

**Sygn. akt VI P 240/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2021 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko (...) w W.

o ustalenie, dopuszczenie do pracy, odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od D. M. na rzecz (...) w W. kwotę 420 zł (czterysta dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 240/21

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lipca 2021 roku (data nadania) powód D. M. wniósł przeciwko (...) z siedzibą w W. o:

- 1) ustalenie, że w dniu 16 kwietnia 2021 roku nie doszło do ustania stosunku pracy wskutek porozumienia stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę zawartej dnia 14 marca 2019 roku,
- 2) ustalenie, że powoda z pozwanym nadal łączy stosunek pracy, który stanowi umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z dnia 12 marca 2019 roku oraz
- 3) nakazanie pozwanej dopuszczenie powoda do pracy na stanowisku i na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 14 marca 2019 roku.

W uzasadnieniu D. M. wskazał, że porozumienie umowy o pracę z dnia 16 kwietnia 2021 roku zawarł pod wpływem groźby bezprawnej wywołanej groźbą rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu przywłaszczenia pieniędzy czego nie dokonał.

**(pozew – k. 1-3v)**

W odpowiedzi na pozew (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, że porozumienie z dnia 16 kwietnia 2021 roku było zawarte z inicjatywy powoda, a nie strony pozwanej, a przy zawieraniu porozumienia nie doszło do żadnej groźby. Z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, po czym kierownik powoda - za jego zgodą i prośbą - udał się do dyrektora marketu, czy nie można zmienić trybu rozwiązania

umowy. Dyrektor marketu zgodził się i wydrukowano szablon porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, który najpierw wypełnił powód, a potem dyrektor.

***(odpowiedź na pozew – k. 42-48)***

Ostatecznie powód w zakresie punktu 2 pozwu zmodyfikował powództwo wnosząc o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 7.454,43 zł, tj. 3 miesięczne wynagrodzenie. W pozostałym zakresie nie modyfikował powództwa.

***(stanowisko pełnomocnika powoda – k. 142)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

D. M. był zatrudniony w (...) w W. od 14 maja 2018 roku do 13 sierpnia 2018 roku na podstawie umowy o pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny; od 14 sierpnia 2018 roku do 13 marca 2019 roku na czas określony, a od 14 marca 2019 roku na czas nieokreślony na pełen etat na stanowisku doradcy klienta. Miejscem wykonywania pracy był Sklep (...) w W..

***(umowy o pracę – k. 6-14)***

W dniu 6 kwietnia 2021 roku powód pomagał jednemu z klientów przy bramie (...) ładować towar do samochodu typu bus. Po zakończeniu ładowania tego samochodu, powód wracając do budynku sklepu, na parkingu znalazł pieniądze w kwocie 330 zł. Pieniądże zostały zgubione przez klienta marketu (...) w W.. Bezpośrednio po podniesieniu pieniędzy powód przez około 15-20 minut poruszał się bez wyraźnego celu. Po znalezieniu pieniędzy przechodząc przez parking mijając w drzwiach sklepu ochroniarza T. T., któremu nie powiedział o tym, że znalazł pieniądze na parkingu. Powód nie poinformował dyżurnego sklepu, który był tego dnia dostępny o tym, że znalazł pieniądze nieznanej osoby.

Tego samego dnia około godziny 15:15 klient, który zgubił ww. pieniądze na parkingu, zgłosił ten fakt jednemu z ochroniarzy w sklepie - E. P.. Wskazał jednocześnie, w którym miejscu mógł zgubić te pieniądze. E. P. odtworzył nagranie z monitoringu tego miejsca, na podstawie, którego ustalił, że powód znalazł te pieniądze. Zadzzwonił do powoda i spytał czy znalazł jakieś pieniądze. Powód to potwierdził, po czym przyniósł je do ochroniarza. Zapytany, dlaczego ich nie przyniósł przed telefonem, powód odpowiedział, że nie miał na to czasu.

