

Sygn. akt VIII *Pa* 223/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodnicząca:** sędzia Teresa Kalinka

**Sędziowie:** Patrycja Bogacińska - Piątek

del. Anna Capik-Pater ( spr.)

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 lipca 2020r.** w G.

**sprawy z powództwa** M. N.

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 29 lipca 2019 r. **sygn. akt** IV P 751/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł ( sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del) Anna Capik-Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska- Piątek

Sygn. akt VIII *Pa* 223/19

## UZASADNIENIE

Powód M. N. pozwem skierowanym przeciwko (...) sp. z o. o. w R., domagał się ustalenia, istnienia stosunku pracy pomiędzy nim, a pozwaną nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie umowy z dnia 11 czerwca 2013r., zatytułowanej porozumienie. Ponadto domagał się dopuszczenia go do pracy na warunkach sprzed 16 stycznia 2017r., tj. na warunkach określonych w porozumieniu z dnia 11 czerwca 2013r. oraz zwolnienia go z kosztów sądowych. W uzasadnieniu swojego żądania podał, że od 1 grudnia 1980r. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie (...) w R., po skomercjalizowaniu w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o. o. w R., zajmował kolejno stanowiska: specjalisty, głównego specjalisty, kierownika, dyrektora i prezesa zarządu spółki, a od 11 czerwca 2013r. pełnomocnikiem zarządu – dyrektora ds. technicznych na podstawie porozumienia – umowy o pracę na pełny etat. Następnie wskazał, że 2 stycznia 2017r. doszło do przejęcia Przedsiębiorstwa (...) przez (...) sp. z o. o. w R., w związku z którym 16 stycznia 2017r. w trakcie spotkania prezes zarządu przedstawił mu do wyboru wypowiedzenie umowy o pracę z 3 – miesięcznym okresem wypowiedzenia oraz porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 16 stycznia 2018r. Powód podniósł, że odmówiono mu czasu do namysłu i prawa konsultacji z prawnikiem wskazał, że czuł się zastraszony i pod presją. Podał, że wybrał porozumienie jako korzystniejsze, pozwalające tymczasowo zachować

pracę. Tego samego dnia zawarto porozumienie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy. W dalszej części podniósł, że porozumienie z 16 stycznia 2017r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę jest nieważne, gdyż zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia stosunku pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> §1 kp. Według powoda celem pozwanego było skłonienie powoda do akceptacji warunków pracy mniej korzystnych od dotychczasowych pod groźbą wypowiedzenia umowy o pracę to z kolei podważa dobrowolność zgody powoda na zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Nadto zawarcie takiego porozumienia należy ocenić jako sprzeczne z art. 8 kp. Zdaniem powoda został wprowadzony w błąd odnośnie legalności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a także legalności porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę i dlatego 17 października 2017r. pisemnie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu w sprawie rozwiązania umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu. Ponadto znajdował się w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli oraz bezprawną groźbę nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W jego ocenie przymuszenie go do podpisania rozwiązania umowy za porozumieniem stron należy ocenić przez pryzmat braku podstaw dla jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy, a w szczególności tego, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy oraz ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym.

W odpowiedzi na pozew, (...) sp. z o. o. w R., wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Na wstępie podniosła, że podczas spotkania 16 stycznia 2017r. powodowi dokładnie wyjaśniono konieczność rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę, a ponadto skutki zmiany regulaminu organizacyjnego oraz fakt likwidacji jego stanowiska. Zdaniem pozwanej w związku z przejściem zakładu pracy może zaistnieć konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych np. zlikwidowania podwójnych stanowisk. Po przeprowadzeniu porównania postanowiła rozwiązać z powodem umowę o pracę z uwagi na brak wystarczających, wymaganych na wskazanym stanowisku kompetencji. Wyjaśniła, że z uwagi na długoletnią współpracę zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z odroczonym o rok terminem rozwiązania i ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Podała, że w trakcie spotkania 16 stycznia 2017r. wyjaśniono powodowi przyczyny i tryb rozwiązania umowy o pracę oraz że z jej strony brak było jakiegokolwiek presji w związku z czym powód nie mógł czuć się zastraszonej. Według niej treść zawartego porozumienia nie była sprzeczna z art. 23<sup>1</sup> §1 kp ponadto przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem nie było przejście w trybie art. 23<sup>1</sup> §1 kp, a zmiany organizacyjne. Odnosząc się do ochrony wynikającej z art. 39 kp wyjaśniła, że w dacie zawarcia porozumienia (16.01.2017r.) powód nie był objęty tą ochroną uzyskał ją dopiero po wejściu w życie nowelizacji, która obniżyła wiek emerytalny tj. 1 października 2017r. nadto zakaz wynikający z art. 39 kp dotyczy wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę, a strony zawarły w niniejszej sprawie porozumienie. Zdaniem pozwanej brak jest podstaw do przyjęcia, że powód zawierając porozumienie działał pod wpływem błędu, gdyż przejście zakładu w trybie art. 231 §1 kp nie kreuje szczególnej ochrony w zakresie trwałości stosunku pracy i nie stoi na przeszkodzie dokonaniu zmian organizacyjnych. Według pozwanej powołującej się na orzeczenie Sądu Najwyższego również przestraszenie powoda groźbą utraty pracy nie może stanowić podstawy do uchylenia się od skutków zawartego porozumienia. Jej działania były zgodne z prawem, gdyż była uprawniona do zakończenia stosunku pracy. Zdaniem pozwanej powód podpisał porozumienie dobrowolnie, w pełni świadomy przyczyn i konsekwencji jego zawarcia, a dopiero po upływie dziewięciu miesięcy (nieświadczenia pracy i pobierania wynagrodzenia) próbuje uniknąć konsekwencji w postaci zakończenia stosunku pracy.

