



Sygn. akt II PK 225/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa R. G.

przeciwko W. Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie, wyrównanie kwoty odprawy pieniężnej, premię, odsetki ustawowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 listopada 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 3 marca 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../14,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód R. G. pozwem z 6 listopada 2012 r. wniósł o zasądzenie zaniżonego wynagrodzenia od czerwca 2012 r. po 4.560 zł miesięcznie, odprawy pieniężnej zaniżonej o 9.120 zł oraz niewypłaconej premii 13.060 zł.

Sąd Rejonowy wyrokiem zaocznym z 11 czerwca 2013 r. uwzględnił powództwo.

W sprzeciwie pozwana spółka z o.o. W. zarzuciła, że umowa przewidywała inny system wynagradzania. Obniżenie wynagrodzenia było związane z objęciem niższego stanowiska. Nie ma podstaw do wyrównania wynagrodzenia ani przyznania wyższej odprawy. Nienależna jest również premia, gdyż wykonywane zadania wchodziły w zakres obowiązków pracowniczych, za które przysługiwało wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 3 lipca 2014 r. uchylił wyrok zaoczny i zasądził na rzecz powoda 13.060 zł tytułem premii z odsetkami i oddalił powództwo w pozostałej części. W uzasadnieniu wskazał, iż wypłata premii była skutecznie obiecana przez prezesa zarządu R. K. i dlatego została zasądzona. Natomiast w zakresie dalszych roszczeń, to Powód nie uchylił się od oświadczenia woli złożonego w porozumieniu z 30 maja 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę na stanowisku dyrektora biura projektów ani nie uchylił się od oświadczenia woli wyrażonego w umowie o pracę z 31 maja 2012 r. na stanowisku senior project manager. Chcąc skutecznie dochodzić roszczeń musiał udowodnić, iż rozwiązując umowę o pracę na stanowisku dyrektora biura projektów i jednocześnie zawierając umowę o pracę na stanowisku senior project manager działał pod wpływem błędu wywołanego przez pozwaną, który miałby sprowadzać się do obietnicy długoterminowej kontynuacji współpracy. Powód musiałby wykazać, że skutecznie uchylił się od skutków prawnych obu złożonych oświadczeń. Poza przesłuchaniem powoda, brak jest dowodów świadczących, że działał pod wpływem błędu wywołanego przez pozwaną w postaci zapewnień, że będzie długo zatrudniony na stanowisku senior projekt manager. Ponadto skoro powód uznał, że działa pod wpływem błędu, to od 25 lipca 2012 r., kiedy odkrył ten błąd, otrzymując wypowiedzenie umowy o pracę na ostatnim zajmowanym stanowisku, biegł roczny termin wynikający z art. 88 § 2 k.c. do uchylenia się od skutków prawnych obu

złożonych oświadczeń woli. Pozwu nie można kwalifikować jako oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, gdyż oświadczenie o uchyleniu się musi być wyraźne, stanowcze, jasne i niebudzące wątpliwości. Pozew opisywał jedynie roszczenia i przebieg zatrudnienia. Dopiero pisma procesowe pełnomocnika powoda z 25 maja i 2 lipca 2014 r. mogłyby zostać potraktowane jako próba uchylenia się od skutków złożonych oświadczeń woli. Roczny termin do uchylenia się od błędnego oświadczenia woli upłynął bezskutecznie. Umowa o pracę rozwiązała się z końcem maja 2012 r. i dlatego prócz premii dochodzone roszczenia nie były zasadne. Żądanie premii było zasadne. Udział powoda w projekcie [...] był niewątpliwy, R. K. (reprezentując pracodawcę) mógł działać jednoosobowo, złożył powodowi obietnicę wypłaty premii i obietnica ta była prawnie skuteczna.

Apelacje wniosły obie strony.

