

Sygn. akt IV P 54/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|---------------------------------|
| Przewodniczący: | Sędzia Alicja Lisiecka |
| Ławnicy: | Kinga Wdowiak Halina Woźniak |
| Protokolant: | kier. sekr. Aleksandra Sipińska |

po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2021 r. w Inowrocławiu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **Z. S.**

przeciwko **M. O. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...)** z siedzibą w **D.**

o ustalenie i dopuszczenie do pracy

1. oddała oba powództwa;
2. częścią kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5.400,00zł (pięć tysięcy czterysta złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Kinga Wdowiak Halina Woźniak

Sygn. akt IV 54/20

UZASADNIENIE

Powód Z. S. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego- Sądu Pracy w I. w dniu 20 lipca 2020r. (k. 2-3.) i skierowanym przeciwko M. O. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w D. domagał się:

- **ustalenia, iż łącząca strony umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 kwietnia 2007r. nadal istnieje i nie ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2021r. na skutek zawartego przez powoda i pozwanego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2020r.,**
- **dopuszczenia powoda do pracy u pozwanego ma dotychczasowych warunkach, tj. na stanowisku kierownika transportu, za wynagrodzeniem w wysokości 5.000,00zł. brutto miesięcznie, w pełnym wymiarze czasu pracy,**
- **zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.**

Uzasadniając swoje żądania powód powołał się na fakt skutecznego uchylecia się od zawartego z pozwanym, w dniu 29 czerwca 2020r., porozumienia w sprawie rozwiązania łączącej strony bezterminowej umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2021r., a to z uwagi na złożenie przez powoda w/wym. oświadczenia pod wpływem wyartykułowanej przez pozwanego groźby dyscyplinarnego zwolnienia Z. S. z pracy.

Pozwany M. O. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 października 2020r.(k. 46-48v.) strona pozwana przyznała, iż w dniu 29 czerwca 2020r. zawarła z powodem porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 30 czerwca 2021r., jednocześnie zaprzeczając, by do zawarcia i podpisania przedmiotowego porozumienia doszło pod wpływem zastosowanej przez pozwanego wobec powoda groźby bezprawnej i wymuszenia. Pozwany M. O. podkreślił, iż liczne, notoryczne, poparte konkretnymi przykładami, przedstawione Z. S. przez pracodawcę przypadki dopuszczania się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków służbowych, od dawna kwalifikowały powoda do zwolnienia w trybie art. 52 § 1 k.p. , do czego jednak nie doszło ze względu na sentyment i łączące strony więzi rodzinne oraz chęć finansowego zabezpieczenia i wsparcia powoda przez pozwanego. W czerwcu 2020r. pozwany M. O. uznał wszakże, iż nie widzi już możliwości dalszej współpracy z powodem i dlatego też, aby nie pozbawiać Z. S. w sposób nagły środków do życia, zaproponował powodowi rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w sposób polubowny i stąd też porozumienie z dnia 29 czerwca 2020r. Przedmiotowe porozumienie, do podpisania którego powód w żaden sposób nie był zmuszany przez pozwanego pracodawcę, przewidywało rozwiązanie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2007r. za porozumieniem stron dopiero za rok, bo z dniem 30 czerwca 2021r., natychmiastowe zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy oraz gwarantowało powodowi - do końca jego zatrudnienia u pozwanego, tj. do dnia 30 czerwca 2021r.-wypłatę dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia za pracę w kwocie 5.000,00zł. brutto miesięcznie. Pozwany M. O. zaznaczył, że podpisanie porozumienia przebiegało we względnie spokojnej atmosferze, rzecz jasna- za zgodą Z. S., poprzedzone zostało przeczytaniem przez powoda treści porozumienia i wyjaśnieniem przez pozwanego przyczyn, jakie legły u podstaw zakończenia współpracy obu stron. Pozwany zauważył, że powód w porozumieniu przyznał, że dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych względem pozwanego pracodawcy i fakt, iż Z. S. zmienił zdanie co do rozwiązania umowy o pracę i chciał wycofać się z podpisanego porozumienia, składając stronie pozwanej w dniu 20 lipca 2020r. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego przez niego w dniu 29 czerwca 2020r. oświadczenia,

nie sprawiło, że przedmiotowe oświadczenie zawarte w porozumieniu stron dotknięte jest jakkolwiek wadą, w szczególności, że zostało złożone przez powoda pod wpływem groźby.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. S. i pozwany M. O. to kuzyni, ich matki były siostrami.

