

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 11 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: B. W., A. S.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa J. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przyznaje radcy prawnemu W. K. kwotę 60 zł plus VAT tytułem zwrotu nieopłaconych kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu, którą to kwotę należy wypłacić z Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu;

IV. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 maja 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód, J. S., wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na stanowisku magazyniera od dnia 17 września 2002 r. W dniu 13 maja 2015 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie z art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Dalej powód podniósł, że w dniu 4 maja 2015 r. jadąc do pracy z kolegą M. U. powód poczuł się źle, wobec czego przyjął leki na nadciśnienie i na uspokojenie, co widział M. U.. Powód kazał poinformować o tym kierownika zakładu pracy, prosząc jednocześnie o wypisanie dwóch dni urlopu na żądanie. M. U. o nieobecności powoda poinformował tylko dwóch współpracowników, ponieważ kierownika nie było w miejscu pracy. W drodze powrotnej powód udał się do lekarza rodzinnego. Za dwa dni nieobecności powodowi wpisano na liście obecności nieobecność nieusprawiedliwioną. Powód przystąpił do pracy w dniu 6 maja 2015 r.

W dniu 11 maja 2015 r. po pracy powód udał się do lekarza, od którego uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 12 do 24 maja 2015 r. O fakcie posiadania zwolnienia lekarskiego poinformował telefonicznie oddział kadr w K..

Pracownica działu kadr poinformowała powoda, że nie może przyjąć zwolnienia lekarskiego, gdyż powód kwalifikuje się do zwolnienia dyscyplinarnego. Powód wskazał, że za dni 12 i 13 maja 2015 r. na liście obecności wpisany miał urlop wypoczynkowy.

W dniu 13 maja 2015 r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwany poinformował go, że może wybierać między zwolnieniem dyscyplinarnym a porozumieniem stron. Wobec powyższego, w ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron uznać należy za bezpodstawne.

W odpowiedzi na pozew wniesionej w dniu 14 września 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) strona pozwana, (...) sp. z o.o., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana wskazała, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od dnia 17 września 2002 r. do dnia 13 maja 2015 r. na stanowisku pracownika magazynowego, który to stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Dalej strona pozwana podniosła, że w dniu 4 maja 2015 r. powód wraz z innym pracownikiem pozwanego – M. U. – jechał razem samochodem powoda do pracy. W trakcie podróży powód poinformował kolegę, że źle się czuje, wobec czego zostawił go pod zakładem pracy, a sam wrócił do domu, i poprosił o poinformowanie przełożonego o powyższym i wypisanie za powoda dwóch dni urlopu. W odpowiedzi M. U. zasugerował, aby powód sam zadzwonił do przełożonego z informacją o nieobecności, podając mu jednocześnie telefon z wybranym numerem. Powód oznajmił, że nie będzie do nikogo dzwonił, i po zostawieniu kolegi, odjechał. M. U., po przybyciu do pracy, nie poinformował przełożonego o nieobecności powoda ani nie wypisał w imieniu powoda wniosku o urlop.

Nieobecność powoda w pracy trwała do 5 maja 2015 r., a następnie w dniu 6 maja 2015 r. powód pojawił się w pracy i świadczył ją do dnia 11 maja 2015 r. W ocenie strony pozwanej powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powód nie przyszedł do pracy bez usprawiedliwienia, bowiem żaden z przełożonych powoda nie otrzymał od powoda informacji o jego nieobecności w pracy, powód nie przedstawił też zwolnienia lekarskiego.

W dniu 8 maja 2015 r. zgodnie z ustalonym zwyczajem u strony pozwanej odbyło się spotkanie wszystkich pracowników magazynu z przełożonym powoda i dyrektorem oddziału pozwanego we W.. Wśród poruszanych tematów znalazła się m.in. ocena pracy powoda. Przełożony i dyrektor zwracali powodowi uwagę na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganie zasad BHP.

