

Sygn. VPa 46/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. Z. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej O. Elektrownia (...) w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda T. Z. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 23 grudnia 2013r.

sygn. IV P 105/12

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda T. Z. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej O. Elektrownia (...) w R. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt Pa 46/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 kwietnia 2013 roku, działający w imieniu powoda T. Z. (1) pełnomocnik wniósł o przywrócenie go do pracy w (...) S.A.O. Elektrownia (...) oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż powód zatrudniony był u pozwanego na stanowisku elektromontera od dnia 10 lutego 1986 roku do 13 marca 2012 roku. W dniu 23 lutego 2012 roku pozwany dokonał rozwiązania z powodem umowy o pracę z winy powoda. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez przebywanie powoda na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu. W dniu 27 lutego 2012 roku, powód za namową przełożonego, zwrócił się do pracodawcy, aby istniejący między stronami stosunek pracy został rozwiązany w trybie porozumienia stron. W dniu 8 marca 2012 roku pozwany zaakceptował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 kpc. Podkreślił nadto, że powód znajdował się w stanie włączającym świadome podjęcie albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 82 kc).

W odpowiedzi na pozew, pełnomocnik pozwanego nie uznał żądania pozwu i wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu podniósł, iż w dniu 16 lutego 2012 roku podczas wychodzenia z pracy na przejściu osobowym, o godzinie 14.45, powód został zatrzymany przez pracowników ochrony z podejrzeniem, że znajduje się pod wpływem alkoholu. Przeprowadzone badanie wykazało u powoda obecność alkoholu w wydychanym powietrzu – 2,96 ‰. Powód został zapoznany z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego. Nadto podniósł, że nie podziela poglądu, iż wprowadzenie się w stan nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyrok ten zapadł, bowiem w odmiennym stanie prawnym. Powód spożył alkohol najprawdopodobniej z powodu głodu alkoholowego. Zgodnie jednak podkreśla się w piśmiennictwie, że jest możliwe opanowanie głodu alkoholowego. Wbrew twierdzeniom powoda gdy ten stawiał się w pozwanym zakładzie pracy chciał rozmawiać z dyrektorem oddziału w celu złagodzenia skutków nietrzeźwości w pracy w dniu 16 lutego 2012 roku. Do spotkania z dyrektorem nie doszło, został jednak przyjęty przez kierownika Wydziału HR M. K. który poziomował powoda o myśliwość rozwiązania trybu ustania zatrudnienia na zw. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wbrew twierdzeniom powoda przełożony nie wprowadził powoda w błąd a nie wywierał wobec niego żadnych nacisków, albowiem powód napisał prośbę o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę. To bowiem powód uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę za porozumieniem stron jest dla pracownika korzystniejszy.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013 roku, Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy wydanym w sprawie IVP 105/12 oddalił powództwo T. Z. (1).

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powód T. Z. (1) pracował u pozwanego (...) S.A. O. Elektrownia (...) w R. poczynając od lutego 1986 roku do marca 2012 roku na stanowisku starszego elektromontera. Od kilku lat powód leczy się na chorobę alkoholową, z tego też powodu często korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 16 lutego, o godzinie 14.45, pracownik ochrony pełniący służbę na przejściu osobowym, znajdującym się w budynku (...), podczas kontroli ruchu osobowego stwierdził, że zaistniało podejrzenie iż osoba usiłująca wyjść z terenu (...) D. (...) T. Z. (1) znajduje się pod wpływem alkoholu. W wyniku przeprowadzonego badania uzyskano wynik

1,48mg/l, co w przeliczeniu na promile daje 2,96‰

Pismem z dnia 17 lutego 2012 roku, Główny Inżynier (...) w piśmie skierowanym do Dyrektora O. Elektrownia (...) wnioskował o rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp., wobec naruszenia przez niego w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Tegoż samego dnia pismo zawierające informację o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp zostało skierowane do Związków Zawodowych, które w piśmie z dnia 17 lutego 2012 roku, nie wyraziły zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem podnosząc, że decyzja w tym zakresie jest pochopna, bowiem T. Z. jest w trakcie leczenia psychiatrycznego