(bezsporne)

Powód został zatrudniony u pozwanego prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w D. od dnia 1 maja 2007r., a to na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 kwietnia 2007r., na pełen etat, na stanowisku kierownik transportu.

(dowód- umowa o pracę z dnia 30. (...)-k.1-B akt osobowych powoda)

Do jego obowiązków na zajmowanym stanowisku należała organizacja transportu, zarządzanie logistką, bieżąca kontrola stanu technicznego sprzętu i wyposażenia technicznego oraz odpowiedzialność za gospodarkę maszynowo-sprzętowo-samochodową, tj. utrzymanie we właściwym stanie technicznym sprzętu transportowego i wyposażenia technicznego, kontrolowanie kosztów zakupu części i usług, ustalanie najkorzystniejszych warunków handlowych z dostawcami, poszukiwanie nowych kontrahentów, optymalizowanie kosztów, koordynowanie transportów materiałowych i sprzętowych na budowy, koordynowanie napraw maszyn w warsztacie i dopilnowanie terminów ich wykonania w celu zapewnienia gotowości maszyn do pracy na budowach.

(dowód- zakres obowiązków powoda z dnia 1.05.2007r.-k. B-15 akt osobowych powoda, zeznania świadków: P. S. (1) -k 135-142 oraz k. 231-240, E. M. -k. 108-109 oraz k. 207-208, G. G.-k. 111-114 oraz k.203-205 A. K.- k. 131-133 oraz k. 244-246, R. G.-k. 145-147 oraz k. 226-228, M. K.-k. 152-154 oraz k. 250-251 T. P.-k. 157-157 oraz k. 223-223v., J. R. -k. 160-162 oraz k. 217-219, P. L.-k. 172-173 oraz k. 213-214, przesłuchanie pozwanego M. O. - k. 295-297, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.01:27:01-02:07:11)

Powód był pracownikiem niezdyscyplinowanym i konfliktowym, wykorzystywał fakt, iż jest spokrewniony z szefem, czyli z pozwanym M. O., obowiązki pracownicze i polecenia służbowe realizował w sposób sprzeczny z otrzymanymi od pozwanego wytycznymi i oczekiwaniami, zawsze po terminie. W stosunku do pozwanego oraz innych pracowników firmy (...) powód zachowywał się arogancko, zdarzało się, że posługiwał się niecenzuralnym słownictwem. Bywał impulsywny, potrafił w przypływie niezadowolenia rzucać służbowym telefonem o podłogę lub ścianę, a nawet w pracowników.

(dowód- zeznania świadków: P. S. (1) -k 135-142 oraz k. 231-240, E. M. -k. 108-109 oraz k. 207-208, G. G.-k. 111-114 oraz k.203-205 A. K.- k. 131-133 oraz k. 244-246, R. G.-k. 145-147 oraz k. 226-228, M. K.-k. 152-154 oraz k. 250-251 T. P.-k. 157-157 oraz k. 223-223v., J. R. -k. 160-162 oraz k. 217-219, P. L.-k. 172-173 oraz k. 213-214, przesłuchanie pozwanego M. O. - k. 295-297, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.01:27:01-02:07:11)

Skandaliczne zachowania powoda i wykazywane przez niego deficyty w wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku kierownika transportu zaczęły docierać do wiadomości pozwanego M. O. jesienią 2019r. Ten, mając na względzie łączące ich relacje rodzinne, początkowo ograniczał się do przeprowadzania z powodem dyscyplinujących rozmów i zwracania uwagi powodowi na konieczność prawidłowego wykonywania ciężących na nim obowiązków pracowniczych. Poprawa w zachowaniu powoda następowała, utrzymywała się przez tydzień, po czym budzące zastrzeżenia, opisane wyżej, zachowania Z. S. powtarzały się na tyle często i były na tyle poważne, iż M. O. pod koniec 2019r. rozważał rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, tj. bez wypowiedzenia z winy powoda jako pracownika. Po raz kolejny od powyższego zamiaru odstąpił i po raz kolejny zdecydowały o tym łączące strony rodzinne więzy.