***(zeznania świadków M. A., E. P., P. R., A. K. (1), T. T., A. K. (2) – protokół rozprawy k. 137-140)***

U pozwanej istniała praktyka, że jeśli pracownik pozwanej znalazł jakąś rzecz klienta np. pieniądze, czy odzież, to udawał się do dyżurnego sklepu, który był w danym dniu. Kontakt z dyżurnym sklepu był bieżący ponieważ była to w danym momencie osoba, która pracowała na sklepie, obecna w danym dniu.

***(zeznania świadków M. A., E. P., P. R., A. K. (1), T. T., A. K. (2) – protokół rozprawy k. 137-140)***

W dniu 16 kwietnia 2021 roku u pozwanej odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli: powód, dyrektor sklepu A. K. (1) oraz kierownik sklepu P. R.. W trakcie tego spotkania powód został poproszony o udzielenie wyjaśnień w związku ze zdarzeniem z dnia 6 kwietnia 2021 roku. Powód udzielił wyjaśnień, po czym dyrektor sklepu w W. wręczyła powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. przywłaszczenia pieniędzy klienta w dniu 6 kwietnia 2021 roku w kwocie 330 zł bez zamiaru ich zwrotu oraz utraty zaufania do powoda w związku ze zdarzeniem. Powodowi odczytano rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód przyjął oświadczenie do wiadomości i złożył własnoręczny podpis na oświadczeniu.

Po zakończeniu spotkania kierownik sklepu P. R. zapytał powoda, czy wie co podpisał. On odpowiedział, że wie i że to jest „wilczy bilet”, co oznacza, że nie znajdzie nigdzie pracy. W obecności kierownika zasobów ludzkich, kierownik P. R. zapytał dlaczego powód nie spytał dyrektora sklepu, czy nie można inaczej rozwiązać całej sytuacji. Na co powód

spytał, czy tak można i czy nie jest za późno. Kierownik P. R. zaproponował, że pójdzie do dyrektora sklepu i spyta czy jest możliwość zmiany rozwiązania umowy na porozumienie stron. Powód poprosił o to, aby poszedł. Po powrocie P. R. oznajmił powodowi, że dyrektor wyraża zgodę na zawarcie porozumienia o ustaniu stosunku pracy zamiast rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Kierownik zasobów ludzkich na prośbę powoda ściągnęła gotowy wzór z Internetu i dała powodowi do wypełnienia. Powód, jako pierwszy wypełnił druk porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Następnie przysłała dyrektor sklepu i podpisała się na nim obok podpisu powoda. Wobec tego powód zawarł z pozwanym porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem na dzień 16 kwietnia 2021 roku.

Po zakończonym spotkaniu powód podziękował P. R. za pomoc w rozwiązaniu sytuacji i za wstawienie się za nim w związku ze zmianą sposobu ustania stosunku pracy.

***(porozumienie – k. 15; zeznania świadków M. A., E. P., P. R., A. K. (1), T. T., A. K. (2) – protokół rozprawy k. 137-140)***

Pismem z dnia 26 kwietnia 2021 roku powód złożył pozwanej oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli porozumienia stron z dnia 16 kwietnia 2021 roku w sprawie rozwiązania umowy o pracę, wskazując, że podpisał je jedynie wskutek groźby zwolnienia dyscyplinarnego. W treści oświadczenia wskazał, że wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, chciał jeszcze ratować sytuację próbując wytłumaczyć i przedstawić okoliczności zdarzenia z dnia 6 kwietnia 2021 roku. Wskazał, że pracodawca powiedział, mu że rozwiązanie umowy o pracę z tego paragrafu to wilczy bilet i nie znajdzie pracy. Podał, że w jego ocenie sytuacja ze zgubieniem pieniędzy na parkingu pod budynkiem wyglądała jak prowokacja.

Pismo nadał do pozwanej w dniu 27 kwietnia 2021 roku.