**Wyrokiem z dnia 29 lipca 2019r. w sprawie o sygn. akt IV P 751/17 Sąd Rejonowy w Zabrzcu Wydział IV Pracy z powództwa M. N. przeciwko (...) sp. z o.o. w R. o ustalenie istnienia stosunku pracy oddalił powództwo, a w pkt 2 wyroku zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Wyrok ten wydał Sąd I instancji ustalając w następując stan faktyczny :

Powód M. N. od 1 grudnia 1980r. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie (...) w R.. Po skomercjalizowaniu przedsiębiorstwa państwowego pracował w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o. o. w R. kolejno na stanowiskach: specjalisty, głównego specjalisty, kierownika, dyrektora i prezesa zarządu spółki. Od 11 czerwca 2013r. był pełnomocnikiem zarządu - dyrektorem ds. technicznych. Dnia 2 stycznia 2017r. doszło do połączenia spółek, w wyniku którego (...) sp. z o. o. w R. przejęła Przedsiębiorstwo (...) sp. z o. o. w R.. Nastąpiło przejście zakładu pracy art. 23<sup>(1)</sup> §1 kp. W związku z połączeniem spółek pozwana uchwałą nr (...) z dnia 3 stycznia 2017r. ustaliła nową treść Regulaminu Organizacyjnego. Tego samego dnia Regulamin został zatwierdzony uchwałą nr(...) Rady Nadzorczej pozwanej spółki. Prace nad zmianą organizacji pozwanej spółki objęte były klauzulą tajności powód w nich nie uczestniczył.

Dnia 16 stycznia 2017r. w czasie spotkania, w którym oprócz powoda uczestniczyli A. Ł., J. W., M. S. i B. G. powód otrzymał do wyboru do popisania rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. J. W. uargumentował powody obu decyzji koniecznością likwidacji zdublowanego stanowiska dyrektorskiego. Spotkanie miało spokojny przebieg. W wypowiedzeniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy powoda wynikająca z nowego brzmienia Regulaminu Organizacyjnego Spółki oraz schematu organizacyjnego, których zmiana związana była z połączeniem spółek (...) sp. z o. o. i Przedsiębiorstwem (...) sp. z o. o. W piśmie wyjaśniono, że skutkiem zmian organizacyjnych byłoby faktyczne funkcjonowanie w strukturze nowego pracodawcy dwóch stanowisk o częściowo pokrywających się zakresach obowiązków. Jednocześnie wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z uwagi na brak wystarczających, wymaganych na tym stanowisku kompetencji i doświadczenia.

Ostatecznie powód podpisał porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 16 stycznia 2018r. W porozumieniu wskazano, że rozwiązanie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika – zmiany Regulaminu Organizacyjnego Spółki oraz schematu organizacyjnego w następstwie dokonanego 2 stycznia 2017r. połączenia spółek (...) sp. z o. o. (spółka przejmowana) z (...) sp. z o. o. (spółka przejmująca) skutkująca likwidacją stanowiska pracy pracownika. Tego samego dnia powód zawarł porozumienie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy.

