

UZASADNIENIE

Powódka J. W. pozwem z dnia 31 grudnia 2015r. domagała się ustalenia, że po dniu 31 grudnia 2015r. pozostawała nadal w stosunku pracy z pozwanym Urzędem Morskim w S.. Wnosząca pozew wskazywała, iż skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania tej umowy za porozumieniem stron złożonego pod wpływem błędnej informacji o niemożności powrotu na urlop wychowawczy po czasowym przeniesieniu jej, zgodnie ze złożonym przez nią wnioskiem, po przerwaniu takiego urlopu ze stanowiska w Inspektoracie (...) na stanowisko w Kapitanacie (...). (k. 2-4).

Pozwany Urząd Morski w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany podniósł, iż powoływana przez powódkę okoliczność mająca warunkować uchylenie się od skutków oświadczenia woli nie stanowi błędu w rozumieniu art. 84 k.c., nie dotyczy bowiem treści czynności prawnej. Podkreślił, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, jest w istocie bardzo proste, a jego skutki oczywiste, kwestie związane z urlopem wychowawczym nie były zaś w ogóle poruszane w trakcie powierzania powódce pracy na nowym stanowisku. (k. 21 – 23)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

J. W. była zatrudniona w Urzędzie Morskim w S. od dnia 20 kwietnia 2009r., w tym od dnia 20 kwietnia 2010r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego inspektora realizującego funkcje publiczno-prawne w Inspektoracie (...).

Niesporne, nadto umowy o pracę w cz. B akt osobowych powódki (także k. 5 akt), świadectwo pracy – k. 5 cz. C akt osobowych powódki.

W związku z urodzeniem dziecka powódka korzystała z urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, a od 16 czerwca 2014r. urlopu wychowawczego. Wniosek o ten ostatni urlop obejmował okres do 15 czerwca 2017r. i w takim zakresie został uwzględniony przez pracodawcę.

Niesporne, nadto wniosek o urlop wychowawczy z dnia 28 maja 2014r. karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powódki, informacja o udzieleniu urlopu – k. 37 w cz. B akt osobowych powódki

W okresie korzystania z urlopu wychowawczego powódka dowiedziała się, iż pozwany poszukuje pracownika na stanowisko starszego oficera portu do spraw (...) w Kapitanacie (...) z uwagi na korzystanie z rocznego urlopu bezpłatnego przez osobę zatrudnioną na tym stanowisku. Powódka była zainteresowana wskazaną pracą, pozwalając ona jej bowiem na zdobycie doświadczenia z zakresu zarządzenia i nadzoru ruchu statków.

niesporne

Powódka chciała zrezygnować okresowo z urlopu wychowawczego, by zastąpić nieobecnego pracownika, a po czasie zastępstwa ponownie z tego urlopu skorzystać wracając na poprzednie stanowisko.

Pracodawca nie chciał się jednak zgodzić na tak ukształtowaną propozycję powódki.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 64v – 65 w zw. z k. 47

Powódce wskazano, iż może zrezygnować z urlopu i objąć stanowisko w Kapitanacie (...), jednakże musi jednocześnie złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem 2015r., tak, by po powrocie z

urlopu bezpłatnego osoby zatrudnionej na tym stanowisku w przypadku nieposiadania przez pracodawcę dla powódki innego stanowiska pracy zatrudnienie nie było już kontynuowane.

Powódce wskazywano, iż w przypadku zwolnienia się innego stanowiska pracy w Kapitanacie (...) będzie mogła się o nie ubiegać, jednak jeśli takiego wakatu nie będzie, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.

Dowód: zeznania świadków: M. W. – k. 48v, E. W. – k. 63v – 64, M. P. – k. 63, przesłuchanie powódki – k. 64v – 65 w zw. z k. 47

Powódka zaakceptowała propozycję pracodawcy. W związku z powyższym złożyła w dniu 20 stycznia 2015r. datowany na 15 stycznia 2015r. wniosek o przeniesienie na stanowisko Starszego Oficera (...) ds. (...) w Kapitanacie (...) oświadczając jednocześnie, iż jest świadoma tymczasowości pracy na tym stanowisku oraz wskazując, iż z dniem 1 stycznia 2016r. będzie do dyspozycji Kapitana (...) w S. w celu przeniesienia na inne stanowisko, zaś w przypadku braku wolnego etatu nastąpi rozwiązanie umowy.

Niesporne, nadto wniosek i oświadczenie z dnia 15 stycznia 2015r. – nienumerowana karta w cz. B akt osobowych powódki.