(dowód- przesłuchanie pozwanego M. O. - k. 295-297, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.01:27:01-02:07:11)

W czerwcu 2020r. pozwany polecił powodowi poszukiwanie maszyn budowlanych na terenie Niemiec, Holandii i innych krajów Unii Europejskiej albowiem maszyny strony pozwanej były już wyeksploatowane i wymagały wymiany.

Powód, jako kierownik transportu, zobowiązany był posiadać wiedzę, które maszyny i urządzenia strony pozwanej należało wymienić, jakie kryteria, wymagania i parametry winny spełniać poszukiwane przez stronę pozwaną nowe maszyny, a ponadto musiał sprawdzić czy pozyskane oferty sprzedaży poszukiwanych maszyn są nadal aktualne, a następnie wynegocjować korzystną cenę ich nabycia, dokonać rezerwacji maszyny do momentu przyjazdu pozwanego lub wyznaczonego przez niego pracownika na miejsce oraz ustalić optymalną (aby zminimalizować czas i koszty) trasę przejazdu pozwanego lub wyznaczonego przez niego pracownika w celu dokonania inspekcji tych maszyn, tj. sprawdzenia ich stanu technicznego oraz przydatności dla strony pozwanej.

W poniedziałek, w połowie czerwca 2020r., M. O. wydał powodowi Z. S. polecenie poczynienia w/wym. ustaleń i przedstawienia pracodawcy, do najbliższego piątku, trzech konkretnych ofert wraz z niezbędnymi danymi. Przekazał pozwany powodowi, iż informacji powyższych oczekuje do wspomnianego piątku albowiem w nadchodzącym, nowym tygodniu chciałby osobiście wyjechać za granicę i dokonać sprawdzenia wyszukanych przez powoda maszyn.

Z. S. z powyższego polecenia nie wywiązał się w sposób oczekiwany przez pozwanego. Stwierdzając, iż w mijającym tygodniu nie miał czasu na wyszukanie wspomnianych ofert i dokonanie wymaganych przez pracodawcę dalszych ustaleń, przedłożył M. O. kilka niespójnych kartek z własnymi notatkami i oświadczył, że pozwany powinien sam poszukać tego, czego oczekiwał od powoda.

Opisany wyżej incydent zbiegł się z narastającą frustracją i niezadowoleniem pozwanego, które wynikały z notorycznego braku dbałości powoda o dopilnowanie terminów naprawy maszyn i innych urządzeń w celu ich efektywnego wykorzystania do pracy na budowach, co rodziło konieczność poszukiwania wsparcia poprzez odpłatne wynajmowanie przez pozwanego maszyn mających czasowo zastąpić na budowach maszyny pozostające w naprawie.

(dowód- zeznania świadków: P. S. (1) -k 135-142 oraz k. 231-240, E. M. -k. 108-109 oraz k. 207-208, G. G.-k. 111-114 oraz k.203-205 A. K.- k. 131-133 oraz k. 244-246, R. G.-k. 145-147 oraz k. 226-228, M. K.-k. 152-154 oraz k. 250-251 T. P.-k. 157-157 oraz k. 223-223v. , J. R. -k. 160-162 oraz k. 217-219, P. L.-k. 172-173 oraz k. 213-214, przesłuchanie powoda Z. S.- k. 291-295, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.00:02:53-01:27:01, przesłuchanie pozwanego M. O. - k. 295-297, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.01:27:01-02:07:11)