Powód z wykształcenia jest elektrykiem i energetykiem, posiada uprawnienia budowlane, pełny komplet uprawnień z grupy elektrycznej, ciepłowniczej i gazowej na wszystkie urządzenia, instalacje i sieć. Natomiast nie miał kompetencji i doświadczenia w zakresie kotłów energetycznych (parowych i wodnych) o mocy powyżej 20 M., turbin parowych, generatorów energii elektrycznej, sieci rozdzielczych wysokiego napięcia (6kV) wraz z urządzeniami pomocniczymi, które posiadał G. B. pracujący w spółce przejmującej od 1995r., który ostatecznie został dyrektorem technicznym u pozwanej.

Dnia 31 października 2017r. powód złożył pisemne oświadczenie, w którym wskazał, że przedstawienie mu w dniu 16 stycznia 2017r. porozumienia zmierzającego do wypowiedzenia stosunku pracy było niedopuszczalne, gdyż przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy art. 23<sup>1</sup> §6 kp. Oświadczył, że został wprowadzony w błąd odnośnie legalności porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę przez radcę prawnego M. S., która w opinii prawnej z 16 stycznia 2017r. stwierdziła, że przejście pracowników przez nowego pracodawcę nie kreuje szczególnej ochrony w zakresie trwałości stosunku pracy i uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z dnia 16 stycznia 2017r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę, złożonego pod wpływem presji czasowej bez możliwości jego oceny, a także przy zaprezentowanej błędnej interpretacji prawa.

W okresie poprzedzającym i następującym po podpisaniu wypowiedzenia powód nie leczył się psychologicznie ani neurologicznie.

Opierając się na opiniach biegłych psychiatry psychologa Sąd Rejonowy ustalił, że u powoda nie występują jakiegokolwiek zaburzenia procesów poznawczych mogące mieć wpływ na zdolność do podejmowania decyzji w dacie podpisania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę (16 stycznia 2017r.) U powoda nie stwierdzono

obecności jakichkolwiek zaburzeń psychicznych, które mogły mu uniemożliwić lub utrudnić dokonywanie czynności prawnych w dniu 16 stycznia 2017r.

Okoliczności dotyczące przebiegu spotkania w dniu 16 stycznia 2017r. Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka A. Ł. i prezesa pozwanej spółki (...), a także częściowo w oparciu o zeznania powoda, ale tylko w zakresie, w jakim były one zbieżne z wymienionymi wcześniej dowodami. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim utrzymywał on, że próbowano go zastraszyć.

Pozostałe okoliczności Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o złożone do akt sprawy dokumenty, zeznania świadka, strony pozwanej i zeznania powoda w zakresie, w jakim były one zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W części zważeniowej Sąd I instancji przytoczył treść art. 189 k.p.c. Uznał, że powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia istnienia stosunku pracy, aczkolwiek stwierdził, że roszczenie jest niezasadne.

Wskazał Sąd Rejonowy, że Kodeks pracy wymienia kilka sposobów rozwiązania umowy o pracę. Jest to katalog wyczerpujący, przez co tylko w ten sposób można zakończyć stosunek pracy. Jednym z tych sposobów jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jest to jedyny ugodowy sposób na rozstanie się z pracodawcą. Porozumienie rozwiązujące jest umową pracodawcy i pracownika o rozwiązanie łączącego ich stosunku pracy w oznaczonym czasie.

Tego rodzaju porozumienie jest wiążące dla obu stron. Dlatego też pracownik nie może swobodnie zmienić zdania i wycofać się z już zawartego porozumienia. Nie ma też możliwości późniejszego odwołania swojego oświadczenia, gdyż odwołanie oświadczenia woli, które zostało złożone pracodawcy, jest skuteczne tylko wówczas, gdy doszło do niego jednocześnie ze złożonym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 ustawy k.c.). Zatem zmiana zdania przez pracownika, który najpierw zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a następnie uznał, że jest to dla niego niekorzystne, nie jest wiążąca dla pracodawcy. Pracodawca może więc nie zgodzić się na zmianę zdania przez pracownika i uznać, że zawarte porozumienie jest skuteczne i powoduje rozwiązanie umowy.

Pracownik może natomiast próbować uchylić się od skutków swej zgody na rozwiązanie umowy, powołując się na wady swego oświadczenia woli określone w art. 82 – 88 kc, a to na zasadzie art. 300 kp.

