystkie wiedziały jaka jest sytuacja w kraju, nikt się nie złościł, nie podnosił głosu. Nie padło oświadczenie ze strony pracodawcy, że w razie braku podpisania aneksu zostanie rozwiązana umowa o pracę. Prezes poinformowała, że nastąpi obniżenie wynagrodzenia, ale jak sytuacja się unormuje wówczas nastąpi powrót do poprzedniej wersji wynagrodzenia. Świadek zeznała, że powódka zachowywała się normalnie, przyznała, że rozumie sytuację. Należy ponownie podkreślić, iż zeznania T. K. i D. J. są ze sobą spójne nadto są one zgodne także z informacjami wynikającymi z przesłuchania D. K.. Również kolejny wiceprezes zarządu pozwanego B. N.-L. potwierdziła, jakie okoliczności przyświecały pozwanemu w związku z propozycją obniżenia wynagrodzenia pracownikom. Zeznała: „ W rozmowie prezydium stwierdziliśmy, że sytuacja jest trudna, bo słuchacze nie wpłacają składek a wypłaty możemy robić, jak są składki” ( k. 64v). Są one również zgodne z okolicznościami wskazywanymi przez powołane wcześniej osoby.

W ocenie Sądu, w okolicznościach spotkania z dnia 26.03.2020r. nie można dopatrzeć się przesłanek zaistnienia żadnej z wad oświadczenia woli przewidzianych przez przepisy kodeksu cywilnego stosowane w zw. z art. 300 kp. Powódka nie składała oświadczenia pod wpływem błędu, nie był również zastosowany wobec niej podstęp. Brak również wystąpienia ze strony pracodawcy groźby bezprawnej wobec B. N.. W tych okolicznościach należy uznać, że aneks został skutecznie podpisany przez powódkę.

Dla skutecznego wycofania oświadczenia woli złożonego wobec drugiej strony niezbędna jest zgoda podmiotu będącego stroną czynności prawnej ( art.61 kc w zw. z art.300 kp). W dniu 27.03.2020r. powódka oświadczyła D. K., że wycofuje się z podpisanego aneksu. Nie podając merytorycznego uzasadnienia zmiany swojej decyzji. Została wówczas poinformowana przez prezesa, że do rozmowy panie wrócą po powrocie powódki z urlopu. Jak podkreśliła D. K. podczas przesłuchania, nie mogła sama podjąć decyzji ponieważ kompetencje w tym zakresie miał zarząd, a nie ona indywidualnie. W związku z powyższym powódka winna była oczekiwać na stosowną decyzję ze strony pozwanego.

Reasumując, nie można uznać, aby pozwany wyraził w sposób jednoznaczny lub dorozumiany zgodę na wycofanie swojego oświadczenia w zakresie podpisania aneksu z dnia 26.03.2020r. Jednocześnie powódka dopiero w dniu 29.04.2020r. przesłała do pozwanego oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego przez siebie oświadczenia woli w postaci podpisanego aneksu. Nie mniej jednak, jak wskazano powyżej, okoliczności sprawy nie

dają podstaw do uznania, iż wyrażenie zgody na podpisanie aneksu z 26.03.2020r. jest obarczone prawnie skuteczną wadą oświadczenia woli składanego przez powódkę.

W związku z powyższym, w punkcie I wyroku, w oparciu o wskazane przepisy, oddalono powództwo.

W punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. orzeczono o kosztach procesu.

SSR G. R.