***(oświadczenie – k. 16-19; potwierdzenie nadania – k. 20)***

Pismem z dnia 28 maja 2021 roku powód wniósł o realizowanie przez pozwaną postanowień umowy o pracę z dnia 14 marca 2019 roku w zakresie wypłaty wynagrodzenia zgodnie ze stosunkiem pracy oraz udostępnienia powodowi wszelkich narzędzi umożliwiających wykonywanie pracy, także w zakresie udostępniania miejsca wykonywania pracy w określonym, przez pracodawcę terminie.

Pismo zostało nadane w dniu 31 maja 2021 roku do pozwanej.

***(wezwanie – k. 21; potwierdzenie nadania – k. 22)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda złożonych przez stronę pozwaną. Zeznaniami świadków M. A., E. P., P. R., A. K. (1), T. T., A. K. (2) Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym, nie wykluczającym się w żadnym zakresie. Zeznania tych świadków Sąd uznał za przydatne w zakresie tego jak przebiegały wydarzenia z dnia 6 kwietnia 2021 roku oraz spotkanie z dnia 16 kwietnia 2021 roku i w zakresie sposobu zawarcia porozumienia przez powoda z pozwaną. Odnośnie zeznań świadka P. N. okazały się one nieprzydatne dla Sądu do ustalenia stanu faktycznego. Zeznaniami powoda D. M. Sąd dał wiarę tylko w części. Zeznania w zakresie tego, że powód nie wiedział jak postąpić po znalezieniu pieniędzy nie były wiarygodne, ponieważ ogólnie była dostępna wiedza dla pracowników, również wynikająca z regulaminu organizacyjnego, że w takich sytuacjach należy udać się do dyżurnego sklepu. Tak postępowali inni pracownicy sklepu, również doradcy handlowi. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda w zakresie tego, że pieniądze nie oddał ochroniarzowi ponieważ myślał, że klient który zgubił pieniądze sam zgłosi się do niego po zgubione pieniądze. Nie jest to o tyle wiarygodne, że obsada sklepu liczyła 50 pracowników, niemożliwym było oczekiwać od klienta, aby wiedział dokładnie który pracownik znalazł pieniądze. Prawidłowym postępowaniem, co do którego powód miał wiedzę było to, że w takiej sytuacji fakt znalezienia pieniędzy zgłasza się dyżurnemu sklepu. Zeznania powoda były spójne z

zeznaniaми świadków w zakresie tego, że korzystniejsze w jego ocenie było zawarcie porozumienia niż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz, że złagodziło to sytuację na tamten czas.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania Sądu w pierwszej kolejności było ustalenie, czy doszło do skutecznego uchylenia się od oświadczenia woli złożonego w dniu 16 kwietnia 2021 roku poprzez zawarcie przez powoda porozumienia o ustaniu stosunku pracy.

Porozumienie stron to umowa, zgodne oświadczenie woli stron rozwiązujące stosunek pracy. Może być zawarte w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron również przez czynności konkludentne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97). Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00). Przepis art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przyznaje stronom umowy o pracę prawo swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, czyli takiej czynności, która dochodzi do skutku z chwilą złożenia przez obie strony - pracodawcę i pracownika - zgodnych oświadczeń, zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określonym terminie. Na mocy porozumienia stron może ulec rozwiązaniu każda umowa o pracę. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron.

Podstawą prawną żądania uchylenia oświadczenia z dnia 16 kwietnia 2021 roku stanowi przepis art. 87 k.c. Zgodnie z nim, 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. Groźba, by mogła stanowić podstawę do uchylenia się od skutków złożenia oświadczenia woli, musi być bezprawna, o czym art. 87 k.c. stanowi wprost, a więc mieć charakter sprzeczny z porządkiem prawnym lub istotnie naruszający zasady współżycia społecznego. Ponadto groźbą jest tylko zapowiedź wywołania negatywnych skutków w zakresie sytuacji faktycznej bądź prawnej sformułowana przez określoną osobę. Prawnie doniosła jest tylko groźba bezprawna, poważna wywołująca stan obawy (wskazane przesłanki spełnione muszą być kumulatywnie).