W dniu 21 lutego 2012 roku wystawiono powodowi zwolnienie lekarskie, poczynając od dnia 15 lutego 2012 roku do 29 lutego 2012 roku

Od dnia 21 lutego 2012 roku do 26 lutego powód został przyjęty do (...) Kliniki (...). Ze względu na stan prepsychotyczny otrzymał zasiłek chorobowy poczynając od 15 lutego 2012 roku do 29 lutego 2012 roku. W trakcie pobytu korzystał z jednodniowej przepustki. W trakcie leczenia rozpoznano uzależnienie od alkoholu. Zalecano do leczenia ambulatoryjnego: Campral 3 x 1 tabletki , Lorafen 2,5 mg w razie bezsenności.

Powód T. Z. (1) funkcjonuje na poziomie intelektualnym w zakresie normy, ma dość dobrze zachowane funkcje poznawcze. Aktualnie nie prezentuje objawów psychotycznych, które występowały w przeszłości w postaci halucynacji słuchowych i wzrokowych związanych z okresem odstawiennym od alkoholu. Objawy psychotyczne były

składową mającena alkoholowego, czyli stanu przemijających zaburzeń świadomości z objawami psychotycznymi i pobudzeniem spowodowanych znacznym zmniejszeniem dawki

przyjmowanego alkoholu. U badanego powoda występują objawy świadczące, iż jest uzależniony od alkoholu, czego świadomość posiada. W 2012 roku rozpoznano u niego zaburzenia depresyjne związane z nim kompensacyjne picie alkoholu, przy czym w dniu 16 lutego 2012 roku był w stanie wyłączającym świadome podjęcie decyzji, przy czym mógł przewidzieć konsekwencje wprowadzenia się w stan upojenia alkoholowego. Otrzymywane leki: campral miały na celu podtrzymywanie abstynencji alkoholowej. Natomiast larofen to lek zalecany przy bezsenności. W trakcie leczenia ambulatoryjnego nie zalecano innych leków antydepresyjnych. Leki przyjęte przez powoda w dniu 27 lutego 2012 rok nie pobawiły powoda świadomości w podejmowaniu decyzji.

Pismem z dnia 23 lutego 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, którą powód podpisał w dniu 27 lutego 2012 roku

Pismem z dnia 24 lutego Kierownik(...) poinformowała o tym, że w dniach 15 lutego-16 lutego T. Z. (1) pełnił obowiązki pracownicze na stanowisku starszego elektromontera w związku z tym mimo zwolnienia lekarskiego okres ten należy zaliczyć jako przepracowane dniówki.

W dniu 27 lutego 2012 roku powód chciał rozmawiać z Dyrektorem, jednakże z uwagi na ważne spotkanie, w którym uczestniczył został przyjęty przez M. K.. Powód prosił go o złagodzenie skutków zwolnienia dyscyplinarnego. M. K. poinformował powoda, iż może tylko wnosić o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Tego samego dnia powód sporządził pismo, w którym wniósł o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W piśmie z dnia 13 marca 2012 roku, pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron. Odbiór powyższego świadectwa powód potwierdził swoim podpisem na oryginale

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy. Rozdział VII został poświęcony przestrzeganiu na terenie zakładu pracy obowiązku trzeźwości. Każdy z pracowników ma obowiązek zachowania trzeźwości w pracy i przestrzegania zakazu wnoszenia sprzedaży podawania i spożywania napojów alkoholowych w miejscu pracy. Pracownicy w stanie po użyciu alkoholu mają zakaz występowania do zakładu prac oraz przebywania na jego terenie, pod rygorem usunięcia go z zakładu. Przełożeni mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie lub w miejscu pracy oraz poinformowania Formacji Ochrony w celu przeprowadzenia badania trzeźwości. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w pracy – Dyrektor Generalny lub upoważnione przez niego osoby może również stosować karę pieniężną .