W dniu 29 czerwca 2020r. , około godz. 12.00, powód Z. S. został wezwany do małej sali konferencyjnej zlokalizowanej na parterze budynku, w którym mieści się siedziba firmy pozwanego - (...). Na miejscu powód zastał pozwanego pracodawcę -M. O. i Dyrektora Finansowego- P. S. (1). M. O. poinformował Z. S. o celu spotkania, tj. o zakończeniu współpracy między stronami. Wyjaśnił, że przygotował dla powoda dwa sposoby rozwiązania umowy o pracę - zwolnienie dyscyplinarne, tj. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. oraz porozumienie stron. Pracodawca wyjaśnił szczegółowo powodowi przyczyny zakończenia współpracy – niewykonanie przez Z. S., w sposób oczekiwany przez pozwanego, opisanego wcześniej polecenia wydanego w piątek, w połowie czerwca 2020r., lekceważące podejście powoda do obowiązków służbowych, ignorowanie poleceń pracodawcy oraz arogancki sposób odnoszenia się do pracowników strony pozwanej. Powód miał wybrać sposób rozwiązania stosunku pracy. M. O. okazał powodowi sporządzone na piśmie i opatrzone datą 29 czerwca 2021r. dwa dokumenty- oświadczenie pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. oraz porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. W przypadku porozumienia łączący strony stosunek pracy miał ulec rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2021r. , a do czasu rozwiązania umowy o pracę powód zobowiązany był wykorzystać w pełni przysługujący mu urlop wypoczynkowy, po czym został zwolniony przez pozwanego z obowiązku świadczenia pracy z prawem do otrzymywania przez cały ten czas, tzn. od momentu zawarcia porozumienia do dnia 30 czerwca 2021r., czyli do chwili rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.000,00zł. brutto miesięcznie.

Zaproponowane przez M. O., niezwykle korzystne, warunki porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę podyktowane były jego sentymentem wynikającym z łączących strony więzów rodzinnych. Otwierały także powodowi możliwość znalezienia nowego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę i uzyskiwania dochodów z kilku stosunków pracy, o czym Z. S. został poinformowany przez pozwanego pracodawcę.

Zdenerwowanie, które udzieliło się powodowi w związku z zaistniałą i opisaną wyżej sytuacją, nie przeszkodziło jednak powodowi zapoznać się z treścią obu przedstawionych mu dokumentów - oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym oraz porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Powód przeczytał oba pisma i zrozumiał treści w nich zawarte na tyle, by podjąć dyskusję i polemikę z pozwanym na temat zarzucanych mu i przywołanych w w/wym. pismach ciężkich naruszeniach obowiązków służbowych. Ostatecznie Z. S. zdecydował się podpisać porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Jego preambuła zawiera odwołanie do przyznanego przez Z. S. ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków służbowych, które mogłyby stanowić podstawę do zwolnienia pracownika w trybie art. 52 k.p. Mimo, iż przedmiotowe porozumienie zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron, powód dodatkowo wykonał dla siebie jeszcze kserokopię tego dokumentu. Drugie z pism, tj. oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. zostało przez pracodawcę zniszczone, nie istnieje żadna jego kopia.

(dowód- porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 29.06.2020r.-k. 13-14, zeznania świadków: P. S. (1) -k 135-142 oraz k. 231-240, przesłuchanie powoda Z. S.- k. 291-295, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.00:02:53-01:27:01, przesłuchanie pozwanego M. O. - k. 295-297, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.01:27:01-02:07:11)

W dniu 20 lipca 2020r. powód złożył pisemne oświadczenie, w którym uchylił się od skutków prawnych zawartego w dniu 29 czerwca 2020r. porozumienia stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Powyższe pismo zostało doręczone stronie pozwanej w tym samym dniu, tj. 20 lipca 2020r.