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat wad oświadczeń woli dotyczących rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r. (I PK 199/03, OSNP 2004 nr 2, poz. 384) wyraził pogląd, że zastosowanie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. możliwe byłoby wtedy, gdyby celem pracodawcy było wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli. Podejmowanie decyzji w warunkach presji nie oznacza jeszcze, że presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Stanowisko to Sąd Najwyższy potwierdził w późniejszym wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r. (I PK 311/13, opubl. MoPr 2015/1/27), w którym wskazał, że nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy a groźbą bezprawną. Nawet, jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną (podobnie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 48/14, opubl. Legalis 1406609).

Zdaniem powoda pracodawca użył bezprawnej groźby celem zmuszenia go do podpisania porozumienia stron, na mocy którego została rozwiązana umowa o pracę. Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie wykazał jednak, aby podczas spotkania w dniu 16 kwietnia 2021 roku doszło do zastosowania w stosunku do powoda groźby bezprawnej, czy to poprzez bezpośrednie użycie groźby, czy też również sztuczne stworzenie warunków, w których

powód miał do wyboru dwie opcje – niekorzystne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czy też porozumienie o ustaniu stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Powód złożył pozwanej oświadczenie z dnia 26 kwietnia 2021 roku o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli z dnia 16 kwietnia 2021 roku w postaci porozumienia wskazując, że złożył je pod wpływem groźby co szeroko uargumentował. Jednak nie skutkuje to uchyleniem oświadczenia woli powoda z dnia 16 kwietnia 2021 na wskazanej przez niego podstawie.

Z ustaleń Sądu poczynionych w tej sprawie wynika, że na spotkaniu w dniu 16 kwietnia 2021 roku powód nie został zmuszony do podpisania porozumienia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Na spotkaniu w tym dniu uczestniczyli: powód, dyrektor sklepu A. K. (1) oraz kierownik sklepu P. R.. Na tym spotkaniu z tymi osobami powodowi wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód wiedział, co jest przyczyną rozwiązania umowy o pracę, przeczytano mu to oświadczenie. Nie komunikował w trakcie spotkania, że nie zgadza się z postanowionym zarzutem zaboru pieniędzy, podpisał że odebrał oświadczenie. Potem kierownik sklepu P. R. rozmawiał ze zwolnionym pracownikiem, uzyskując w ten sposób wiedzę o świadomości powoda co do tego jakie oświadczenie pracodawca mu złożył – rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 k.p. Dodatkowo to powód po sugestii kierownika P. R. poprosił go, żeby ten poszedł do dyrektora sklepu i zapytał, czy jest możliwość zmiany rozwiązania umowy na porozumienie stron. Ponadto powód bez jakiegokolwiek przymusu podpisał jako pierwszy porozumienie, które w rzeczywistości było jego inicjatywą, następnie dyrektor sklepu również podpisał się na nim obok podpisu powoda.

Z przebiegu całokształtu spotkań z dnia 16 kwietnia 2021 roku wynika, że powód inicjując zawarcie porozumienia nie działał pod wpływem presji lub groźby zastosowania wobec niego rozwiązania umowy o pracę. Doskonale wiedział, że pozwany pracodawca zarzuca mu przywłaszczenie pieniędzy w dniu 6 kwietnia 2021 roku. W trakcie wręczenia mu rozwiązania w trybie art. 52 § 1 k.p. nie komunikował, że nie zgadza się z tym. Miał pełną świadomość tego, co mu zarzucono. Dodatkowo zawarcie porozumienia było zainicjowane tym, że powód uzyskał wiedzę, że mógłby porozmawiać dyrektorem sklepu o zmianie sposobu ustania stosunku pracy. Żaden z pracowników – dyrektor sklepu, kierownik sklepu czy kierownik zasobów ludzkich swoim zachowaniem nie wywarł na powodzie presji co do tego, że musi zawrzeć porozumienie o ustaniu stosunku pracy, bo inaczej otrzyma rozwiązanie umowy o pracę. Pracodawca samodzielnie pierwotnie zdecydował, że rozwiązuje z powodem stosunek pracy, po czym wręczył mu to oświadczenie. Pracodawca nie sugerował nawet tego, że powód może zawrzeć porozumienie. To z inicjatywy powoda wyszło zawarcie porozumienia, na co pozwana przystała.