Sąd Okręgowy w W. uwzględnił apelację pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Apelację powoda oddalił. W odniesieniu do premii podał, że Sąd Rejonowy wywiódł nieprawidłowe wnioski. Zaniechał skonfrontowania wersji stron postępowania, przyjmując jednostronnie wersję powoda, bez odniesienia się do dowodów pozwanej. Nie przedstawił rozważań „natury prawnej” ani nie wyjaśnił podstawy prawnej, poprzestając na stwierdzeniu, że obietnica złożona przez R. K. była prawnie skuteczna. Sąd Okręgowy uwzględnił zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Po przeanalizowaniu dowodów oraz regulaminu wynagradzania stwierdził, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Żaden dowód nie potwierdził obietnicy wypłaty premii. Wprawdzie świadek R. K. zeznał, iż w 2009 r. obiecał powodowi, że dostanie specjalne wynagrodzenie albo bonus w wysokości ok. 1,5-1,8% wartości projektu po jego zakończeniu, to jednak nie można uznać, by taka obietnica była wiążąca, skoro osoba, która jej udzieliła nie była w stanie sprecyzować ani jej charakteru ani wysokości, co podważa skuteczność złożonej obietnicy i jej moc wiążącą. Z kolei K. L., który miał powodowi obiecać wypłatę premii w dwóch transzach, w toku postępowania zeznał, iż o rzekomej obietnicy wypłaty premii czy też dodatkowego wynagrodzenia dowiedział się od powoda wiosną 2012 r., a więc sam nie zobowiązywał się do takiej wypłaty. Sąd zauważył, że nie był on umocowany do

podejmowania jednoosobowo, wiążących decyzji w zakresie przyznawania dodatkowej premii, czy wynagrodzenia. Nie można uznać złożonej powodowi w 2009 r. obietnicy wypłacenia bliżej nieskonkretyzowanej sumy za prawnie wiążącą, szczególnie biorąc pod uwagę, iż ewentualna premia była uznaniowa, zależała od wyników i decyzji zarządu pozwanej, a w dacie zakończenia projektu osoba, która się zobowiązała wobec powoda do wypłaty dodatkowej sumy poza wynagrodzeniem nie reprezentowała już pozwanej. Za nieskuteczne uznać należy jednostronne przyrzeczenia wypłaty dodatkowego wynagrodzenia w bliżej nieokreślonej przyszłości i wysokości, bez wskazania konkretnych podstaw jego wyliczenia. Uzyskanie nagród wiązało się z uzyskaniem konkretnych wyników. Koresponduje to z zapisami regulaminu wynagradzania. Przyznanie świadczenia było indywidualną decyzją pracodawcy i zależało od jego uznania. Określenie wynagrodzenia powinno być wyrażone na piśmie, zatem postanowienie dotyczące dodatkowego wynagrodzenia również (art. 29 § 2 k.p. w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. i art. 76 i 77 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p.). Dlatego obietnica złożona przez R.K. nie była wiążąca i nie stanowiła podstawy do dochodzenia jakiegokolwiek sumy pieniężnej. Premie motywacyjne miały wyłącznie uznaniowy charakter i były zależne od decyzji kierownictwa i wyników pracownika. Z tych przyczyn zasadna była apelacja pozwanej.

W odniesieniu do apelacji powoda wskazano, iż nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych zawarcia umowy o pracę 31 maja 2012 r. Do rozwiązania umowy doszło z tej przyczyny, że powód nie uzyskiwał efektów ani ze sprzedaży ani z grantów. Skoro powód nie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli, to podstawą było wynagrodzenie określone w łączącej strony umowie o pracę. Powód nie wykazał, iż jego działania były spowodowane tym, że działał pod wpływem istotnego błędu, wywołanego przez pozwaną. Przekonanie powoda o słuszności własnej oceny stanu faktycznego nie stanowi podstawy do podważenia oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Nawet gdyby przyjąć w hipotetycznej sytuacji, że powód złożył oświadczenia pod wpływem błędu, to roczny termin do uchylenia się od skutków oświadczenia woli rozpoczął się 25 lipca 2012 r. Wniesienie pozwu nie stanowiło złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli. Powód był świadomy składanych oświadczeń a pozwana wcale