Wniosek ten został zaakceptowany przez pracodawcę.

Niesporne, nadto adnotacja na wniosku nienumerowana karta w cz. B akt osobowych powódki

W tych warunkach powódka złożyła w dniu 26 stycznia 2015r. wniosek o skrócenie urlopu wychowawczego do dnia 31 stycznia 2015r., na co pracodawca wyraził zgodę.

Niesporne, nadto wniosek z dnia 26 stycznia 2015r. – nienumerowana karta w cz. B akt osobowych powódki, informacja o zgodzie z dnia 27 stycznia 2015r. – k. 38 cz. B akt osobowych powódki

W związku z dokonanymi uzgodnieniami stron pracodawca skierował do powódki pismo z dnia 27 stycznia 2015r. następującej treści:

„Na okres od 1.02.2015 r. do 31. 12. 2015 r. zatrudniam Panią w Kapitanacie (...) na stanowisku STARSZEGO OFICERA (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.”

Powódka zaakceptowała powyższe warunki, co potwierdziła stosownym oświadczeniem.

Niesporne, nadto zmiana warunków pracy – k. 39 cz. B akt osobowych powódki

Jednocześnie, zgodnie z sugestią pracodawcy, powódka złożyła w zakładzie pracy datowane na 26 stycznia 2015r. pismo – wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2015r.

Dowód: wniosek – nienumerowana karta w cz. C akt osobowych powódki, zeznania świadków: A. D. – k. 62, M. P. – k. 63, E. W. – k. 63v – 64, M. W. – k. 48v – 49, przesłuchanie powódki – k. 64v – 65 w zw. z k. 47

Wniosek został przygotowany przez pracownicę pozwanego, albowiem wcześniejsze pisma sporządzane przez powódkę, a dotyczące rozwiązania stosunku pracy, w tym oświadczenie podobne do zawartego we wniosku o przeniesienie oraz zgoda na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2015r., nie były zgodne z oczekiwaniem pracodawcy.

Dowód: pisma powódki – k. 10, 11, zeznania świadków: M. K. – k. 48, M. W. – k. 48v – 49, E. W. – k. 63v – 64, przesłuchanie powódki – k. 64v – 65 w zw. z k. 47

W związku ze zbliżającym się powrotem do pracy pracownika, którego stanowisko czasowo objęła powódka, pracodawca (działający w imieniu (...) Dyrektor A. B. (1)) poinformował J. W. pismem z dnia 9 listopada 2015r., iż

w nawiązaniu do jej wniosku z dnia 26 stycznia 2015r. z dniem 31 grudnia 2015r. następuje rozwiązanie z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Niesporne, nadto pismo pracodawcy – k. 3 cz. C akt osobowych powódki (k. 14 akt)

W dniu 9 grudnia 2015r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 26 stycznia 2015r. w przedmiocie wniosku (prośby) o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2015r. Powódka wskazała, iż oświadczenie z dnia 26 stycznia 2015r. złożyła pozostając pod wpływem błędu co do skutków tej czynności oraz co do możliwości kontynuowania po 31 grudnia 2015r. urlopu wychowawczego. Podniosła, że otrzymała ubiegając się o czasowe przeniesienie na stanowisko w Kapitanacie (...) informację o konieczności wyrażenia zgodę na rozwiązanie umowy z dniem 31 grudnia 2015r., co też uczyniła. Uzyskała wówczas nadto informację, iż po zakończeniu pracy na stanowisku Starszego Oficera (...) ds. (...) w Wydziale Kapitanatu (...) nie będzie mogła kontynuować urlopu wychowawczego albowiem nie będzie stanowiska, w ramach którego byłoby to możliwe. Wskazała wreszcie, że wiedząc o możliwości kontynuowania urlopu wychowawczego po okresie przeniesienia nie złożyłaby oświadczenia takiej treści.

Jednocześnie powódka wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wychowawczego od 1 stycznia 2016r.

Niesporne, nadto oświadczenie z dnia 9 grudnia 2015r. – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powódki.

Wskazane oświadczenie powódka złożyła po konsultacjach z profesjonalnym pełnomocnikiem, a bodźcem do tych konsultacji było stwierdzenie przez powódkę, już po otrzymaniu pisma pracodawcy o zgodzie na rozwiązanie umowy, iż jest w ciąży. O stanie ciąży jednak J. W. pracodawcy nie poinformowała.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 64v - 65

Pismem z dnia 14 grudnia 2015r. pozwany poinformował powódkę, iż nie może jej udzielić urlopu wychowawczego od dnia 1 stycznia 2016r. z uwagi na fakt, iż z dniem 31 grudnia 2015r. stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Nadto wskazał, że nie widzi podstaw do uznania, by oświadczenie z dnia 26 stycznia 2015r. było obarczone jakimkolwiek błędem.