Nikt powoda nie postawił w sytuacji, która spowodowałaby u niego zdenerwowanie lub stres wyłączający świadome podejmowanie decyzji, polegające na postawieniu ultimatum albo podpisuje porozumienie o ustaniu stosunku pracy albo otrzymuje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód był w pełni świadomy swojej sytuacji faktycznej, znał zarzuty kierowane pod jego adresem, znał rodzaj naruszonych obowiązków, a przede wszystkim różnice w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i za porozumieniem stron.

W niniejszej sprawie nie można mówić, że podstawy do zwolnienia powoda bez wypowiedzenia miały charakter wątpliwy. Zostały one bowiem udokumentowane i powód, uznając je za zasadne, podjął decyzję o wystąpieniu z wnioskiem o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód doskonale wiedział jaki czyn jest mu zarzucany, zrozumiał wagę oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Miał lub powinien jako kilkuletni pracownik mieć świadomość, że w przypadku znalezienia pieniędzy nieznanego pochodzenia, które mogły być zgubione przez klienta, powinien o tym poinformować dyżurnego sklepu. Powód tego nie zrobił, nie potrafił też wyjaśnić dlaczego tego nie zrobił. Z ustaleń Sądu wynika, że miał czas około dwudziestu minut na poinformowanie ochrony lub dyżurnego o znalezieniu pieniędzy, czego jednak nie uczynił. Dodatkowo powód sam na rozprawie wskazał, że miał świadomość, że korzystniejszym jest dla niego zawarcie porozumienia z pozwanym pracodawcą o rozwiązaniu umowy o pracę, niż jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że powód nie miał podstaw do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 87 k.c. bądź art. 86 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w związku ze swoim oświadczeniem z dnia 26 kwietnia 2021 roku o uchyleniu się od skutków woli. Tym samym stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w dniu 16 kwietnia 2021 roku.

Odnośnie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę Sąd wskazuje, że podlegało ono oddaleniu. Jak ustalono wyżej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 16 kwietnia 2021 roku zostało wycofane przez pracodawcę wobec tego, że powód zawarł z nim skuteczne porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na ten dzień. Oznacza to, że nie doszło w ogóle do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia które wiązało by strony, ponieważ strony zgodnie ustaliły, że stosunek pracy ustał na podstawie porozumienia. Wola stron, o czym mowa wyżej, była taka, żeby wycofać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zawrzeć w to miejsce porozumienie. Tym samym brak jest jakiegokolwiek podstawy do odwoływania się od nieobowiązującego strony oświadczenia woli złożonego przez pozwaną jednostronnie.

Odnośnie powództwa o dopuszczenie powoda do pracy przez pozwaną na poprzednim stanowisku należy wskazać, że zdaniem Sądu brak jest podstaw do dopuszczenia powoda do pracy. Stosunek pracy ustał bowiem z dniem 16 kwietnia 2021 roku na podstawie zawartego między stronami porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. To oświadczenie woli stron jako zgodne nie zostało skutecznie uchylone jednostronnym oświadczeniem powoda o uchyleniu się od jego skutków, o czym była mowa wyżej. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 16 kwietnia 2021 roku i stosunek ten nie został przywrócony wobec nieskutecznego uchylenia oświadczenia o zawarciu porozumienia o ustaniu stosunku pracy. Stosunek pracy między powodem a pozwaną po tej dacie, czyli po 16 kwietnia 2021 roku, już nie istniał.

Mając na względzie bezzasadność powództwa w całości, Sąd na podstawie ww. przepisów orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (k. 41) mając na względzie: roszczenie o ustalenie – 120 zł (§ 9 ust. 3 rozporządzenia), roszczenie o odszkodowanie – 180 zł (§ 9 ust. 1 rozporządzenia) oraz roszczenie o dopuszczenie do pracy – 120 zł (§ 9 ust. 3 rozporządzenia). W sumie rzeczono koszty wynoszą 420 zł.