nie dążyła do wprowadzenia go w błąd. Nie można uznać, by powód działał pod wpływem błędu spowodowanego rzekomą obietnicą długotrwałej współpracy, gdyż poza zeznaniami powoda nie wskazuje na to żaden inny dowód. Nie ma podstaw do stwierdzenia, iż zachowanie pozwanej było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z art. 8 k.p. Pozwana wskazała, iż powód nie sprawdził się na nowo objętym stanowisku, co spowodowało konieczność likwidacji tego stanowiska, albowiem dalsze jego utrzymywanie stało się nieopłacalne. Jakkolwiek powodowi może się wydawać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem po dwóch miesiącach jest dla niego krzywdzące, to jednak podkreślić należy, iż postępowanie pozwanej nie naruszało zasad wynikających z art. 8 k.p. Nie można zapominać, iż pracodawca jest również przedsiębiorcą, którego działania muszą być uzasadnione względami ekonomicznym.

Powód w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 56 k.c. w związku z art. 60, 61 § 1, 65 § 1 i 2, 353¹, 354 § 1, 355 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p., poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, iż oświadczenie woli i umowę można uznać za nieskuteczne, pomimo iż zgodny zamiar stron i cel umowy nie jest sporny i potwierdzony przez obie strony umowy, składające oświadczenia woli, zaś dłużnik nie dopełniając swoich obowiązków jako pracodawca może uzyskać w ten sposób prawo do odmowy wypłaty wynagrodzenia wynikającego z oświadczenia organu spółki; 2) art. 29 § 2 w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 76 i 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 8 k.p., poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że niezachowanie formy pisemnej dla zobowiązania pracodawcy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia za wykonanie określonej pracy powoduje, że zobowiązanie to nie jest wiążące i nie stanowi podstawy do dochodzenia jakiegokolwiek sumy pieniężnej; 3) art. 201 § 1 w związku z art. 204 k.s.h. w związku z art. 72 § 1 k.c. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż po złożeniu oświadczenia woli przez umocowanego do jednoosobowej reprezentacji spółki członka zarządu, po jego odwołaniu dla skuteczności dokonania czynności prawnej konieczne jest potwierdzenie tej czynności przez nowy zarząd; 4) art. 88 § 2 k.c. przez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że oświadczenie woli w zakresie uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu nie

może być złożone w formie dorozumianej; 5) art. 77² k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż zapisy regulaminu wynagradzania wykluczają przyznanie pracownikowi dodatkowych uprawnień w umowie o pracę. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano, że jest oczywiście uzasadniona. Wynika z wykluczenia badania zgodnego zamiaru stron umowy, co jest sprzeczne z art. 65 § 2 k.c.; z przyjęcia, że niezachowanie formy pisemnej w umowie dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia powoduje nieważność lub nieskuteczność zobowiązania; z uznania, że po złożeniu oświadczenia woli przez organ spółki dla skuteczności tego oświadczenia konieczne jest potwierdzenie oświadczenia przez zarząd funkcjonujący wymagalności zobowiązania spółki; z przyjęcia, iż nie jest możliwe dorozumiane złożenie oświadczenia woli o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli; z uznania, że umowa o pracę nie może zawierać postanowień korzystniejszych niż wynikające z regulaminu wynagradzania. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku.