Niesporne, nadto pismo z dnia 14 grudnia 2015r. – k. 4 w cz. C akt osobowych powódki

W okresie pracy powódki w Kapitanacie (...) zwolnił się w tej komórce organizacyjnej (...) jeden z etatów. Z uwagi jednak na reorganizację Kapitanatu nikogo na to miejsce nie zatrudniono. W ostatnich miesiącach 2015r. nie było wakatów ani perspektywy wolnych miejsc pracy w najbliższej przyszłości.

Dowód: przesłuchanie za stronę P. L. – k. 61 - 62 zeznania świadków: E. W. – k. 63v.-64, A. B. (2) – k. 64. A. D. – k.62-63,

Po przeniesieniu powódki do Kapitanatu (...) na jej dotychczasowe stanowisko zatrudniono nową osobę.

Dowód: przesłuchanie za stronę P. L. – k. 61 - 62 zeznania świadka E. W. – k. 63v.-64,

Sąd zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezspornym było, iż powódka złożyła pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracodawca również wyraził wobec pracownicy wolę zakończenia umowy o pracę w tym właśnie trybie (poinformował J. W. o zaakceptowaniu jej wniosku). Zgodne oświadczenia woli stron stosunku pracy oznaczać musiało ustanie tego stosunku z dniem 31 grudnia 2015r. Powódka powoływała się jednak na uchylenie od skutków prawnych złożonego przez siebie oświadczenia wskazując, iż w tej sytuacji nie doprowadziło ono do rozwiązania umowy. Pracodawca powódki kwestionował skuteczność jej uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy, powódka miała zatem interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy

na podstawie art. 189 k.p.c. Zachodził bowiem stan niepewności co do istnienia tego stosunku prawnego. Nie jest wyłączone istnienie interesu prawnego w ustaleniu treści stosunku prawnego – obok możliwości dochodzenia świadczenia - wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub jeszcze nieaktualne. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r ., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Zauważenia wymaga, iż z uwagi na zawarty w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków prawnych wcześniejszego oświadczenia woli wnioski o urlop wychowawczy powództwo o świadczenie nie musiałyby, niezależnie od ustaleń w zakresie skuteczności uchylenia, prowadzić do uwzględnienia żądania, co dodatkowo świadczy o interesie prawnym powódki w niniejszym postępowaniu.

Ustawodawca przewiduje sytuacje, w których oświadczenie woli nie wywołuje określonego skutku z uwagi na jego wadliwość. Do sytuacji tych odnoszą się art. 82 i następne kodeksu cywilnego znajdujące zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. Przewidziane w przepisach, o jakich mowa, wady oświadczeń woli mogą skutkować bądź ich nieważnością bądź, przy spełnieniu określonych warunków, ich bezskutecznością.

Powódka w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków prawnych wcześniejszego oświadczenia woli powoływała się na ówczesne błędne przekonanie co do niemożności powrotu na urlop wychowawczy po czasowym przeniesieniu na inne stanowisko oraz co do skutków wskazanej czynności.

Zgodnie z art. 84 § 1 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. Uchylając się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli 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 (art. 84 § 2 k.c.).

W niniejszej sprawie nie sposób za skuteczne uchylenia się powódki od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadziła bowiem do wniosku, iż powódka składając oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy nie działała pod wpływem błędu określonego w art. 84 § 1 k.c.

Kodeks cywilny nie zawiera definicji błędu. W orzecznictwie oraz w doktrynie przyjmuje się, że chodzi o niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej. O uznaniu, że błąd dotyczy czynności prawnej decyduje stopień powiązania okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. Związek ten jest dostatecznie ścisły, jeżeli błąd ingerując w istotę czynności prawnej wypacza jej sens życiowy lub prawny. Błędne wyobrażenie składającego oświadczenie woli może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa, a zatem może odnosić się nie tylko do przedmiotu czynności prawnych, ale i do skutków tych czynności wyznaczonych ustawą lub ustalonymi zwyczajami. (por. chociażby uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89, OSNCP 1990/9/108, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., IV CKN 144/00, OSNC 20014/60, z dnia 5 grudnia 2000 r., IV CKN 179/00, niepubl.).