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że złożone przez powoda powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu na podstawie art. 30 k.p. W ocenie Sądu I instancji, dokonane przez pozwanego działania polegające na złożeniu jednostronnego oświadczenia woli, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kpc skutkowały rozwiązaniem łączącej strony stosunku pracy z winy pracownika..

Sąd Rejonowy podniósł, że na podstawie czynności prawnej – jednostronnego oświadczenia woli strony mogą rozwiązać każdą umowę o pracę, pod warunkiem, że rozwiązanie jest uzasadnione i spełnione są inne wymagania przewidziane w k.p.

Przyczyny dopuszczające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały ukształtowane szerzej po stronie pracodawcy (art. 52 i 53), niż pracownika (art. 55).

Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zwinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;

b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;

c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;

d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Artykuł 52 § 1 wymienia trzy przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zawinione przez pracownika. Wyczerpujące a zachowanie powoda należy rozpatrywać z punktu widzenia §1 tegoż przepisu. Przepis ten stwarza pracodawcy tylko możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie musi on jednak z niej korzystać, jeżeli uzna, że zawinione zachowanie się pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia. W szczególności pomimo takiego zachowania się pracownika, które uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne, pracodawca może pozostawić go na dotychczasowym stanowisku, bądź tylko przenieść na inne stanowisko (bez rozwiązywania umowy o pracę). Z uprawnienia tego jednak pracodawca w przedmiotowej sprawie nie skorzystał. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wprawdzie, przy ocenie działania pracownika, należy brać pod uwagę całokształt jego postępowania, a nie jego jednorazowe zachowanie, to w przedmiotowej sprawie należy jednak podkreślić, iż zachowanie powoda, w ocenie Sądu I instancji, nie stanowi samo w sobie jaskrawego przypadku naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 k.p., jak również w regulaminie pracy Kopalni (...). W ocenie Sądu Rejonowego, żaden przepis, w tym zastosowany przez pozwanego artykuł 52 kodeksu pracy, nie daje pracodawcy tak daleko idących uprawnień. Przepis ten statuuje zasadę zwalniania pracownika bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, stanowiący odwołanie do art. 100 kp, nakładającego na pracownika obowiązki, do których w pierwszej kolejności należy między innymi przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, który nakłada jedynie obowiązek powstrzymywania się od nadużywania alkoholu w miejscu pracy, wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy. Nie dawało to jednak podstaw do zastawiania przez pozwanego tak daleko idących sankcji, jak rozwiązanie umowy o pracę. Jednakże powyższe rozważania, w ocenie sądu, nie są jedynymi, które legły u podstaw wydanego wyroku, bowiem z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło na skutek zgodnych oświadczeń powoda i pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W ocenie Sądu Rejonowego, złożone przez powoda w dniu 27 lutego 2012 roku oświadczenie wnioskujące o zamianę wypowiedzenia umowy w trybie art.52 k.p. na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jest prawnie skuteczne z punktu widzenia wymogów wynikających z art. 30 kp. Porozumienie rozwiązujące ma szeroki zakres zastosowania, można bowiem w ten sposób rozwiązać każdą umowę o pracę. Zawarcie porozumienia rozwiązującego jest możliwe także po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną ze stron, ale przed upływem okresu tego wypowiedzenia. W takim przypadku wyrażenie przez stronę wypowiadającą zgody na zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę jest równoznaczne z dorozumianym cofnięciem złożonego wcześniej oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie wydaje się natomiast możliwe zawarcie porozumienia rozwiązującego już po rozwiązaniu stosunku pracy. W orzecznictwie sądowym kwestia ta była rozważana w odniesieniu do możliwości rozwiązania na mocy porozumienia umowy wcześniej rozwiązanej w trybie niezwłocznym. W jednym z wcześniejszych swoich rozstrzygnięć Sąd Najwyższy odrzucił taką możliwość. W nowszym orzecznictwie dopuszcza jednak cofnięcie, za zgodą adresata, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a następnie zawarcie porozumienia rozwiązującego. Strony porozumienia mogą oznaczyć dowolnie datę rozwiązania umowy o pracę. Termin rozwiązania umowy o pracę strony uzgodniły na dzień 13 marca 2012 roku. W przypadku określenia przez strony późniejszej daty rozwiązania umowy o pracę, aż do nadejścia tego terminu, możliwe jest jednostronne rozwiązanie tej umowy w trybie wypowiedzenia, bądź bez wypowiedzenia, na warunkach przewidzianych dla tych czynności prawnych w stosownych przepisach. Zwykle do zawarcia porozumienia dochodzi na skutek złożenia oferty przez jedną ze stron stosunku pracy i jej przyjęcia przez drugą stronę. Znajdują tu odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego o ofertowym trybie zawierania umów (art. 66 i n. k.c.). O złożeniu oferty możemy zatem mówić, jeśli przedstawione drugiej stronie oświadczenie zmierzające do zawarcia porozumienia określa istotne jego postanowienia. W zasadzie takim