Podkreślił Sąd I instancji, że przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania opinie biegłego psychologa i psychiatry nie potwierdziły w żaden sposób, by w dacie podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powód znajdował się w stanie wyłączającym świadomość. Biegli kategorycznie stwierdzili, że u powoda nie stwierdzono obecności jakichkolwiek zaburzeń psychicznych, które mogły mu uniemożliwić lub utrudnić dokonywanie czynności prawnych w dniu 16 stycznia 2017r. Wskazał, że pozwany pracodawca zaproponował korzystniejszy dla powoda sposób rozwiązania stosunku pracy, z odroczonym terminem rozwiązania umowy o pracę, a powód jako osoba dokonująca czynności z zakresu prawa pracy miał świadomość konsekwencji podejmowanych przez siebie, o czym świadczy chociażby jego stwierdzenie, że wybrał porozumienie, gdyż gwarantowało dochody przez dłuższy okres niż wypowiedzenie.

Odnosząc się do twierdzeń powoda jakoby porozumienie z 16 stycznia 2017r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę jest nieważne, gdyż zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia stosunku pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> §1 kp podkreślił Sąd Rejonowy, że wynikający z art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. skutek przejścia zakładu lub jego części nie kreuje bezwzględnej ochrony stosunku pracy. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest nieważne z mocy prawa wówczas, gdy zostało zawarte, by wyłączyć skutek określony art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. Nieważność nie zachodzi jednak wtedy, gdy porozumienie zawarto w innym celu, jedynie przy okazji transferu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 10 lipca 2014r. sygn. akt II PK 250/13), co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, gdyż w związku z połączeniem dwóch spółek doszło do zdublowania stanowisk i zaistniała konieczność likwidacji jednego z nich. Dodatkowo Sąd I instancji ustalił, że w chwili zawierania porozumienia powód nie był objęty ochroną przewidzianą w art. 39 k.p.

O kosztach orzekł Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. kpc obciążając nimi powoda jako stronę przegrywającą

**Apelację wywiódł powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucając:**

1. **naruszenie art. 233 § 1 i art. 299 Kodeksu postępowania cywilnego przez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodu z przesłuchania powoda i bezzasadne odmówienie wiarygodności i mocy dowodowej tym zeznaniom w zakresie przebiegu spotkania z dnia 16 stycznia 2017 r., przyczyn rozwiązania umowy o pracę, kwalifikacji powoda do zajmowania stanowiska dyrektora ds. technicznych u pozwanej, pozorności likwidacji stanowiska pracy powoda, działania przez powoda pod wpływem błędu, w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli oraz pod wpływem bezprawnej groźby w trakcie podpisywania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę,**

2. **naruszenie art. 233 § 1 i art. 278 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego przez bezkrytyczną ocenę opinii biegłych i w konsekwencji błędne uznanie, że czynności dokonane przez powoda w dniu 16 stycznia 2017 r. nie były dotknięte wadami oświadczeń woli mimo, że opinie nie uwzględniały oceny stanu emocjonalnego powoda, stresującej pracy, ponad siły, zarządzania dużym majątkiem, wpływu obecności innych osób na decyzję powoda o wyborze porozumienia, braku czasu na zastanowienie się nad wyborem sposobu rozwiązania umowy o pracę, nacisków pozwanej, napięcia; a ponadto opinia jest lakoniczna i nie można prześledzić toku rozumowania biegłych, zatem nie pozwala na poczynienie ustaleń,**

3. naruszenia art. 23(1), art. 8 i art. 300 Kodeksu pracy oraz art. 58 Kodeksu cywilnego przez błędne uznanie, że działania pozwanej polegające na przejęciu powoda w dniu 2 stycznia 2017 r., a następnie po 2 tygodniach od przejęcia, tj. w dniu 16 stycznia 2017 r. zaproponowaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę albo porozumienia w sprawie rozwiązania umowy, nie zmierzały do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę; oraz, że porozumienie jest ważne mimo, że pozwana jako pracodawca przejmujący zakład pracy nie mogła zmienić warunków pracy powoda na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu pracy, bez względu na to, czy powód wyraził zgodę na taką zmianę.

**Wskazując na powyższe podstawy wniósł o:**

I. zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a

pozwaną nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie umowy z dnia 11 czerwca 2013 r. zatytułowanej "porozumienie", dopuszczenie powoda do pracy w pozwanej spółce na warunkach z daty sprzed 16 stycznia 2017 r., tj. na warunkach określonych w porozumieniu z dnia 11 czerwca 2013 r. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, za obie instancje, ewentualnie,

II. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów

postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, każdorazowo,

III. zwolnienie powoda od kosztów sądowych w postaci opłaty od apelacji, ponieważ powód nie jest w stanie ich ponieść bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny.