Skarga kasacyjna podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Skarżący nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oznacza to, że w ocenie zarzutów materialnych skargi wiążą ustalenia stanu faktycznego, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Odnosi się to w pierwszej kolejności do żądania premii, której źródłem ma być obietnica poprzedniego prezesa zarządu pozwanej spółki. Wedle skargi prezes „obiecał (zobowiązał się) do wypłacenia powodowi specjalnego dodatkowego wynagrodzenia (bonusu)” za wykonanie określonego projektu. Nie jest wykluczone w prawie pracy indywidualne zobowiązanie pracodawcy, które może stanowić część stosunku pracy lub dodatkowe zobowiązanie cywilne (art. 300 k.p.). Jednak

w tym przypadku materialne zarzuty skargi pomijają ustalenia zaskarżonego wyroku. Wynika z nich, że obietnica nie była wiążąca. Ewentualna premia była uznaniowa i zależała od wyników oraz decyzji zarządu pozwanej. Przyznanie świadczenia było indywidualną decyzją pracodawcy, zależącą od jego uznania. Rzecz więc w tym, że powodzenie żądania zależało od ustalenia zobowiązania, a w jego treści obowiązku świadczenia premii przez dłużnika. Treść zobowiązania wynikającego z umowy to sfera faktów, na którą składają się oświadczenia i wola stron (art. 56 k.c., art. 65 k.c.). Zarzut naruszenia art. 65 k.c. nie jest zasadny, gdyż na etapie skargi kasacyjnej nie ustala się ponowie woli stron, skoro ustalił ją Sąd w zaskarżonym wyroku i skarżący nie podważa ustaleń stanu faktycznego. Granicę postępowania dowodowego i ustaleń stanu faktycznego stanowi postępowanie przed sądem powszechnym. Sąd Okręgowy nie poprzestał na ocenie tylko zeznań byłego prezesa spółki świadka R.K.. Materiał jest szerszy. Sąd stwierdził, że zobowiązanie nie powstało na podstawie obietnicy byłego prezesa zarządu. Należy zauważyć, że stroną zobowiązaną (dłużnikiem) miała być spółka a nie prezes zarządu. Znaczenie miała zatem wola pracodawcy (spółki). Potencjalne zobowiązanie miało być osadzone w stosunku pracy i rozciągnięte w czasie, czyli wykraczało poza okres funkcji świadka w zarządzie spółki. W sprawie nie ustalono, iż zwarto zobowiązanie, którego treścią byłoby przyznanie premii (bonusu) w określonej sytuacji. Nie potwierdziły tego osoby reprezentujące spółkę po odejściu R.K. z funkcji w zarządzie (zez. św. K. L.). Nie można nie zauważyć, że w 2012 r. doszło do zmiany w zatrudnieniu powoda (o czym niżej), które łączyło się z dokumentowaniem tych zmian, a wpięrow z uzgadnianiem treści praw i obowiązków, w tym co do wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowego (premier). W treści dokumentów nie wskazano na prawo skarżącego do spornej premii. Nie powinno zostać pominięte, gdyby zobowiązanie już wcześniej zostało określone i miało konkretną treść, zwłaszcza, że doszło do zmiany stanowiska pracy w zatrudnieniu skarżącego. Takie następstwo zdarzeń potwierdza, że podstawowe znaczenie miał stosunek pracy i z ustaleń nie wynika, iżby doszło do wyodrębnienia dodatkowej umowy dotyczącej realizacji czy zamknięcia określonego projektu. Stwierdzenia tego nie zmienia szereg przepisów prawa cywilnego wskazanych w zarzutach skargi. Odwołanie się do art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 355 § 1 i § 2 k.c. w

