

*Sygn. akt IV P 620/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 17 marca 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Konstanty Czerniak</i> <i>Marta Działkowiak</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

*po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2014 r. w Lubinie*

*na rozprawie sprawy*

*z powództwa R. D.*

*przeciwko (...)Sp. z o.o. w W.*

*o ustalenie istnienia stosunku pracy*

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1200zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

## UZASADNIENIE

Powód R. D. wniósł przeciwko stronie pozwanej (...)sp. z o.o. w Z. pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę z 02.01.2012r.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w związku z ograniczeniem zleceń od (...) S.A. pozwana spółka zaczęła dążyć do ograniczania zatrudnienia. W listopadzie 2010r. powód przebywał na urlopie, o który wystąpił na prośbę pracodawcy. Na podobne urlopy zostali też wysłani inni pracownicy. W dniu 14 listopada przełożony powoda zaczął go nakłaniać, by ten rozwiązał stosunek pracy za porozumieniem stron, argumentując, że i tak nie ma dla niego pracy w firmie. Powód odmówił rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca, dążąc do swojego celu zaczął wywierać presję na powodzie wskazując, że jeśli nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to i tak zostanie zwolniony, a w okresie wypowiedzenia zostanie skierowany do pracy w zakładzie oddalonym od jego miejsca zamieszkania o 90 km, do W. Jednocześnie wskazano powodowi, że w W. też najprawdopodobniej nie będzie dla niego pracy, ale powód będzie zobowiązany codziennie do pracy się stawiać, inaczej zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Cała opisywana sytuacja była bardzo dynamiczna, rozegrała się w zakładzie w ciągu kilku minut. Powód dał się zastraszyć wizją codziennych dojazdów do W. i przede wszystkim możliwością

zwolnienia dyscyplinarnego. W ciągu kilku dni przedstawiono powodowi dokumenty do podpisu, nie dano czasu do namysłu, grożono sankcjami dyscyplinarnymi. De facto zatem groźbą wymuszono na powodzie podpisanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Następnego dnia po podpisaniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, tj. w dniu 15.11.2013r. powód złożył w zakładzie pracy pismo – oświadczenie woli o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli.

Strona pozwana (...)sp. z o.o. w Z. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że w dniu 29.10.2013r. Kierownik Zakładów (...), który zlecał prace serwisowe spółce, poinformował kierownika serwisu, że nie będzie już zlecał prac powodowi. Po otrzymaniu tej informacji powód wystąpił o udzielenie urlopu w całym przysługującym mu wymiarze. Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego powód poprosił o udzielenie jeszcze dwóch dni urlopu bezpłatnego, w trakcie którego zamierzał rozmawiać z kierownikiem oddziału (...)na temat ewentualnej dalszej pracy. Po tym terminie kierownik serwisu oświadczył powodowi, że wypowiada mu umowę o pracę i zleca wykonywanie pracy w okresie wypowiedzenia na terenie Zakładu Produkcyjnego w N.. Po rozmowie z powodem kierownik serwisu wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron na prośbę powoda, według którego koszty dojazdu do W. byłyby za duże. Zdaniem strony pozwanej oświadczenie woli powoda nie zawierało wady, która skutkowałaby jego nieważnością. Zostało złożone przez powoda wyraźnie, na serio i swobodnie.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku mechanik serwisu –spawacz. Zgodnie z umową o pracę miejscem świadczenia pracy powoda była „siedziba spółki, miejsce prowadzenia działalności”.

Pozwana spółka świadczy usługi serwisowe maszyn górniczych. Świadczy je w miejscach realizacji świadczeń serwisowych, na terenie (...) S.A., na terenie zakładu produkcyjnego (...) sp. z o.o. w N. oraz na terenie wskazanym przez usługodawców korzystających z maszyn produkcji L. W..

Powód pracował w Oddziale (...)Pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w związku z uwagami kierownika oddziału, w którym powód świadczył pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę wręczał powodowi kierownik serwisu J. W.. Kierownik poinformował jednocześnie powoda, że w okresie wypowiedzenia będzie on świadczył pracę w N., gdzie strona pozwana ma zakład produkcyjny. Powodowi praca w N. nie odpowiadała z uwagi na znaczną odległość od jego miejsca zamieszkania. Nie było możliwości zaproponowania powodowi innego miejsca świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – teoretycznie było zapotrzebowanie na takiego pracownika w oddziale (...), ale tam powodowi odebrano przepustkę, za stawienie się w przeszłości do pracy pod wpływem alkoholu. Jednocześnie pracodawca wskazał powodowi, że możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód przebywał w zakładzie pracy ok. godziny. Miał czas na zastanowienie się nad sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Powód podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i takie porozumienie podpisał. Stosunek pracy rozwiązał się z dniem podpisania porozumienia, tj. w dniu 14.11.2013r.

Następnego dnia powód złożył do pracodawcy pismo, w którym zawarł oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby i zgłosił gotowość do pracy. Strona pozwana nie uznała złożonego przez powoda oświadczenia.

**dowód:** akta osobowe powoda

kserokopia oświadczenia powoda z 15.11.2013r., k. 7

kserokopia pisma pracodawcy z 21.11.2013r., k. 9

zeznania świadka J. W., k. 37

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy ze stroną pozwaną, uchylając się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli. Wskazywał, że złożył je pod wpływem groźby.

Zgodnie z art. 87 k.c. „Kto złożył oświadczenie pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.”

Okoliczności wskazane w powyższej normie w przedmiotowej sprawie nie zaistniały. Jak wynika z wiarygodnych i spójnych zeznań przełożonego powoda J. W., powodowi przedstawiono alternatywę: albo wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, albo rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie chciał dojeżdżać w okresie wypowiedzenia do pracy do zakładu pracy w W., a do tego byłby zobowiązany, gdyby pracodawca umowę o pracę wypowiedział. Skierowanie powoda do pracy w W. nie było niezgodne z prawem. Odpowiadało ono miejscu świadczenia pracy określonego w umowie o pracę powoda i rzeczywistym potrzebom pracodawcy. Nie potwierdziły się jednocześnie zarzuty powoda o straszeniu go przez pracodawcę sankcjami dyscyplinarnymi.

Zgodnie z aprobowanym przez Sąd stanowiskiem Sądu Najwyższego, „nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, a groźbą bezprawną.” (wyrok z 02.03.2012r., IPK 109/11). Jak to uzasadniał Sąd Najwyższy nie można uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Jednocześnie nie miały znaczenia w sprawie podnoszone przez powoda okoliczności dotyczące ograniczenia zatrudnienia u strony pozwanej, a których to dodatkowo materiał dowodowy nie potwierdza. Nie potwierdziły się też zarzuty powoda, że dano mu dokumenty do podpisu, a nie dano czasu do namysłu. Z zeznań świadka J. W. wynika, że powód miał czas na zastanowienie się, w tym celu zostawił on powoda na pewien czas samego. Powód sam przyznał, że nie odpowiadały mu dojazdy do W., na co wskazywał świadek J. W.. Powód zeznał, że dopiero po naradzeniu się z żoną zdecydował, że może dojeżdżać do W.. Wówczas to zdecydował o cofnięciu zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i złożył pracodawcy dzień później, tj. 15.11.2013r. oświadczenie w tym zakresie.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, że nie zachodzą określone w art. 87 k.c. przesłanki umożliwiające uchylene się przez powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powództwo podlegało zatem oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd oparł na par. 6 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Z uwagi na sytuację majątkową powoda Sąd obniżył te koszty o połowę.