istotnym postanowieniem jest jedynie wskazanie trybu rozwiązania stosunku pracy. Najczęściej w ofercie wskazuje się także termin rozwiązania (por. uwagi na ten temat poczynione wcześniej). Oferent może również określić inne warunki zakończenia umowy o pracę w tym trybie. Porozumienie rozwiązujące uważa się za zawarte, jeśli oblat przyjął ofertę bez zastrzeżeń. Przyjęcie oferty z zastrzeżeniem zmiany lub uzupełnienia poczytuje się za nową ofertę. Tak jest choćby w przypadku propozycji zmiany terminu rozwiązania umowy bądź też uzależnienia przez pracodawcę zgody na zawarcie porozumienia od rozliczenia się pracownika z powierzonego mu mienia. Termin, w którym oferta wiąże, może być wskazany w samej ofercie. Jeżeli zatem strona stosunku pracy w piśmie zawierającym ofertę porozumienia rozwiązującego oznaczy datę ustania tego stosunku, to jest to równocześnie termin, do którego wiąże go oferta i do którego druga strona może skutecznie ofertę przyjąć. Jeśli tak nie jest, obowiązują reguły określone w art. 66 § 2 k.c.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w szczególności za takie należy uznać wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi, który złożył ofertę zawarcia porozumienia rozwiązującego. Strony mają swobodę w kształtowaniu treści zawieranego porozumienia rozwiązującego, choć swoboda ta nie może oznaczać pełnej dowolności, a w szczególności nie może prowadzić do obchodzenia ochronnych norm prawa pracy, zwłaszcza dotyczących ochrony trwałości zatrudnienia. Oświadczenie woli składające się na porozumienie rozwiązujące umowę o pracę może być dotknięte wadami, co oznacza konieczność odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o tego rodzaju wadach. Z pewnością w przypadku pracownika (w mniejszym stopniu pracodawcy i to tylko będącego osobą fizyczną) możemy mieć niekiedy do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Wówczas złożone oświadczenie jest nieważne. Nie można jednak utożsamiać z takim stanem zdenerwowania pracownika, które zwykle towarzyszy rozwiązaniu stosunku pracy, zwłaszcza w okolicznościach, które nie są dla niego korzystne. W ocenie Sądu I instancji, okoliczności podniesione przez pełnomocnika powoda, w zakresie braku świadomości w chwili podejmowania decyzji przez powoda T. Z. (1), nie znalazły potwierdzenie w opinii biegłej. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że zarówno stan w chwili przyjęcia do prywatnej Kliniki, jaki i w dniu 27 lutego 2012 roku, nie wykazały, aby powód był w stanie wyłączającym podjęcie decyzji, powodując nieważność dokonane tegoż dnia czynności prawnej. Słusznie, w ocenie Sądu Rejonowego, przyjmuje się, że jeśli były podstawy takiego zwolnienia, zgoda na porozumienie rozwiązujące jest dla pracownika korzystnym sposobem zakończenia zatrudnienia. Inaczej rzecz się ma w razie braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego pracodawca ma świadomość.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że stan psychiczny powoda tj, że jest pod wpływem alkoholu i spokojny korespondują z wydaną opinią psychiatryczną, z której wynika, że pomimo tego, w dniu 16 lutego 2012 roku będąc w stanie upojenia alkoholowego mógł przewidzieć konsekwencje wprowadzenia się w stan upojenia alkoholowego.