Powód wskazał w nim, że oświadczenie woli zawarte w porozumieniu stron z dnia 29 czerwca 2020r. zostało przez niego złożone pod wpływem groźby bezprawnej przedstawicieli pracodawcy, a w konsekwencji jest błędne i niedopuszczalne, a podpis powoda pod nim -bezzasadny. Powód nie sprecyzował, czym konkretnie mieli mu grozić przedstawiciele pracodawcy i dlaczego. Wniósł o dopuszczenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku

(dowód -oświadczenie powoda z dnia 20.07.2020r.o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 29.06.2020r.-k. 15)

W odpowiedzi na oświadczenie Z. S. z dnia 20 lipca 2020r. o uchyleniu się od skutków prawnych porozumienia zawartego w dniu 29 czerwca 2020r., pozwany M. O. pismem z dnia 21 lipca 2020r.poinformował powoda, iż jego oświadczenie z dnia 20 lipca 2020r. nie zostało złożone przez Z. S. pod wpływem groźby bezprawnej, nie jest zatem obarczone jakąkolwiek wadą, która skutkowałaby powrotem powoda do pracy u pozwanego po dniu 30 czerwca 2021r.

(dowód -pismo pozwanego z dna 21.07.2020r.-k. 9-9v.)

Nie czekając na reakcję pozwanego i jego odpowiedź na oświadczenie powoda z dnia 20 lipca 2020r., Z. S. oprócz złożenia pozwanemu w dniu 20 lipca 2020r. pisemnego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych zawartego w porozumieniu z dnia 29 czerwca 2020r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, tego samego dnia, tj. 20 lipca 2020r. wystąpił do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. z przedmiotowym powództwem o ustalenie i dopuszczenie do pracy i stąd też niniejszy proces.

(bezsporne)

Aktualnie powód Z. S. ma 61 lat. Oprócz wynagrodzenia za pracę w kwocie 5.000,00zł. brutto, które- zgodnie z zawartym porozumieniem z dnia 29 czerwca 2020r.- otrzymuje od pozwanego M. O. do dnia 30 czerwca 2021r., powód ma jeszcze jedno źródło dochodu- zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w firmie

transportowej, które od dnia 20 września 2020r. gwarantuje mu comiesięczny dochód w postaci wynagrodzenia za pracę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

Wynagrodzenie za pracę uzyskiwane obecnie przez Z. S. jest - jak twierdzi powód- o 30-40% niższe od wynagrodzenia uzyskiwanego przez niego u M. O., a ponadto nowa praca rodzi u powoda dyskomfort wynikający z konieczności dojazdów do firmy, pokonywania w związku z tym odległości 20 km oraz zajmowania stanowiska niekierowniczego.

(dowód - przesłuchanie powoda Z. S.- k. 291-295, e-protokół z dnia 29.03.2021r.-min.00:02:53-01:27:01)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej przywołane dowody z dokumentów, zeznań świadków P. S. (1), E. M., G. G., A. K., R. G., M. K., T. P., J. R. i P. L. oraz z przesłuchania stron, które- za wyjątkiem zeznań powoda Z. S. uznał za wiarygodne i -jako zbieżne ze sobą i wzajemnie uzupełniające się- za zgodne z rzeczywistością.

Na tle zeznań świadków, zwłaszcza uczestnika spotkania z dnia 29 czerwca 2020r.-P. S. (2) oraz informacji zawartych w zaferowanych Sądowi przez strony sporu dokumentach, zeznania powoda wzbudziły najwięcej wątpliwości Sądu, stały się zupełnie nieprzekonywujące, a ponadto nie znalazły żadnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie. Wprawdzie strona powodowa próbowała dowodowo wykazać swoje racje wnosząc w toku procesu o przesłuchanie świadków H. S. , K. S. (1), M. M. (1), A. D., K. S. (2) i J. J. na okoliczność prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda oraz na okoliczność złożenia przez strony oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, jednak Sąd postanowieniem z dnia 28 kwietnia 2021r. wnioski te pominął jako spóźnione i niemające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Żadna z wyżej wymienionych osób nie brała bowiem udziału w spotkaniu z dnia 29 czerwca 2020r. podczas którego strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, więc siłą rzeczy nie mogły posiadać jakiegokolwiek wiedzy na temat okoliczności złożenia przez powoda i pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy , dodatkowo H. S. to żona powoda, K. S. (1)-mieszkająca w Niemczech córka powoda, a M. M. (2), A. D., K. S. (2) i J. J. to byli pracownicy pozwanego, którzy zatrudnienie u M. O. zakończyli na przestrzeni lat 2016-luty 2020, więc siłą rzeczy nie mogli posiadać aktualnej wiedzy na temat prawidłowego realizowania przez powoda obowiązków służbowych, zwłaszcza na temat niewykonania przez Z. S. polecenia pracodawcy z czerwca 2020r., jak również nie mogli wykazać się wiedzą odnośnie okoliczności, które towarzyszył spotkaniu stron i podpisaniu przez nie porozumienia w dniu 29 czerwca 2020r.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Istotą przedmiotowego sporu było ustalenie, czy złożone przez powoda Z. S. w dniu 29 czerwca 2020r. oświadczenie woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2021r., nastąpiło pod wpływem groźby bezprawnej (art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) , a więc zostało obarczone wadą stwarzającą powodowi możliwość uchylecia się od skutków prawnych nieważnego oświadczenia woli (art. 300 k.p. w zw. z art. 88 k.c.) i poprzez jego wzruszenie - prowadzącą do przywrócenia istnienia między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony zwartej w dniu 30 kwietnia 2007r.