związku z art. 300 k.p. może być zasadne, gdy istnieje zobowiązanie. Tutaj zaś Sąd ustalił, iż nie doszło do powstania zobowiązania. Podobnie wskazanie na przepis art. 353¹ k.c. i swobodę umów, gdyż punktem odniesienia dla tych przepisów jest sama umowa (zobowiązanie). Ta zaś nie może być dowolnie stwierdzona, gdyż taka dowolność nie wynika z przepisów art. 56 k.c. w związku z art. 60 k.c., art. 61 § 1 w związku z art. 65 § 1 oraz § 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. To z ustaleń faktycznych w sprawie wynika czy zostało złożone w imieniu pracodawcy oświadczenie woli, które świadczyłoby o powstaniu określonego zobowiązania. Sąd odpowiedział negatywnie. Obietnica nie zawsze składa się na zobowiązanie i takie są ustalenia, zwłaszcza że chodzi o zobowiązanie spółki a nie tylko prezesa zarządu, które nie było stanowcze i zostało ocenione przez Sąd na tle szerszego materiału. Zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie jest zasadny, gdyż przepis ten nie stanowi materialnej podstawy żądania (roszczenia). Czym innym jest brak zobowiązania i czym innym są zachowania z art. 8 k.p. Z kolei zarzut naruszenia art. 201 § 1 w związku z art. 204 k.s.h. w związku z art. 72 § 1 k.c. miałby znaczenie, gdyby już wcześniej powstało zobowiązanie, bo wówczas jego potwierdzenie przez nowy zarząd nie byłoby konieczne. Również na gruncie prawa pracy aktualny jest tryb negocjacyjny (rokowaniowy). Wprawdzie w skardze nie wskazuje się samodzielnie na art. 72 § 1 k.c., to jednak negocjacje różnią się od oferty. Gdyby do zobowiązania doszło w tym drugim trybie, to nie byłoby konieczne „potwierdzenie” zobowiązania przez nowy zarząd. Powstania takiego zobowiązania już w czasie rozmów powoda z prezesem zarządu w sprawie nie ustalono. Materiał sprawy nie ujawnia, iżby zaangażowanie skarżącego w projekt czy późniejszy raport wynikało z szczególnego wydzielenia (wyodrębnienia) tej pracy z zasadniczych jego obowiązków, za które otrzymywał wynagrodzenia. Jeśli to zaangażowanie (praca) miało się różnić od tych obowiązków, to tym bardziej powinno mieć potwierdzenie w dodatkowym zobowiązaniu. Kwestia formy nie jest przesądzająca. Przed sądem pracy nie obowiązuje zwykły reżim dowodowy z dokumentów (art. 473 § 1 k.p.c.). Forma pisemna w prawie pracy nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności (art. 29 k.p. i art. 76 k.c. w związku z 300 k.p.). Nie znaczy to, iż zarzut naruszenia art. 29 § 2 k.p. w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 76 k.c. i art. 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 8 k.p. podważa rozstrzygnięcie. Brak

jest potwierdzenia obietnicy a tym bardziej zobowiązania w dokumencie, zwłaszcza wobec zmiany zatrudnienia skarżącego w 2012 r. Odwołanie się do przepisów prawa pracy (art. 29 § 1 pkt 3 k.p.) to argument za tezą, że zobowiązanie miało być w ramach stosunku pracy. Wówczas określone świadczenie, a tym bardziej z dodatkowej umowy, powinno być potwierdzone w dokumencie (art. 29 § 1 pkt 3 k.p., art. 76 k.c.). Nie można pominąć, że materiał przedstawia, iż u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania i strony dokumentowały stosunek pracy oraz jego zmiany. W aktach znajdują się dokumenty wcześniejszych porozumień zmieniających warunki umowy o pracę powoda z 29 czerwca 2010 r. i 31 stycznia 2011 r., co dowodzi że właściwa forma pisemna była stosowana i miała swoje znaczenie. Potwierdza to wniosek Sądu, który w zaskarżonym wyroku nie bez racji stwierdza, „iż ewentualna premia była uznaniowa, zależała od wyników i decyzji zarządu pozwanej”. Nieskuteczne było „jednostronne przyrzeczenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia w bliżej nieokreślonej przyszłości i wysokości, bez wskazania konkretnych podstaw jego wyliczenia”. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy w tym zakresie zaniechał odniesienia się do dowodów przeciwnych. Odwołanie się przez Sąd do regulaminu wynagrodzenia ma znaczenie poboczne, w aspekcie szerszej oceny materiału. Na tym tle zarzut skargi naruszenia art. 77² k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. nie wiele wnosi, gdyż Sąd negatywne rozstrzygnięcie nie oparł na stwierdzeniu, że „zapisy regulaminu wynagradzania wykluczają przyznanie pracownikowi dodatkowych uprawnień w umowie o pracę”. Sąd jednoznacznie skonstatował w uzasadnieniu, że „przyznanie powyższego świadczenia było indywidualną decyzją pracodawcy i zależało od jego uznania”. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że skarżący nie przedstawił zasadnych zarzutów, które podważyłyby rozstrzygnięcie oddalające żądanie zapłaty premii (bonusu).