W ocenie Sądu I instancji z praktycznego punktu widzenia donioślejsza jest kwestia błędu jako wady oświadczenia woli jednej ze stron (zwykle pracownika) zawierających porozumienie rozwiązujące. Znajdzie tu odpowiednie zastosowanie art. 83 k.c., zwłaszcza w tej części, w której stanowi się, że jeśli oświadczenie woli było złożone innej osobie pod wpływem błędu, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest jedynie wtedy, gdy błąd co do treści czynności prawnej został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. W przedmiotowej sprawie brak jest zdaniem Sądu I instancji oświadczenia powoda, z którego wynikałoby że działał pod wpływem błędu, dlatego w tym zakresie sąd nie mógł rozpoznać sprawy.

Mając te okoliczności na uwadze Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przywrócenie powoda do pracy.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód zarzucając powyższemu orzeczeniu:

1. nierozpoznanie istoty sprawy polegające na:

pominięciu przez Sąd, iż złożenie pozwu przez powoda, było jego swoistym oświadczeniem, iż uchyla się od skutków złożonego przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, które to oświadczenie złożył pod wpływem istotnego błędu wywołanego przez drugą stronę. Pozwany nie mógł zastosować

wobec powoda tak daleko idącej sankcji, jak rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ powód cierpiał na chorobę alkoholową, o której pozwany wiedział;

2- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

przyjęciu, iż powód nie złożył oświadczenia, iż działał pod wpływem błędu, w sytuacji, gdy powód wniósł powództwo o przywrócenie do pracy, którego celem było uchylenie się przez niego od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i przywrócenie go do pracy;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego:

art. 84 § 1 k.c. w zw. z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie ze względu na uznanie przez Sąd I instancji, iż samo złożenie pozwu nie oznacza, iż powód chciał się uchylić od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, pod wpływem błędu wywołanym przez pozwanego. Błąd ten był istotny i wywołany przez pozwanego, bowiem pozwany utwierdził w przekonaniu powoda, iż jest to jedyny możliwy sposób złagodzenia skutków bycia pod wpływem alkoholu, pomimo iż powód miał stwierdzoną chorobę alkoholową, toteż pracodawca nie mógł z nim skutecznie rozwiązać ze wskazanej przyczyny umowy o pracę;

4. naruszenie przepisów postępowania:

art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji uznał, że powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się przez niego od skutków prawnych, pomimo iż złożył on pozew. Wskazane uchybienie miało niewątpliwie istotny wpływ na wynik sprawy;

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję;

ewentualnie o:

1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

W odpowiedzi na powyższe pozwany wniósł o :

- oddalenie apelacji
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, dlatego też Sąd Okręgowy je w pełni akceptuje i przyjmuje za własne.

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny podniesionych w apelacji przez skarżącego zarzutów, należy poczynić kilka uwag dotyczących istoty i przebiegu postępowania odwoławczego przed sądem II instancji. Pamiętać však