Przed przystąpieniem do pogłębionej analizy problemu- w ocenie Sądu – należało jednak zauważyć, iż porozumienie stron to w gruncie rzeczy umowa, w której strony określają sposób rozwiązania stosunku pracy oraz związane z tym swoje wzajemne prawa i obowiązki. Jest zatem porozumienie czynnością prawną dwustronną, w której strony przejawiają wolę rozwiązania w oznaczonym terminie i trybie stosunku pracy. Zasadniczym i niezbędnym elementem każdej czynności prawnej jest oświadczenie woli strony dokonującej danej czynności, a jako przejaw woli człowieka, który zmierza do wywołania oznaczonych i zamierzonych skutków prawnych, oświadczenie powinno być swobodne, świadome, zrozumiałe i złożone na poważnie, czyli złożone rzeczywiście w celu wywołania oczekiwanych skutków. W sytuacji, gdy zachodzi rozbieżność między treścią oświadczenia woli a rzeczywistym zamiarem składającego oświadczenie , mamy do czynienia z wadliwym oświadczeniem woli. Do wad oświadczenia woli należą: brak świadomości lub swobody w podjęciu decyzji i wyrażeniu woli (art. 82 k.c.), pozorność (art. 83 k.c.), błąd(art. 84 k.c.), podstęp (art. 86 k.c.) i groźba (art. 87 k.c.). Wady oświadczenia woli mogą prowadzić do dwóch rodzajów nieważności-

nieważności bezwzględnej i nieważności względnej. Bezwzględna nieważność czynności prawnej oznacza, że czynność od chwili jej dokonania nie wywołuje żadnych skutków prawnych oraz nie da się jej konwalidować, tj. nie da się przywrócić jej ważności. Nieważność względna z kolei oznacza, że dokonana czynność prawna jest ważna i wywołuje skutki prawne, tyle że w terminie określonym przez ustawodawcę, osoba przez niego wskazana może doprowadzić do wzruszenia, unieważnienia tej czynności. Wadą oświadczenia woli skutkującą nieważnością względną jest groźba przewidziana w art. 87 k.c.

Zgodnie z art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Przytoczony przepis art. 87 k.c. uzależnia zatem możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli od bezprawności groźby. Bezprawność z kolei, co do zasady, oznacza zachowanie niezgodne z konkretnym przepisem prawa oraz z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współzycia, co inaczej można wyrazić w ten sposób, że warunkiem uznania groźby za bezprawną jest to, aby stronie grożono popełnieniem czynu pociągającego dla niej lub innej osoby poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe, który to czyn jest sprzeczny z przepisami prawa lub zasadami współzycia społecznego. Groźbę w powyższym znaczeniu należy więc rozumieć jako psychiczny przymus, polegający na tym, że oświadczenie woli zostaje złożone przez stronę pod wpływem stanu obawy, który wywołany został przez drugą stronę czynności prawnej lub przez osobę trzecią w następstwie zastosowania groźby bezprawnej. Zaistniały stan obawy musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Groźba stwarza zatem dla osoby zagrożonej sytuację przymusową w tym sensie, że staje ona przed alternatywą- albo dokona żądanej czynności prawnej, albo narazi się na realizację stanu rzeczy określonego w groźbie. Zagrożony nie jest więc pozbawiony możliwości wyboru, lecz rzeczywistość, w której ta możliwość jest realizowana, zostaje na skutek zastosowania groźby zakłócona.

Przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, by pozwany pracodawca M. O. lub towarzyszący mu podczas spotkania w dniu 29 czerwca 2020r. dyrektor finansowy strony pozwanej- P. S. (1) użyli groźby bezprawnej w przytoczonym wyżej rozumieniu, w celu zmuszenia powoda Z. S. do podpisania porozumienia stron, na mocy którego łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2021r. Z zeznań stron -powoda i pozwanego oraz z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, zwłaszcza uczestnika spotkania z dnia 29 czerwca 2020r. -P. S. (1) nie wynika, iż tego dnia zastosowano wobec powoda jakikolwiek przymus. W chwili przedłożenia powodowi propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, został on poinformowany przez pozwanego, iż pracodawca bierze pod uwagę rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52§ 1 k.p., ale alternatywnie widzi możliwość zakończenia współpracy w drodze porozumienia stron. W trakcie spotkania w dniu 29 czerwca 2020r. Z. S. strona pozwana przedstawiła dwa dokumenty różnej treści – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz opatrzone datą 29 czerwca 2020r. porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. W jednym i drugim przypadku M. O. wyjaśnił powodowi przyczyny swojej decyzji - ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku kierownika transportu. Powód miał możliwość wyboru, który z okazanych dokumentów podpisze. Wcześniej zupełnie swobodnie zapoznał się z ich treścią, podjął nawet polemikę z pozwanym na temat stawianych mu zarzutów oraz dyskusję na temat pozostałych warunków rozwiązania umowy o pracę zaprezentowanych w porozumieniu. Jak zeznał świadek P. S. (2), po wyjaśnieniach pozwanego dotyczących oddalonego o rok momentu rozwiązania umowy o pracę i przewidywanej dla powoda, jeszcze przez ten czas, wypłacie dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.000,00zł. brutto, Z. S., przedtem zdenerwowany, wyraźnie się uspokoił. Bez znaczenia jest przy tym-zdaniem Sądu-fakt, iż powód podejmował decyzję co do wyboru sposobu rozwiązania stosunku pracy w stanie zdenerwowania, gdyż zdenerwowanie to, jako normalna reakcja w zaistniałych okolicznościach, nie było wywołane dążeniem pozwanego do wymuszenia na pracowniku pochopej zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

W tym miejscu należy podkreślić, iż warunkiem możliwości uchylenia się na podstawie art. 87 k.c. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze

jednostronnego rozwiązania umowy o pracę jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika, wbrew jego woli, do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, mimo że nie było podstaw do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Taka jednak sytuacja-w ocenie Sądu- nie miała miejsca w analizowanej sprawie.

Z przeprowadzanego postępowania dowodowego wynika, iż budzące wątpliwości, aroganckie zachowania powoda wobec współpracowników, kontestowanie poleceń pozwanego pracodawcy oraz wykazywane przez powoda deficyty i poważne nieprawidłowości w wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku kierownika transportu zaczęły być postrzegane przez pozwanego M. O. jesienią 2019r. , jednak z uwagi na łączące strony relacje rodzinne, pozwany nie zdecydował się wówczas zwolnić powoda w trybie art. 52 § 1 k.p., lecz ograniczył się do przeprowadzania z kuzynem rozmów dyscyplinujących. Przesilenie nastąpiło w czerwcu 2020r., kiedy to Z. S. nie wykonał polecenia M. O. dotyczącego odszukania i przedstawienia pracodawcy ofert sprzedaży poszukiwanych przez pozwanego maszyn budowlanych i ich precyzyjnych danych, co w sposób nie budzący wątpliwości wpisywało się w zakres obowiązków powoda na zajmowanym stanowiska kierownika transportu. Powyższe okoliczności uzasadniały zatem rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., gdyż postępowanie Z. S., a konkretnie niewykonanie polecenia pracodawcy wydanego w czerwcu 2020r. stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zakończenie przez stronę pozwaną współpracy z powodem w trybie dyscyplinarnym w dniu 29 czerwca 2020r. nie stałoby w sprzeczności z wymogiem podyktowanym treścią art. 52 § 2 k.p.