W dniu 11 maja 2015 r. powód przyszedł do pracy. W tym dniu dyrektor wezwał powoda na rozmowę, podczas której wyraził swoje niezadowolenie z poczynań pracownika oraz wskazał, że nieusprawiedliwione nieobecności stanowią podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia powoda. Dyrektor nie wręczył jednak powodowi rozwiązania umowy o pracę, lecz zaproponował ustanie stosunku pracy za porozumieniem stron, dając powodowi możliwość wyboru rozstrzygnięcia i czas do namysłu. Po tym zdarzeniu powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie od dnia 12 do 24 maja 2015 r., które wpłynęło do ZUS dopiero w dniu 21 maja 2015 r. Powód nie informował pracodawcy o posiadaniu zwolnienia lekarskim.

W dniach 12 i 13 maja 2015 r. powód był obecny w zakładzie pracy, lecz nie świadczył pracy. Przebywał w pracy tylko w celu odbycia rozmów z dyrektorem, dotyczących decyzji powoda co do rozwiązania stosunku pracy. W dniu 13 maja 2015 r. w obecności przełożonego powoda, dyrektor podpisał z powodem porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Także w tym czasie powód nie informował o zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2 czerwca 2015 r. pracownica działu kadr otrzymała z ZUS pismo o konieczności wystawienia zaświadczenia płatnika składek ZUS Z – 3 w związku z roszczeniem powoda o wypłatę zasiłku chorobowego, z uwagi na fakt

otrzymania przez ZUS zwolnienia lekarskiego bezpośrednio od powoda. Dopiero w tym dniu strona pozwana powzięła wiadomość o zwolnieniu lekarskim powoda, co stało się podstawą do skorygowania świadectwa pracy.

Odnosząc się do zagadnień prawnych, strona pozwana podniosła, że porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy może zostać podważone jedynie wskutek wykazania wady oświadczenia woli, o której mowa w art. 82 – 88 Kodeksu cywilnego. Tymczasem nie można w niniejszej sprawie mówić o braku świadomości pracownika przy składaniu oświadczenia woli (powód nie był ubezwłasnowolniony ani dotknięty chorobą psychiczną, nie znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu lub narkotyków, jego świadomość i wola podczas rozmów z przełożonymi nie była zakłócona), oświadczenie powoda nie zostało przez niego złożone pod wpływem błędu lub na skutek podstępów pracodawcy czy jego bezprawnej groźby.

Pozwany wskazał ponadto, że istniały przesłanki do dyscyplinarnego rozwiązania z powodem stosunku pracy, nie tylko w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale także innych przewinień służbowych (brak zdyscyplinowania, nieprzestrzeganie zasad BHP). Dodał też, że bez znaczenia jest fakt posiadania przez powoda zwolnienia lekarskiego w okresie od 12 do 24 maja 2015 r., gdyż wolą strony pozwanej było rozwiązanie stosunku pracy (dyscyplinarnie bądź na mocy porozumienia stron), a nie jego wypowiedzenie, a art. 41 § 1 Kodeksu pracy chroni pracowników jedynie przed wypowiedzeniem.

Pismem z dnia 14 lutego 2016 r. roszczenie powoda zostało sprecyzowane w ten sposób, że powód wskazał, iż uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 13 maja 2015 r. dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jako oświadczenia złożonego pod wpływem błędu, nadto wnosi o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenie kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu, a z ostrożności procesowej: o ustalenie za nieważne rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz ustalenie, że stosunek pracy nawiązany pomiędzy stronami w dniu 17 września 2002 r. istnieje nadal.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę działał pod wpływem błędu, nie zdając sobie sprawy z ograniczeń, jakie niesie ze sobą ta forma rozwiązania umowy, ponadto działał w stresie, i dopiero po opadnięciu emocji zaczął analizować całą sprawę oraz skonsultował się z osobami, posiadającymi fachową wiedzę w tym zakresie.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny***

Powód, J. S., pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od dnia 17 września 2002 r. (wówczas w (...)), kolejno na podstawie umów o pracę: na czas określony do dnia 17 grudnia 2002 r., na czas określony do dnia 30 czerwca 2003 r., na czas określony do dnia 31 stycznia 2004 r., na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 r., a na czas nieokreślony od dnia 1 września 2004 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika magazynowego.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (1. Umowa o pracę na czas określony z dn. 17.09.2002 r., 2. Umowa o pracę na czas określony z dn. 18.12.2002 r., 3. Umowa o pracę na czas określony z dn. 30.06.2003 r., 4. Umowa o pracę na czas określony z dn. 27.01.2004 r., 5. Umowa o pracę na czas określony z dn. 25.08.2004 r.)