należy, iż zgodnie z treścią art. 378 &1 k.p.c. sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, obejmującej wnioski i zarzuty apelującego. Oczywiście sąd ten, kontrolując prawidłowość zaskarżonego orzeczenia, pełni funkcje sądu merytorycznego, pamiętając jednakże, iż nie może objąć rozpoznaniem sprawy przedmiotu, który nie był objęty żądaniem przed sądem I instancji, a zatem wyrokować ponad żądanie (art.321 k.p.c.). W postępowaniu apelacyjnym wyłączona jest też możliwość dokonania przedmiotowej zmiany powództwa oraz jego rozszerzenie (art.383 k.p.c.). Powyższe okoliczności są o tyle istotne w przedmiotowej sprawie, iż pełnomocnik powoda podniósł w apelacji zarzuty, odwołujące się do naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 84 k.c., którego nie powołał w toku postępowania przed Sądem Rejonowym. Wszak wnosząc przedmiotowy pozew, powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o przywrócenie go do pracy podnosząc, iż T. Z. (1) złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, powoływał się więc na wadę oświadczenia woli, skodyfikowaną w art. 82 k.c. W kierunku udowodnienia przesłanek określonych w powyższym przepisie zmierzały również wnioski dowodowe pełnomocnika powoda m.in. wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, który Sąd I instancji uwzględnił. Opierając się właśnie na opiniach biegłego psychiatry, Sąd I instancji uznał, iż w momencie składania wniosku do pracodawcy o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę, powód nie był w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli - a więc wniosek ten, nie był dotknięty wadą, na którą w toku postępowania powoływał się powód. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że zarówno stan w chwili przyjęcia do prywatnej Kliniki, jaki i w dniu 27 lutego 2012 roku, nie wykazały, aby powód był w stanie wyłączającym podjęcie decyzji, powodującym nieważność dokonanej tegoż dnia czynności prawnej. Powyższe okoliczności nie zostały zresztą zakwestionowane przez skarżącego w apelacji.

Dlatego też, odnosząc się zaś do zarzutu pełnomocnika powoda naruszenia przez Sąd I instancji art. 84 § 1 k.c. w zw. z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Zgodnie bowiem z treścią art. 84 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. 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). Zacytowana powyżej definicja błędu pozwala jednoznacznie stwierdzić, iż jest on zgoła odmienną wadą oświadczenia woli od tej definiowanej w art.82 k.c., na którą powoływał się powód. Podkreślić przy tym należy, iż strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej w zakresie udowodnienia faktu działania powoda pod wpływem błędu, okoliczności jego zaistnienia oraz wykazania, iż błąd miał charakter istotny. Co więcej, nie podnosiła powyższej okoliczności w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Co prawda, w uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazuje, iż: „powód był w trakcie leczenia i nie był świadomy, iż przełożony wprowadził go w błąd”, jednakże w następnym wersie powołany i omówiony został przepis art. 82 k.c., co wskazuje na powołanie się pełnomocnika na powyższą wadę oświadczenia woli. Pamiętać zaś należy, iż kontradiktoryjność procesu cywilnego wymaga, aby strony wskazywały dowody dla wykazania swoich twierdzeń. Wszak rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.), tym bardziej, jeżeli strona reprezentowana jest przez profesjonalnego pełnomocnika. Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76, z glosą A. Zielińskiego, Palestra 1998, nr 1-2, s. 204; wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 70/96, OSNC 1997, nr 8, poz. 113; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 643; wyrok SN z dnia 15 grudnia 1998 r., I CKN 944/97, Prok. i Pr.-wkl. 1999, nr 11-12, poz. 38; wyrok SN z dnia 7 lipca 1999 r., II CKN 417/98, Prok. i Pr.-wkl. 1999, nr 11-12, poz. 35; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 lipca 1999 r., I CKN 415/99, LEX nr 83805; wyrok SN z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662; postanowienie SN z dnia 28 września 1999 r., II CKN 269/99,

Prok. i Pr.-wkł. 2000, nr 2, poz. 27; uzasadnienie wyroku SN z dnia 11 października 2000 r., II UKN 33/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 251).

Dlatego też, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy stwierdza, iż podniesione w apelacji zarzuty nie zasługują na uwzględnienie. Wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy i poczynił ustalenia faktyczne w sposób prawidłowy. Wszak nie można wymagać od sądu, aby przejmował inicjatywę dowodową oraz formułował wnioski za stronę, tym bardziej, jeśli jest ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Podnoszenie zaś dopiero w apelacji zarzutu dotyczącego działania powoda pod wpływem błędu należy uznać za spóźnione, nie tylko z uwagi na treść art. 381 k.p.c., ale przede wszystkim ze względu na upływ rocznego terminu, określonego art. 88. § 2 k.c.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz.1349 z późn. zm.)