Znacznie mniej zarzutów skargi odnosi się do pozostałej części żądania, czyli zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za pracę i odprawy pieniężnej. Skarżący również w tym zakresie nie podważa podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. Przede wszystkim pomija, że w zaskarżonym wyroku Sąd stwierdził, iż powód nie był w błędzie. Błąd to określa sytuacja faktyczna i prawna. W zakresie tej pierwszej zachodzi związanie Sądu Najwyższego ustaleniami

przyjętymi w zaskarżonym wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 84 k.c., czyli nie podważa rozstrzygnięcia o braku błędu (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Traci więc na znaczeniu zarzut naruszenia art. 88 § 2 k.c., który zależy od stwierdzenia błędu. Ponadto skarżący w zarzucie skupia się na błędnej wykładni i przyjęciu, że oświadczenie o uchyleniu się od oświadczenia woli nie może być złożone w „formie” dorozumianej. Wówczas właściwe byłoby odwołanie się do art. 88 § 1 k.c., który dotyczy formy tego oświadczenia woli. Natomiast art. 88 § 2 k.c. dotyczy terminów do uchylenia się od wadliwego oświadczenia. Nie można nie zauważyć, że powód nie wniósł odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwala to stwierdzić, że uprawnione jest domniemanie, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna decydowała o rozwiązaniu stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). Pozew nie odwoływał się do błędu w rozumieniu wady oświadczenia woli z art. 84 k.c., lecz do zasądzenia zaniżonego wynagrodzenia i odprawy „wskutek rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i zawarcia a następnie wypowiedzenia umowy o pracę z 28 maja 2012 r. jako czynności mających na celu obejście ustawy i sprzecznych z zasadami współżycia społecznego”. Uzasadnienie żądania jest więc wyraźnie różne od twierdzenia o nieważności czynności prawnej ze względu na błąd. W sprawie nie ustalono błędu, w szczególności nieświadomości działania powoda, skoro sam podał w pozwie, iż już w lutym 2012 r. został poinformowany o zmianie struktury organizacyjnej spółki i likwidacji zajmowanego przezeń stanowiska dyrektora biura projektów. Dalsze ustalone następstwo zdarzeń, w szczególności treść dokumentów dotyczących zmiany zatrudnienia, nie pozwala na stwierdzenie błędu w oświadczeniu woli rozwiązującym 30 maja 2012 r. umowę o pracę za porozumieniem stron i kolejnym zawierającym umowę o pracę na czas nieokreślony na nowym stanowisku. Słowa „błąd” uzasadnienie pozwu używa dla opisu działania pracodawcy wobec powoda, gdyż miał obiecać długoterminowe zatrudnienie a doszło do wypowiedzenia definitywnego. Nie jest to jednak błąd w rozumieniu art. 84 k.c. Powód nie wniósł odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wiąże więc stan prawny wynikający z rozwiązania poprzedniej umowy o pracę za porozumieniem stron i zawarcia kolejnej, która została rozwiązana za wypowiedzeniem. W skardze nie ma zarzutu, który podważyłby to stwierdzenie. W szczególności nie powraca się do pierwotnych

tez i zarzutów pozwu, czyli do działania przez pracodawcę z obejściem ustawy i w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Zarzut skargi naruszenia art. 8 k.p. odnosi się do żądania premii a nie do żądania wyrównania wynagrodzenia i odprawy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (wpz 40.130,22 zł – stawka minimalna 2.400 zł x 75% x 50%).

kc