W dniu 4 maja 2015 r. powód jechał do pracy razem z innym pracownikiem strony pozwanej, M. U.. Pracownicy podróżowali samochodem powoda. W trakcie podróży powód źle się poczuł, zatrzymał samochód pod sklepem, gdzie zakupił wodę celem popicia leków na nadciśnienie i leków uspokajających. Jednocześnie zwrócił się do M. U. z prośbą o przekazanie kierownikowi informacji o nieobecności powoda w pracy, oraz wypisanie w imieniu powoda wniosku o urlop w dniach 4 i 5 maja 2015 r. M. U. zasugerował powodowi, by ten sam poinformował kierownika o swojej nieobecności, dzwoniąc do przełożonego. Powód stwierdził, że nie posiada numeru telefonu do kierownika, odmówił też przyjęcia aparatu telefonicznego oferowanego mu przez M. U., na którym zapisany był numer do kierownika powoda.

**Dowód:** Zeznania świadka M. U. (k. 54v; płyta CD)

Częściowo dowód z przesłuchania powoda (k. 105; płyta CD)

Kopia notatki służbowej z dn. 06.05.2015 r. (k. 34)

Po przybyciu do pracy M. U. nie rozmawiał z kierownikiem na temat nieobecności powoda, nie wypisywał też w imieniu powoda wniosków urlopowych. Wspominał jedynie współpracownikom z magazynu, R. K. i A. S., że powód źle się czuł.

**Dowód:** Zeznania świadka M. U. (k. 54v; płyta CD)

Zeznania świadka R. K. (k. 104, 104v; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 104v; płyta CD)

Po zażyciu leków, w dniu 4 maja 2015 r., powód nie udał się do pracy, lecz do przychodni lekarskiej w Ś.. Nie uzyskał jednak zwolnienia lekarskiego, poprosił jedynie o przepisanie odpowiednich leków.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 105; płyta CD)

Powód nie stawiał się w pracy w dniach 4 i 5 maja 2015 r. O swojej nieobecności i jej przyczynach nie informował osobiście swojego przełożonego ani żadnego z przedstawicieli pracodawcy.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 105; płyta CD)

Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 89v; płyta CD)

Lista obecności za miesiąc maj 2015 r. (k. 33)

W dniu 6 maja 2015 r. powód stawił się w zakładzie pracy. Poprosił przełożonego, W. R., o wypisanie wniosku o urlop na żądanie z datą wsteczną, na dni 4 i 5 maja 2015 r., na co przełożony nie wyraził zgody.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zgodnie z panującym u strony pozwanej zwyczajem, raz w miesiącu pracownicy magazynu spotykali się z kierownikiem magazynu oraz dyrektorem oddziału (...) pozwanej, celem omówienia bieżących spraw. Takie spotkanie odbyło się też w dniu 8 maja 2015 r. Obecny był na nim m.in. powód, a także jego przełożony – W. R., oraz dyrektor oddziału – W. M.. Podczas spotkania jednym z poruszanych tematów były nieprawidłowości w pracy powoda, w tym nieprzestrzeganie przez niego zasad BHP. Powód zareagował na stawiane mu zarzuty emocjonalnie.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 89v; płyta CD)

W dniu 11 maja 2015 r. powód stawił się do pracy. Ok. godz. 15:30 został poproszony przez przełożonego, W. R., by udał się do gabinetu dyrektora, W. M., który poinformował go, że istnieją przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, jednakże pracodawca daje powodowi możliwość wyboru między rozwiązaniem umowy o pracę w trybie tym, a porozumieniem stron. Rozmowa ta odbyła się w obecności przełożonego powoda, W. R.. Dyrektor umówił się na spotkanie z powodem następnego dnia, czyli 12 maja 2015 r., dając powodowi czas na przemyślenie i podjęcie decyzji co do trybu rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 12 maja 2015 r. powód stawiał się w zakładzie pracy jedynie w celu odbycia spotkania z dyrektorem, nie świadczył zaś pracy. Na spotkaniu w tym dniu powód wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy mocą porozumienia stron. Spotkanie w tym dniu trwało ok. godziny.

Do podpisania porozumienia stron, rozwiązującego umowę o pracę, doszło w dniu 13 maja 2015 r. W tym dniu powód stawił się w zakładzie pracy także jedynie celem spotkania z dyrektorem, a nie by świadczyć pracę. Przełożony zaproponował także powodowi, by wypisać z datą wsteczną wnioski o urlop wypoczynkowy na dni 12 i 13 maja 2015 r., w których powód nie świadczył pracy, a w których łączył jeszcze strony stosunek pracy. Powód przystał na tę propozycję.

Podczas spotkania w dniu 13 maja 2015 r. dyrektor kilkakrotnie pytał powoda, czy przedłożony mu dokument, zawierający oświadczenia woli stron o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, jest dla powoda zrozumiały, czy ma on do niego jakieś zastrzeżenia. Powód potwierdził zrozumienie dokumentu, po czym go podpisał. Powód w czasie spotkania był spokojny i komunikatywny.

W treści porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 13 maja 2015 r. rozwiązują na mocy zgodnego porozumienia stron łączącą ich umowę o pracę zawartą dnia 25 sierpnia 2004 r. (§ 1 porozumienia). W § 2 porozumienia przewidziano, że pracodawca wypłaci pracownikowi wraz z należnym wynagrodzeniem za miesiąc maj 2015 r. odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 89v; płyta CD)

Akta osobowe powoda (Rozwiązanie umowy o pracę z dn. 13.05.2015 r.)

Lista obecności za miesiąc maj 2015 r. (k. 33)

Kopia wniosku urlopowego (k. 35)

W dniu 11 maja 2015 r. powód udał się do lekarza, od którego uzyskał zwolnienie lekarskie na okres 12 – 24 maja 2015 r. O posiadanym zwolnieniu lekarskim telefonicznie rozmawiał z pracownicą oddziału kadr strony pozwanej, znajdującego się w K..

Zwolnienie lekarskie powód przekazał bezpośrednio Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, z pominięciem pracodawcy.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 105; płyta CD)

Kopia wydruku od operatora telefonicznego (k. 102)

Kopia zaświadczenia (...) (k. 9)

Powód nie informował swojego bezpośredniego przełożonego, W. R., ani dyrektora oddziału, W. M., że posiada zwolnienie lekarskie od dnia 12 maja 2015 r. Nie przekazał takiej informacji nawet na odbywających się w dniu 12 i 13 maja 2015 r. spotkaniach z wyżej wymienionymi osobami. Pracodawca informację o posiadanym przez powoda zwolnieniu lekarskim uzyskał dopiero w dniu 2 czerwca 2015 r. W tej dacie do oddziału kadr pozwanej wpłynęło pismo ZUS, w którym pracodawca zobowiązany został do wystawienia zaświadczenia płatnika składek ZUS Z-3 i dostarczenia dokumentu organowi rentowemu, w związku z roszczeniem powoda w sprawie wypłaty zasiłku chorobowego za okres od 12 do 24 maja 2015 r. Po telefonicznym kontakcie z ZUS-em, pracownica oddziału kadr, M. M., otrzymała faxem od pracownika ZUS w dniu 2 czerwca 2015 r. zwolnienie lekarskie powoda za wskazany wyżej okres.

W związku z otrzymaniem zwolnienia lekarskiego pracodawca skorygował wydane w dniu 14 maja 2015 r. świadectwo pracy, i w dniu 10 czerwca 2015 r. sporządził i przesłał powodowi nowe świadectwo pracy, w którym w okresach nieskładkowych ujęto dni 12 i 13 maja 2015 r.

Zmieniono także rodzaj nieobecności, wpisanej przy nazwisku powoda w dniach 12 i 13 maja 2015 r. na liście obecności, z urlopu wypoczynkowego na zwolnienie chorobowe.

**Dowód:** Zeznania świadka M. M. (k. 65, 66; płyta CD)

Akta osobowe powoda (1. Świadczenie pracy z dn. 14.05.2015 r., 2. Świadczenie pracy z dn. 10.06.2015 r.)

Lista obecności za miesiąc maj 2015 r. (k. 33)

Procedura informowania pracodawcy przez pracowników o posiadaniu przez nich zwolnienia lekarskiego wygląda u pozwanej w ten sposób, że pracownicy o zwolnieniu informują kierownika bądź innego przełożonego. Informacja ta przekazywana jest w drodze wiadomości e – mail do oddziału kadr przez kierownika lub przełożonego, następnie oryginały dokumentów wysyłane są do kadr pocztą.

**Dowód:** Zeznania świadka M. M. (k. 65, 66; płyta CD)

Zdarzało się, że powód nie wykonywał swojej pracy w całości, pozostawiając samochód z częścią nierozładowanego towaru, lub też zostawiał innego pracownika w magazynie z niedokończoną pracą. Nie wydał również klientowi towaru, który zgodnie z pisemnym poleceniem przełożonego był oznaczony kodem (...), lecz zmienił nazwę towaru na (...), gdyż ten towar był położony bliżej powoda, przez co powód nie musiał poświęcać czasu na odszukanie właściwego produktu.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 89v; płyta CD)

Zdarzało się także, że w ciągu dnia pracy przełożony powoda, W. R., zwalniał powoda z obowiązku świadczenia pracy przed godziną 15:30, o której powód zwyczajowo kończył pracę, z powodu dużego zdenerwowania powoda, które uniemożliwiałoby mu normalne wykonywanie obowiązków pracowniczych.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zwyczajem panującym w pozwanej spółce jest urządzanie raz w roku tzw. dnia BHP. Wówczas pracownicy spółki obserwowani są przez koordynatora BHP, który poucza ich o dostrzeżonych nieprawidłowościach. W jednym z takich dni koordynator obserwował przede wszystkim pracę powoda, który dopuścił się naruszenia niektórych zasad BHP. Zdarzało się także, że w normalnych dniach pracy powód nie nosił kasku, fartucha ani okularów ochronnych, co było wymagane przy wykonywanej przez powoda pracy. Mimo wielokrotnych upomnień ze strony przełożonego, powód w dalszym ciągu dopuszczał się podobnych naruszeń.

**Dowód:** Zeznania świadka W. R. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 89v; płyta CD)

W dniach 25 i 29 czerwca 2015 r. oraz 1 i 3 lipca 2015 r. u strony pozwanej odbyła się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Przedmiotowa kontrola dotyczyła zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia oraz z przestrzeganiem przez pracodawcę przepisów prawa pracy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy. Kontrolę poddano akta osobowe czterech pracowników ostatnio zatrudnionych oraz prawidłowość rozwiązania stosunku pracy z pięcioma pracownikami, w tym z powodem. W czasie kontroli nie wydano ustnych decyzji ani poleceń, nie udzielono także porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z zakresu prawnej ochrony pracy ani z zakresu legalności zatrudnienia.

**Dowód:** Protokół kontroli PIP (k. 37 – 43)

Wysokość średniego wynagrodzenia powoda za ostatnie trzy miesiące wyliczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 2 614,56 zł brutto (1 893,39 zł netto).

**Dowód:** Zaświadczenie (k. 32)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód wskazał ostatecznie, że uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 13 maja 2015 r. dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jako oświadczenia złożonego pod wpływem błędu, nadto wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a z ostrożności procesowej wniósł o uznanie za nieważne rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz ustalenie, że stosunek pracy nawiązany pomiędzy stronami w dniu 17 września 2002 r. istnieje nadal.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa, powołując się na skuteczne rozwiązanie umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron, wskazując dalej, że po stronie powoda nie zaszły żadne okoliczności, które mogłyby stanowić wadę oświadczenia woli.

Z uwagi na zakres stanowisk stron ustalenia wymagało w szczególności, czy doszło do skutecznego rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Dokonując ustaleń faktycznych, Sąd oparł się na relacjach świadków M. U., M. M., W. R., W. M., R. K. i A. S., którzy w sposób logiczny, rzeczowy i spójny opisali przyczyny, daty oraz okoliczności składanych przez strony oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, a także zobrazowali zachowanie powoda jako pracownika pozwanej spółki. W złożonych przez świadków zeznaniach trudno upatrywać się elementów, które budziły wątpliwości. Świadkowie W. M. i W. R. zgodnie potwierdzili, że podczas spotkania, na którym doszło do podpisania z powodem porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, przełożony i dyrektor w żaden sposób nie zastraszali powoda, nie grozili mu, lecz spotkanie przebiegło w spokojnej atmosferze.

W ocenie Sądu relacja wydarzeń przedstawiona przez powoda budziła wątpliwości, była sprzeczna z pozostałym materiałem dowodowym a nawet z zasadami logiki. Powód często zasłaniał się niepamięcią, zwłaszcza co do okoliczności, które mogłyby świadczyć na jego niekorzyść.

Sąd przyznał walor wiarygodności zebranych w sprawie dowodom z dokumentów, albowiem ich autentyczność nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron w toku niniejszego postępowania.

Roszczenie powoda zostało oparte na wadzie oświadczenia woli, przewidzianej w art. 84 Kodeksu cywilnego. § 1 cytowanego przepisu stanowi, że 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). W § 2 art. 84 Kodeksu cywilnego ustawodawca przewidział, że można powoływać się tylko na błąd istotny, czyli błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12 października 2005 r. (III CK 48/2005, LexisNexis nr 390986, MoP 2005, nr 23, s. 1165), możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie; druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy

stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, to wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione.

Skoro zatem decyzją składającego oświadczenie (powoda) było skorzystanie z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, a druga strona stoi na stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, do Sądu należy ocena zasadności uchylenia się przez powoda.

W pierwszej kolejności Sąd zważył, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 13 maja 2015 r. powód złożył z pełnym rozeznaniem, mając świadomość swoich czynów. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, w szczególności zeznania świadków W. R. i W. M. nie potwierdziły, aby w chwili składania oświadczenia woli powód znajdował się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli. Podkreślić należy, że przełożony powoda, W. R., potrafił rozpoznać stan powoda, w którym ten wykazywał nadmierne zdenerwowanie, gdyż w trakcie zatrudnienia powoda zdarzało się, że przełożony zwalniał go do domu w trakcie dnia pracy z powodu tej przyczyny. W. R. mógł więc obiektywnie stwierdzić, czy w dniu 13 maja 2015 r. powód miał świadomość podejmowanych działań, czy nie została ona umniejszona przez nadmierne zdenerwowanie powoda. Świadkowie wskazali, że w tym dniu powód był spokojny i komunikatywny.

Nie można zgodzić się z zarzutem powoda, zgodnie z którym pracodawca z zaskoczenia przedstawił pracownikowi porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę oświadczając, że albo natychmiast się zgodzi albo zostanie zwolniony w trybie dyscyplinarnym z winy pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika, że już w dniu 11 maja 2015 r. pracodawca, reprezentowany przez dyrektora oddziału (...), W. M., poinformował powoda, że istnieją przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przedstawił także powodowi alternatywę w postaci możliwości wyboru przez powoda rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Kolejne spotkanie stron odbyło się dzień później, i trwało ok. godziny. W dniu 12 maja 2015 r. strony nie dokonały jeszcze rozwiązania stosunku pracy. Do porozumienia stron dotyczącego rozwiązania umowy o pracę doszło dopiero w dniu 13 maja 2015 r.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że powód dostał od pracodawcy dostateczny czas do namysłu, jaką formę rozwiązania stosunku pracy wybrać, mógł skonsultować swoją sytuację z rodziną czy osobami posiadającymi fachową wiedzę w tym zakresie.

Powód podpisał porozumienie w dniu 13 maja 2015 r., nie zgłaszając do treści porozumienia żadnych zastrzeżeń ani wątpliwości, mimo że pracodawca dał mu taką możliwość. Powód dokładnie odczytał treść porozumienia, po czym je podpisał.

W trakcie zeznań powód wskazał, że w dniu 13 maja 2015 r. zdał on odzież roboczą. Powód musiał więc zdawać sobie sprawę z tego, że jego stosunek pracy ulega rozwiązaniu, a wiedzę tę musiał posiadać przynajmniej od dnia poprzedzającego dzień zdania odzieży, zatem nie można przyjąć, by pracodawca zaskoczył powoda informacją o rozwiązaniu stosunku pracy w tym dniu.

Nieuzasadniony jest również zarzut powoda, jakoby uległ on naciskowi pracodawcy, który pragnął możliwie szybko i bez generowania dodatkowych kosztów rozwiązać łączący strony stosunek pracy. Pracodawca, zgodnie z przepisami prawa pracy, w określonych sytuacjach uprawniony jest do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia, toteż nie można mu z powodu chęci skorzystania z powyższego uprawnienia czynić zarzutu. Co do generowania dodatkowych kosztów podkreślić należy, że powodowi wypłacona została dodatkowa kwota pieniędzy, w postaci odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Wpłata ta stanowiła bez wątpienia przejaw dobrej woli ze strony pracodawcy, który nie będąc zobowiązany mocą ustawy do przekazania powodowi dodatkowej kwoty, zdecydował się na to, co wygenerowało przecież dodatkowy koszt po stronie pracodawcy.

Powód podnosił, że w dniu 13 maja 2015 r. działał pod wpływem błędu, nie zdając sobie sprawy z ograniczeń, jakie niesie ze sobą ta forma rozwiązania umowy, ponadto działał w stresie, przez co nie potrafił ocenić swojej sytuacji

prawnej, która wiązała się z pozbawieniem uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych na okres 6 miesięcy oraz utratą możliwości pozostawania w stosunku pracy przez okres wypowiedzenia.

Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód posiada znaczne doświadczenie w zakresie rozwiązywania stosunku pracy, w drodze większości z przewidzianych prawem trybów. Wcześniejsze stosunki pracy powoda rozwiązywały się wskutek wygaśnięcia umowy, wypowiedzenia jej przez pracownika, rozwiązania umowy w trybie z art. 52 Kodeksu pracy, a także za porozumieniem stron. Nie sposób zatem uznać, by powód nie zdawał sobie sprawy z ograniczeń, jakie niesie ze sobą podpisane porozumienie.

Ponadto nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, by powód działał w stresie i pod presją czasu, i dopiero po opadnięciu emocji mógł skonsultować się z osobami mającymi fachową wiedzę w zakresie prawa pracy. Podkreślić należy raz jeszcze, że pracodawca umożliwił pracownikowi spokojne i racjonalne podjęcie decyzji, dając mu dwa dni do namysłu, ponadto powód nie wykazywał, by w dniu podpisywania oświadczenia działał w nadmiernym stresie.

Nie można także zasadnie przyjąć, by pracodawca wywierał na pracownika presję związaną z koniecznością podpisania oświadczenia, poprzez przedstawienie mu alternatywy w postaci rozwiązania umowy o pracę w trybie z art. 52 Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 2004 r. zajął stanowisko, że zagrożenie rozwiązania umowy usprawiedliwione tym, że druga strona umowy nie wykonuje ciężących na niej obowiązków lub wykonuje je nienależycie, nie jest działaniem bezprawnym w rozumieniu art. 87 k.c., stanowi tylko zapowiedź możliwości wykonania uprawnienia kształtującego wynikającego z takiej umowy. (sygn. akt I PK 253/03, opubl. LEX nr 602403). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r. - Poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie samowolnego działania tego pracownika i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi bezprawnej groźby w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. (sygn. akt I PR 106/82, opubl. OSNC 1983/9/137).

Przedstawione wyżej okoliczności prowadzą do uzasadnionej i jednoznacznej konstatacji, iż oświadczenie woli powoda, złożone w dniu 13 maja 2015 r., nie było obarczone nie tylko błędem, ale też żadną z innych wad oświadczenia woli. Świadomość i wola powoda podczas rozmów i spotkań z przełożonymi nie była zakłócona. Powód podpisał porozumienie stron po uprzednim namyśle, ponieważ o okolicznościach rozwiązania umowy o pracę przełożony poinformował powoda już w dniu 11 maja 2015 r., a więc powód miał czas na namysł i konsultację zaproponowanych przez pracodawcę możliwości. Powód podpisał porozumienie nie składając do niego zastrzeżeń, po dokładnym odczytaniu jego treści. Nie działał także pod wpływem groźby, przymusu psychicznego czy presji ze strony pracodawcy, a doświadczenie życiowe powoda niewątpliwie umożliwiałoby mu zdawanie sobie sprawy z konsekwencji, jakie niesie ze sobą ten konkretny sposób rozwiązania umowy o pracę.

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia jest możliwe jedynie w wypadku, gdy pracownik wykaże, że jest ono dotknięte wadą. Wobec braku wykazania powyższej okoliczności przez powoda należało uznać, że strony skutecznie rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dnia 13 maja 2015 r., a tym samym powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

W tym miejscu odnieść należy się jeszcze do wydarzeń poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, a więc do nieobecności powoda w pracy w dniach 4 i 5 maja 2015 r. oraz 12 i 13 maja 2015 r.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powód był wieloletnim pracownikiem strony pozwanej, a zatem znał bądź przynajmniej powinien znać procedury dotyczące ubiegania się o urlop na żądanie lub jakiegokolwiek inne kwestie formalne związane ze stosunkiem pracy, w tym także sposób informowania pracodawcy o swojej nieobecności w pracy wywołanej m.in. chorobą. Za zupełnie lekkomyślne ze strony powoda należy uznać jego zachowanie z dnia 4 maja 2015 r., kiedy to polecił on swojemu koledze z pracy, M. U., przekazanie przełożonemu informacji o nieobecności powoda w pracy i wypisanie za powoda wniosku urlopowego. Powód powinien zdawać sobie sprawę, że o takich

kwestiach winno się informować pracodawcę osobiście. Ponadto powód nie podjął nawet jakichkolwiek starań w celu upewnienia się, że pracodawca został poinformowany o przyczynach nieobecności powoda w pracy w dniach 4 i 5 maja 2015 r., co uznać należy za naganne zaniechanie ze strony powoda.

Takie zachowanie powoda bez wątplenia uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie pozostaje okoliczność, że nieobecność powoda w pracy w dniach 12 i 13 maja 2015 r., mimo że z opóźnieniem, to jednak została usprawiedliwiona, i że powód w dniu 12 maja 2015 r. kontaktował się w sprawie zwolnienia lekarskiego z pracownicą oddziału kadr pozwanej, bowiem możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika odnosiła się do jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 4 i 5 maja 2015 r. Posiadanie przez powoda zwolnienia lekarskiego, orzekającego jego niezdolność do pracy w dniach 12 – 24 maja 2015 r., nie stanowi również przeszkody w skutecznym rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Art. 41 Kodeksu pracy chroni pracownika pozostającego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy jedynie przed wypowiedzeniem, nie zabrania jednak rozwiązania stosunku pracy stron na mocy ich zgodnego oświadczenia.

Skoro zatem powód wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie zachodziły po jego stronie żadne okoliczności uzasadniające przyjęcie, że złożone przez niego oświadczenie dotknięte było wadą, uznać należało, że brak było podstaw do uwzględnienia powództwa. Powyższe skutkowało w konsekwencji oddaleniem powództwa w całości, o czym orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II sentencji wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając fakt, iż powództwo podlegało w całości oddaleniu, zaś na koszty poniesione przez pozwanąłożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w stawce 77 zł, w tym 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Sąd uznał, że sytuacja materialna powoda pozwala mu na poniesienie kosztów w tej wysokości.

W pkt III sentencji wyroku Sąd zasądził od Skarbu Państwa kwotę 60 zł tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi przez radcę prawnego z urzędu.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd postanowił zaliczyć na rachunek Skarbu Państwa koszty sądowe, od uiszczenia których powód, na podstawie art. 96 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, był zwolniony z mocy ustawy.