Zarówno z zeznań powódki złożonych na rozprawie jak i treści składanych przez nią do pracodawcy w styczniu 2015r. pism wynika jednoznacznie, iż J. W. w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z końcem 2015r. miała świadomość, iż oświadczenie to może wywołać skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy, a wystąpienie tego skutku uzależnione jest wyłącznie od aktualnie niepewnych (niemożliwych do stwierdzenia) możliwości zatrudnienia jej na innym stanowisku w tej samej komórce organizacyjnej tj. w Kapitanacie (...).

Wedle twierdzeń powódki, znajdujących poparcie w zeznaniach świadków mających jakąkolwiek wiedzę w tym zakresie, pracodawca uzależniał decyzję o przeniesieniu powódki do Kapitanatu (...) od złożenia przez nią wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nie akceptując kolejnych składanych przez nią w przedmiocie rozwiązania umowy pism i ostatecznie formułując za nią pismo odpowiedniej treści (pod którym powódka później złożyła swój podpis). Abstrahując od oceny takich działań pozwanego wskazać należy, iż w sposób jednoznaczny świadczyły one o skutku, do którego może doprowadzić oświadczenia pracownicy.

Wskazane działania pracodawcy nie mogły pozostawiać powódce, osobie wykształconej, żadnych wątpliwości co do celu uzyskania oświadczenia oraz skutku, jaki może (aczkolwiek nie musi) wywołać. Treść wcześniejszych niezaakceptowanych przez pracodawcę oświadczeń powódki co do rozwiązania umowy oraz jej wniosków o przeniesienie jednoznacznie wskazuje, iż taką świadomość powódka miała, co znalazło zresztą, jak już wskazano, potwierdzenie w zeznaniach przed sądem jej samej, a także jej męża M. W..

J. W. na tyle zainteresowana była uzyskaniem nowych kwalifikacji zawodowych, że zaakceptowała ryzyko utraty zatrudnienia po czasowym przeniesieniu. Nie sposób zatem w świetle wszystkich zgromadzonych dowodów uznać, iż nie miała, podpisując oświadczenie, świadomości skutków prawnych tej czynności. Treść oświadczenia z dnia 26 stycznia 2015r. także nie pozostawiała żadnej wątpliwości co do skutku, jaki wywoła przy podobnym oświadczeniu (zgodzie) drugiej strony stosunku pracy.

Sporządzenie oświadczenia przez inną osobę nie stanowi dostatecznej podstawy do uznania błędu powódki nie tylko dlatego, że ta złożyła ostatecznie pod nim podpis, ale i z tego względu, co już podkreślano, iż treść wcześniejszych jej pism kierowanych do pozwanego świadczy o świadomości co do rozwiązania stosunku pracy po okresie rocznego przeniesienia w przypadku braku możliwości innego zatrudnienia.

Powódka nie wykazała w toku niniejszego procesu, by pracodawca złożył jej wiążącą deklarację zatrudnienia w przypadku jakiegokolwiek odejścia pracownika ze stanowiska w Kapitanacie (...). Przesłuchani świadkowie, w tym mąż powódki wskazywali jedynie na informację o możliwości takiego zatrudnienia. Ostatecznie postępowanie nie wykazało zaś, by w Kapitanacie pojawił się wakat, na który przyjęto inną osobę. Odejście jednego z pracowników, jak wynikało z przesłuchania strony pozwanej (P. L.) oraz świadków A. B. (2), A. D. i E. W. nie skutkowało naborem, doszło bowiem do reorganizacji komórki organizacyjnej. Powódka nie naprowadziła dowodów pozwalających na odmienne przyjęcie.

J. W. powoływała się nadto na błąd co do niemożności powrotu na urlop wychowawczy po rocznej pracy w Kapitanacie (...). Udzielenie urlopu wychowawczego nie jest uprawnieniem, a obowiązkiem pracodawcy, jeśli pracownik zachowa wymogi formalne co do złożenia takiego wniosku. W niniejszej sprawie pracodawca udzielił powódce zgodnie z przepisami urlopu wychowawczego, miał również obowiązek, i to także uczynił, zgodzić się na rezygnację powódki z części urlopu. Nie miał natomiast obowiązku, co umyka uwadze powódki, przenieść jej okresowo na inne stanowisko. To nie pozwany narzucił pracownicy rezygnację z urlopu i przeniesienie, tak by móc zakończyć z nią stosunek pracy obchodząc ograniczenia określone w art. 186¹ k.p.. Pozwany zaakceptował jedynie wniosek pracownicy odbierając od niej za pełną jej wolą wniosek o rozwiązanie umowy z końcem 2015r. jako zabezpieczenie swoich interesów. Pozwany miał możliwość czasowego rocznego tylko przeniesienia powódki na mocy porozumienia stron na nowe stanowisko. W takiej sytuacji, po upływie roku wracałaby ona na stanowisko poprzednie, co w istocie pozwalałoby jej ponownie wystąpić o urlop wychowawczy i korzystać z urlopu w ramach tego stanowiska. Możliwość ta nie oznacza jednak obowiązku takiego zachowania. Korzystanie przez pracowników z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz innych dłuższych nieobecności rodzi konieczność zmiany organizacji pracy – przesunięć kadrowych, okresowego zatrudnienia nowych osób czy innego rozdziału obowiązków przypisanych do danego stanowiska. Działania najkorzystniejsze dla powódki (tj. okresowa przerwa w urlopie z przesunięciem pracownicy tylko na czas przerwy na inne stanowisko w innej jednostce organizacyjnej) nie były właśnie z uwagi na kwestie organizacyjne równie korzystne z perspektywy pozwanego. Wiązały się bowiem z określonymi zmianami organizacji pracy w dwóch różnych działach. Z tego względu pracodawca nie miał obowiązku zgadzać się na propozycję powódki. Umowa o pracę wiążąca strony dotyczyła pracy na określonym stanowisku. Zmiana stanowiska pracy

możliwa jest wyłącznie na skutek porozumienia stron stosunku pracy lub wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracodawcę (ewentualnie także krótkotrwałego przesunięcia, o jakim mowa w art. 42 § 4 k.p), nie zaś warunkowana samodzielną decyzją pracownika. W realiach sprawy pracodawca nie wprowadził powódki w błąd informacją o niemożności powrotu na urlop w ramach dotychczasowego stanowiska, skoro stanowisko to powódka w drodze porozumienia zmieniała, nowe zaś stanowisko obejmowała jedynie czasowo. Pozwany nie chciał jedynie zgodzić się na takie rozwiązanie sprawy, jak proponowane przez pracownicę, niekorzystne z punktu widzenia jego interesów.

Powódka zawarła określone porozumienie z pracodawcą. Gdy osiągnęła już oczekiwany zysk (roczne doświadczenie w nowej pracy) podjęła próbę uniknięcia znanych jej od początku a niekorzystnych z jej perspektywy skutków tego porozumienia. W istocie, jak wynika z przesłuchania powódki, jej działania mające na celu kontynuację zatrudnienia warunkowała nie tyle nieświadomość skutków złożenia oświadczenia, co uzyskanie wiedzy o ciąży. Stan ciąży powódki w grudniu 2015r. pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu, jako znacznie późniejszy od daty złożenia kwestionowanego oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2013r., II PK 237/12, Legalis Nr 719348). Dodatkowo, co wymaga podkreślenia, do dnia rozwiązania umowy o pracę, powódka, jak przyznała, nie zasygnalizowała pracodawcy, iż znajduje się w tym stanie.

Stwierdzenie, że powódka nie pozostawała w błędzie w dacie składania oświadczenia co do rozwiązania stosunku pracy czyni zbytecznym rozważania w zakresie zachowania przez nią terminu do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, określonego w art. 88 k.c., a modyfikowanego przepisami prawa pracy.

Orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (t.j. Dz.U. 2013.490) obowiązującego w dacie wniesienia pozwu.

Ustaień faktycznych dokonano w oparciu o wszystkie zgromadzone dowody. Rzetelność i autentyczność, a w konsekwencji wiarygodność dokumentów nie nasuwały wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony. Zeznania przesłuchanych w sprawie osób w dominującej części (w oparciu, o którą dokonano ustaleń faktycznych) pozostawały spójne i zbieżne. Sąd dał wiarę powódce, iż chciała wrócić początkowo na urlop wychowawczy, uznając jednocześnie za wiarygodne zeznania świadków o noszeniu się pracownicy z zamiarem wyjazdu za granicę do męża. Wyjazd taki mógł być bowiem planowany w okresie urlopu pozwalającym na ostateczną decyzję co do odejścia z pracy.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować,
2. Projekt sporządzał asystent, jednak został on istotnie zmieniony,
3. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego,
4. akta przedłożyć z apelacją lub za 21 dni.

SSR M. Ż.