Skoro więc pozwany M. O. rzeczywiście dążył do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodem Z. S. i miał ku temu usprawiedliwione powody, zatem jego zachowanie polegające na uświadomieniu tego pracownikowi z jednoczesnym stworzeniem możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie mogło być w takiej sytuacji potraktowane jako rodzaj groźby bezprawnej. Pozwany dążył jedynie do tego, by powód podpisał jedno z przygotowanych przez pracodawcę pism-czy to oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., czy też zawartego w porozumieniu z dnia 29 czerwca 2020r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem, pozostawiając przy tym wybór samemu powodowi Z. S.. Decyzję co do wyboru wariantu rozwiązania stosunku pracy powód podjął zatem samodzielnie i podejmując ją nie pozostawał pod wpływem groźby, bo jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 stycznia 1983r., I PR 106/82, OSNC 1983/9/137 oraz w wyroku z dnia 8 maja 2002r., I PKN 106/01, Lex nr 564458 , poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie 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 groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Powód brał pod uwagę okoliczność, że może stracić zatrudnienie w trybie przewidzianym art. 52 § 1 k.p., przeczytał – później zniszczone- oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu w tym trybie łączącego strony stosunku pracy, po czym -jak zeznał świadek P. S. (1) -sam przyznał, że „ nie wszystko było tak, jak należy, że może zdarzały się różne rzeczy”(k.136). Zapoznał się także z treścią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym to ustalone zostały konkretne świadczenia na rzecz powoda i Z. S. ostatecznie ocenił, że bardziej korzystne będzie dla niego porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę i stąd też jego swobodny podpis na powyższym dokumencie.

Reasumując- w przedmiotowej sprawie powód nie miał podstaw, by uchylić się od skutków prawnych złożonego w dniu 29 czerwca 2020r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2021r. na podstawie art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdyż składając powyższe oświadczenie i podpisując porozumienie z dnia 29 czerwca 2020r.Z. S. nie działał pod wpływem groźby. W konsekwencji in casu z dniem 30 czerwca 2021r. doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron, co roszczenia powoda o ustalenie i dopuszczenie do pracy uczyniło bezzasadnymi i zasługującymi na oddalenie, o czym Sąd orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punktach 2-3 wyroku, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku- na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 u.k.s.c. a contrario Sąd obciążył Skarb Państwa częścią kosztów sądowych (połową opłaty od pozwu) , od uiszczenia których zwolniony był powód (k. 28), zaś w punkcie 3 wyroku – w myśl art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c.-Sąd zasądził od przegrywającego proces powoda na rzecz wygrywającego pozwanego kwotę 5.400,00zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty

Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804). Wyjaśnić przy tym należy, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 grudnia 2009r. I PZ 17/09 (OSNP 2011/15-16/207): „Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do spraw o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu podlega ustaleniu zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 23¹ k.p.c. Zatem w takiej sprawie - co do zasady - wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiścić przeciwnikowi powinna być liczona obecnie według § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie(Dz. U z 2015r., poz. 1800 z póź.zm.) W rozpoznawanej sprawie powód oznaczył w pozwie wartość przedmiotu sporu na kwotę 60.000,00 zł., zatem należne wygrywającemu proces pozwanemu wynagrodzenie pełnomocnika w osobie adwokata wynieść powinno 5.400,00zł. (§ 2 pkt 6 w/wym. rozporządzenia)

I.,dnia 2 lipca 2021r.

Sędzia Alicja Lisiecka