**W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.**

**Pozwana ponosząc się do naruszenia art. 233 k.p.c. podniosła, że apelujący nie wykazał Sądowi uchybień w logiczny rozumowaniu lub doświadczenia życiowego przy ustaleniu stanu**

**faktycznego , a to powinien był uczynić. W kwestii opinii biegłych wskazał, że został dopuszczony dowód z opinii uzupełniającej w celu ustosunkowania się do podniesionych przez powoda zarzutów. Odnośnie naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. przytoczył powód kilka orzeczeń Sądu Najwyższego kładąc nacisk na autonomię zarządczą pracodawcy. Powołał się także na dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub ich części.**

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie ustalony stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Podkreślenie jeszcze raz wymaga, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył też przepisu art. 328 § 2 k.p.c.

Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, a to zgodnych zeznań świadka A. Ł. oraz słuchanego za pozwaną J. W. atmosfera podczas spotkania w dniu 16 stycznia 2017r. była spokojna i rzeczowa, wspólnie przeanalizowano możliwe wyjścia z sytuacji, zapewniono powodowi przerwę. Powód sprawiał wrażenia osoby analitycznej i wnikliwej, jak zawsze.

Godna uwagi dla przedmiotowego rozstrzygnięcia jest także opinia biegłych psychiatry i psychologa , którzy nie zaobserwowali u powoda jakichkolwiek zaburzeń procesów poznawczych mogących mieć wpływ na zdolność do podejmowania decyzji w dacie podpisania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę w dniu 16 stycznia 2017r. W opinii uzupełniającej zaś biegli wypowiedzieli się co do zarzutów powielonych w apelacji. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by powód nie miał czasu na zastanowienie przed podpisaniem porozumienia, a zarzuty apelacyjne między innymi z tego faktu wywodzą , że powód nie kontrolował swoich myśli do końca. Taka konkluzja nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Przeczą temu i zeznania świadka oraz pozwanego jak też wspomniana opinia biegłych. Ponadto z zeznań powoda wynika jak przebiegał jego proces myślowy przed złożeniem podpisu pod porozumieniem . Słuchany zeznał, że wybrał porozumienie, bo ono gwarantowało mu otrzymanie wynagrodzenia jeszcze przez jakiś czas, a w międzyczasie miał zamiar powód znaleźć jakieś zatrudnienie.

Sąd pierwszej instancji szczegółowo opisał ustalony stan faktyczny powołujące dowody na których się oparł. Powód czasie swojej kariery zawodowej był m.in. dyrektorem i prezesem zarządu Spółki . Apelujący podnosi, że nie wiadomo jak oddziaływała na powoda obecność kilku osób przy rozmowie. Nie wykazał jednak powód w trakcie postępowania by to oddziaływanie miało negatywny wpływ na jego zachowanie i podjęte w dniu 16 stycznia 2017r. decyzje. Wręcz przeciwnie powód zachowywał się racjonalnie, analizując swoją sytuację finansową. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, którym dysponował Sąd wynika, że obecność kilku osób przy rozmowie, nie miała żadnego wpływu na podjętą przez powoda decyzję.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. zasadnie Sąd Rejonowy uznał, że skutek przejścia zakładu pracy lub jego części nie kreuje bezwzględnej ochrony stosunku pracy. Sąd Okręgowy podziela rozważania Sądu I instancji

również tym zakresie . Zawarte pomiędzy stronami porozumienie nie jest nieważne, a powód nie wykazał, by zachodziły przesłanki umożliwiające uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Art. 8 k.p. natomiast wyznacza stronom stosunku pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy.

Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 roku, I PK 135/10, (...)). Ponadto wskazać należy, iż z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę, oparta na sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powinna mieć charakter wyjątkowy.

W przedmiotowej sprawie nie wystąpiły żadne wyjątkowe okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie roszczenia powoda na podstawie wskazanego przepisu. W niniejszej sprawie nastąpiło zwykłe rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem. Warunki na jakich miało dojść do tego rozwiązania umowy były godziwe i na takie powód się zgodził. Sąd Okręgowy nie dopatrył się żadnej nadzwyczajnej okoliczności, która uzasadniałaby zastosowanie całkowicie wyjątkowej regulacji, zawartej w art. 8 k.p., pozwalającej uznać, że zasadnym byłoby uwzględnienie powództwa. Pracodawca, przedstawiając powodowi możliwe warianty rozwiązania stosunku pracy nie stosował bowiem żadnych wybiegów sprzecznych z zasadami współżycia społecznego, czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, ale dokonał tego zgodnie z literą prawa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku poz. 1804 z późn. zm.).

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek