

Sygn. akt X P 463/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Z. R., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2016 r we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) spółka z o.o. we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązaniem umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 267 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 maja 2015 r. (następnie, którego braki formalne zostały uzupełnione pismem z dnia 20 czerwca 2015 r.) wniesionym przeciwko (...) spółka z o.o. we W. powód M. M. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 23 marca 2015 r. do dnia 24 kwietnia 2015 r. na stanowisku Elektryk, w pełnym wymiarze czasu pracy, wydania świadectwa pracy za w/w okres, a także wniósł o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę w kwocie 11.496 zł.

W uzasadnieniu swojego żądania powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej, ale pracę wykonywał w niemieckim oddziale strony pozwanej. Wskazał, że zawarł umowę z polską firmą tj. ze stroną pozwaną, a następnie został oddelegowany na zlecenie na terytorium Niemiec, gdzie miał wykonywać pracę elektryka. Powód wskazał, że w miejscowości H. pod K. miał zagwarantowane bezpłatne zakwaterowanie. W dniu 25 marca 2015 r. powód zgłosił chorobę oraz chęć wzięcia urlopu na żądanie. Niestety pracodawca uznał, że zwolnił powoda. W dniu 8 kwietnia 2015 r. powód otrzymał dokument, że jest zwolniony. W związku z powyższym powód wnosi o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano przyczyny zwolnienia. Powód zaprzeczył, że nie dostarczył w wymaganym czasie zwolnienia lekarskiego. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał powód od R. P., co zdaniem powoda świadczy o tym, że zwolnienia dokonała polska firma tj. strona pozwana, a nie niemiecki pracodawca. Według wiedzy powoda R. P. jest reprezentantem strony pozwanej. Prezesem obu firm tj. niemieckiej firmy i strony pozwanej jest L. K.. W ocenie powoda otrzymał ofertę

pracy od polskiej firmy, rekrutację przeszedł dla polskiej firmy, wypowiedzenie otrzymał od polskiej firmy, dokumenty kadrowe były również w języku polskim zatem powód uważa, że został zatrudniony przez stronę pozwaną.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podniosła przede wszystkim zarzut braku legitymacji biernej w sprawie, gdyż powód zawarł umowę o pracę nie ze stroną pozwaną lecz z niemiecką spółką (...), Z.. Wbrew twierdzeniom powoda, obie w/w firmy są podmiotami z punktu widzenia prawa odrębnymi. Żaden też z tych podmiotów nie stanowi oddziału drugiego z podmiotów. Nie jest również prawdą, że R. P. jest pracownikiem strony pozwanej. Osoba ta nie jest przez tę firmę zatrudniana. R. P. jest pracownikiem (...) z siedzibą A. D.- (...) Z. i to w imieniu i na rzecz tego podmiotu załatwiał sprawy związane z zatrudnieniem powoda. Pozwany w ramach swojej działalności gospodarczej zajmuje się jedynie kojarzeniem pracowników polskich z niemiecką firmą (...), z którym to podmiotem zawierane są umowy o pracę. Skoro więc pozwany nigdy nie był pracodawcą powoda oczywistym jest, iż nie jest on stroną niniejszego sporu ze stosunku pracy, zatem w tym stanie rzeczy, wobec braku po stronie pozwanej legitymacji biernej, powództwo przeciwko stronie pozwanej powinno zostać oddalone. Niezależnie od zarzutu braku legitymacji biernej strona pozwana wskazała, iż sprawa nie podlega jurysdykcji sądów polskich. Jak bowiem wynika z załączonej przez powoda umowy o pracę, zawarł on umowę o pracę z podmiotem zagranicznym, który nie ma siedziby a także miejsca zamieszkania lub miejsca zwykłego pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej. Jak z treści tego kontraktu jednoznacznie praca miała być (i faktycznie była) wykonywana wyłącznie na terenie Niemiec. Również sama umowa o pracę została zawarta w siedzibie firmy niemieckiej. Powód nigdy nie wykonywał żadnych prac na rzecz strony pozwanej w Polsce. Z umowy dodatkowo wynika, że do nawiązanego stosunku pracy stosuje się prawo niemieckie. Jednak z daleko idącej ostrożności strona pozwana wskazała, że przeczy wszelkim okolicznościom wskazanym przez powoda. Strona pozwana wskazała jedynie, że z posiadanej przez nią wiedzy wynika, że powód stawiał się do pracy w dniu 23 marca 2015 r. oraz dnia następnego. W trzecim dniu pracy jednak powód nie stawiał się w pracy. Nie złożył również wniosku o urlop. Jediną informację, którą uzyskał pracodawca powoda od innego pracownika to to, że powoda boli noga i chce wziąć urlop na żądanie. Powód nie skontaktował się z pracodawcą, czy taką zgodę otrzyma. W tym stanie rzeczy pracodawca uznał nieobecność powoda za nieusprawiedliwioną i zwolnił powoda w trybie natychmiastowym. Zgodnie z prawem niemieckim, które było stosowane wobec powoda, takie uprawnienie przysługiwało pracodawcy wobec powoda. Według prawa niemieckiego, brak jest instytucji urlopu na żądanie, jeśli pracodawca rozwiązuje umowę o pracę, nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a także nie ma zakazu rozwiązania umowy o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego. Jednak te argumenty strona pozwana podnosi z daleko idącej ostrożności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) spółka z o.o. we W. jest spółką prawa handlowego – spółką kapitałową, która jest wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...).

Siedzibą strony pozwanej jest W..

Posiadaczem udziałów strony pozwanej jest L. K., a także członkiem zarządu jest L. K..

Przedmiotem działalności gospodarczej strony pozwanej jest m. in. realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, roboty związane z budową pozostałych budynków, przygotowywanie terenu pod budowę, sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana, kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek, wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi, pośrednictwo w obrocie nieruchomościami, doradztwo związane z zarządzaniem, stosunki międzyludzkie i komunikacja, badanie rynku i opinii publicznej, działalność w zakresie specjalistycznego programowania, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwanie pracowników, działalność komercyjna.

Strona pozwana nie ma oddziałów ani w Polsce, ani też za granicą.

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej k. 30-32

Spółka (...) jest spółką prawa niemieckiego, z siedzibą w Z.. Przedmiotem działalności jest działalność związana z udostępnianiem pracowników oraz doradztwem personalnym, udział oraz zarządzanie udziałami w innych przedsiębiorstwach wszelkiego rodzaju i w każdej formie oraz wszystkie związane z tym transakcje w szczególności objęcie kierownictwa w innych przedsiębiorstwach. Uprawnionym do jednoosobowej reprezentacji jest L. K..

Dowód: - odpis z rejestru spółki (...) z tłumaczeniem k. 33-38

R. P. nigdy nie był (w szczególności nie był w marcu 2015 r.) pracownikiem strony pozwanej. R. P. jest zatrudniony w (...). R. P. pomaga w zatrudnieniu pracowników z Polski z odpowiednim wykształceniem w spółce niemieckiej (...).

R. P. jako pracownik (...) współpracuje ze stroną pozwaną, tj, strona pozwana prowadzi czynności w celu ułatwienia zatrudnienia polskich pracowników w Niemczech, tj. w spółce zatrudniającej R. P. tj. spółce (...). Strona pozwana prowadzi czynności w postaci oferowania miejsc pracy w Niemczech dla polskich pracowników w imieniu niemieckiej firmy (...).

Strona pozwana i spółka (...) są to dwa odrębne podmioty, które współpracują ze sobą.

Dowód: - zeznania świadka R. P. k. 60 (płyta CD)

- ogłoszenie na stronie Internetowej k. 11

Powód poszukując pracy w Internecie przeczytał ogłoszenie umieszczone na stronie Internetowej, że „firma z wieloletnim doświadczeniem na rynku niemieckim” poszukuje pracowników budowlanych na terenie Niemiec przy pracach związanych z docieplaniem budynków. Wymaganiami było to, aby osoby prowadziły własną działalność gospodarczą i miały doświadczenie na rynku pracy. Umowa ma być zawarta bezpośrednio z generalnym wykonawcą. Ogłoszenie zostało umieszczone przez spółkę (...) spółka z o.o.

Strona pozwana umieściła też ogłoszenie w dniu 9 kwietnia 2015 r. że poszukuje Elektryków do pracy w Niemczech.

Dowód: - przesłuchanie powoda k. 119 (płyta CD)

- ogłoszenie na stronie Internetowej k. 11

Powód odpowiedział na jedno z ogłoszeń umieszczonych w Internecie przez stronę pozwaną.

Powód skontaktował się telefonicznie z R. P..

R. P. w imieniu niemieckiej firmy (...) zaproponował powodowi zatrudnienie w tej firmie na podstawie prawa niemieckiego. R. P. zaproponował powodowi pracę z ubezpieczeniem w Niemczech na podstawie niemieckich przepisów, z opłacaniem składek w niemieckiej kasie chorych, z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie w Niemczech. Powód zgodził się na takie warunki. Warunki zatrudnienia zaproponowane powodowi były korzystniejsze dla pracowników, niż zatrudnienie ich w polskich spółkach na podstawie delegowania ich do pracy w Niemczech.

Powód przyjechał do miejscowości, w której miał zostać zakwaterowany przez niemiecką firmę (...) nie z Polski, lecz z innej miejscowości w Niemczech, gdzie wcześniej świadczył pracę. Powód został zgłoszony przez (...) do niemieckiego ubezpieczyciela tj. (...).

Dowód: - zeznania świadka R. P. k. 60 (płyta CD)

- ogłoszenie na stronie Internetowej k. 11

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 119 (płyta CD)

Powód otrzymał od R. P. tzw. List przewozowy, w którym zostało wskazane, że rozpoczęcie pracy powoda odbędzie się w dniu 23 marca 2015 r. w A. S., K., na stanowisku elektryk. Wskazane zostało również, że wynagrodzenie powoda będzie wynosić kwotę 10,10 euro za godzinę, a także powód otrzyma dzienną dietę w wysokości 15 euro za dzień pracy. Powód został również poproszony o wypełnienie kartek rejestracji czasu pracy z podaniem miejsca pracy z podpisem, co należy wysłać na adres firmy oddział w M..

W/w pismo zatytułowane „List przewozowy” zostało podpisane przez R. P.. Wyraźnie zostało wskazane, że list ten pochodzi od (...), co jednoznacznie wynika zarówno z logo samego pisma, jak również z jego treści.

Dowód: - zeznania świadka R. P. k. 60 (płyta CD)

- list przewozowy k. 11

Powód w dniu 23 marca 2015 r. podpisał umowę o pracę ze spółką (...) zgodnie z którą spółka (...) działając na podstawie wydanej w dniu 11.03.2010 przez Regionalną Dyрекcję Federalnej Agencji Pracy w S. zgody na stały dopływ pracowników tymczasowych, zatrudniła powoda na stanowisku elektryk, przy czym pracodawca zastrzegł prawo do przekazania pracownikowi czasowo lub na stałe innych wymaganych prac. Prace te mogą być niżej lub wyżej wykwalifikowane lub w odmiennych zawodach pod warunkiem że spełniają one możliwości pracownika. Wynagrodzenie pozostaje bez zmian.

Treść umowy o pracę, w szczególności dotycząca praw i obowiązków pracodawców i pracowników ustalona została zgodnie pomiędzy oddziałami (...) obecnie negocjują związki stron: Górnictwa, chemia i (...) ((...)), I. Metali (IG Metali), G. E. und W. ((...)), Y. D. e.V. (ver.di) I. B. - A. - U. ((...)), Olof-P.-S. 19.

Umowa powoda została zawarta od dnia 23-03-2015 i była czasowo ograniczona do 18-12-2015, przy czym strony ustaliły, że jeżeli pracownik nie zjawi się do pracy w pierwszym dniu rozpoczęcia działalności a niezwłocznie nie powiadomi pracodawcę o przyczynie nie podjęcia pracy oznacza to, że umowa o pracę jest unieważniona. Niezależnie od powyższego uznaje się umowę za prawnie zawartą, gdy pracownik z powodu siły wyższej nie mógł powiadomienia wcześniej przekazać i powiadomienie doszło natychmiast po usunięciu przeszkody.

Strony zgodnie ustaliły, że regularny tygodniowy czas pracy pracownika wynosi 40 godzin. Czas faktyczny pracy na dzień, tydzień oraz miesiąc jak również położenie i dystrybucja jest ustalony zgodnie z przepisami przez zakład klienta i jego wymaganiami. Pomiedzy pracodawca a pracownikiem uzgodniony jest elastyczny harmonogram pracy. Niezależnie od postanowień umowy, pracownik jest zobowiązany do zapewnienia pracy w odpowiednim czasie zgodnie z wymaganiami firmy. Aby zrekompensować różnice pomiędzy umowa o czas pracy a czasem przepracowanym zostanie ustalony rzeczywisty przepracowany czas. Godziny pracy mogą być rozpowszechniane w dni robocze (od poniedziałku do soboty) i zgodnie z prawnymi wymogami w niedziele i święta równomiernie i nierównomiernie. Czas pracy rozpoczyna się od początku obowiązku świadczenia pracy a nie od wejścia do zakładu lub na miejsce pracy. Pracownik zgadza się pracować w firmie na zmiany, w tym również na nocna zmianę. Pracownik zobowiązuje się dodatkowo pracować w godzinach nadliczbowych gdy zajdzie na to zakładowa potrzeba. Wypłata premii jest w miesiącu rozliczeniowym. Godziny nadliczbowe zostaną przyznane w ramach przepisów stawki taryfowej i zostaną zapisane na konto czasu pracy pracownika Jeśli pracownik z jego powodu (np. nie zjawienie się w pracy lub za późne przyjsie do zakładu klienta) wtedy liczone będzie mniej godzin roboczych.

Powód miał otrzymywać wynagrodzenie zgodnie ze stawką określoną w grupie E2 przydzielony według układu taryfowego pracy. Wysokość wynagrodzenia powoda wynosiła € 10,10 wschód / €10, 10 zachód za godzinę pracy (brutto).

W umowie powód zobowiązał się w stosunku do pracodawcy oraz zakładu klienta do poinformowanie go z jakich przyczyn nastąpiła niezdolność do pracy lub choroba. Przy niezdolności do pracy z powodu choroby należy przesłać zaświadczenie lekarskie ze spodziewanym czasem trwania choroby w terminie do trzech dni. O trwałej chorobie i z nią związanej niezdolności do pracy powód zobowiązał się pracodawcę również poinformować.

Dowód: - umowa o pracę powoda z (...) k. 11

- przesłuchanie powoda k. 119 (płyta CD)

Powód podjął się pracy w Niemczech w dniu 23 marca 2015 r.

Pierwszy i drugi dzień pracy powoda polegał na tym, że zajmował się on montowaniem nowego okablowania elektrycznego w budynku.

Powodowi nie odpowiadała praca w firmie (...). Nie widać było, aby potrafił czytać planów czy też wykonywania prac elektrycznych.

W drugim dniu pracy powoda ktoś z pracowników zostawił bardzo cenne narzędzia bez opieki przy samochodzie, skąd zostały zabrane przez osoby ochraniające budowę. W związku z tym, że polscy pracownicy, w tym powód, nie mieli tego świadomości i nie potrafili w języku niemieckim uzyskać odpowiednich informacji, obawiali się, że narzędzia zostały skradzione i zostaną obciążeni odpowiedzialnością za ich utratę.

Pracownicy wspólnie jeździli z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy na budowę.

Powód od początku zatrudnienia w firmie (...) nie chciał tam pracować, lecz szukał innego zatrudnienia, nawet w godzinach pracy u strony pozwanej.

W trzeci dzień pracy powód nie stawiał się w pracy, a jedynie przekazał przez innego pracownika, że boli go noga.

Powód nie skontaktował się z R. P. ani też z D. W., określanym jako osoba koordynująca, w celu uzyskania zgody na urlop.

R. P. otrzymał od przełożonego zlecenie rozwiązania umowy o pracę z powodem. R. P. rozwiązał umowę o pracę łączącą powoda i spółkę (...), czynił to w imieniu tej spółki.

D. W. nigdy nie był pracownikiem strony pozwanej.

Dowód: - zeznania świadka R. P. k. 60 (płyta CD)

- list przewozowy k. 11

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 marca 2015 r. k. 11

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 119 (płyta CD)

Powód poszedł do lekarza w dniu 25 marca 2015 r. i w tym dniu wysłał pocztą zwolnienie lekarskie do firmy niemieckiej S..

Powód próbował telefonicznie skontaktować się od 31 marca do 8 kwietnia 2015 r. z R. P..

Dowód: - zeznania świadka R. P. k. 60 (płyta CD)

- kserokopia dokumentu od lekarza z dnia 25 marca 2015 k. 11

- wydruk z połączeń k. 11

- przesłuchanie powoda k. 119 (płyta CD)

Nie było wyznaczonej przez pozwaną osoby, która sprawowałaby stały i bezpośredni nadzór nad czynnościami powoda.

Żaden z pracowników zatrudnionych u strony pozwanej nie nadzorował pracy powoda.

Dowód: - przesłuchanie powoda k. 119 (płyta CD)

Pismem z dnia 8 kwietnia 2015 r. powód wezwał stronę pozwaną do wydania umowy o pracę (ustalenie stosunku pracy), wypłatę wynagrodzenia za pracę, którą powód wykonał w K. [B. K. A. S.. (...) - Budowa wg danych ze zlecenia], wypłatę za okres zwolnienia lekarskiego (oryginał zwolnienia lekarskiego według powoda został przesłany do Oddziału w Niemczech od niemieckiego lekarza), wypłatę ekwiwalentu za okres wypowiedzenia (14dni) oraz wydania świadectwa pracy, w nieprzekraczalnym terminie 14 dni, od daty otrzymania niniejszego pisma.

Dowód: - pismo powoda z dnia 8 kwietnia 2015 r. k. 11

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności rozpoznając sprawę należało ustosunkować się do zarzutu strony pozwanej w zakresie braku legitymacji biernej w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze żądania powoda skierowane przeciwko stronie pozwanej, w ocenie Sądu, zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podkreślić, że w niniejszej sprawie powód żąda ustalenia istnienia stosunku pracy, wydania świadectwa pracy i odszkodowania, a zatem wnosząc roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy oparte na art. 189 kpc, przede wszystkim powód zaprzecza, aby zawarł umowę o pracę z niemiecką firmą (...), lecz twierdzi, że faktycznie zawarł umowę o pracę ze stroną pozwaną, gdyż - w ocenie powoda – nie świadczył on pracy na rzecz (...), z niewskazanych przez powoda dokładnie przyczyn, tj. albo dlatego, że nie jest odrębnym podmiotem gospodarczym o niezależnym bycie, lecz jest jedynie „niemieckim oddziałem” polskiej firmy tj. strony pozwanej, albo dlatego, że został wprowadzony w błąd.

Powód w swoim pozwie wskazuje, że wprawdzie zawarł umowę o pracę z firmą niemiecką, lecz w rzeczywistości świadczył pracę na rzecz „niemieckiego oddziału” strony pozwanej i na tej podstawie formułuje zarzuty i roszczenia przeciwko stronie pozwanej.

Zatem powód wyraźnie w swoim pozwie wskazuje, że nie łączył go ze niemiecką spółką żaden stosunek pracy, nie dochodzi swoich żądań na podstawie zawartej z niemieckim podmiotem umowy o pracę, lecz twierdzi, że faktycznie zawarł umowę o pracę ze stroną pozwaną i tego rodzaju ustalenia powód żąda w niniejszym postępowaniu.

Mając na uwadze zarzuty powoda, w ocenie Sądu, jego roszczenie przede wszystkim o ustalenie istnienia stosunku pracy ze stroną pozwaną (gdyż dalsze roszczenia o wydanie świadectwa pracy i odszkodowanie są roszczeniami, które ewentualnie mogłyby być uwzględnione jedynie w przypadku uznania roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy), może być rozpoznane jedynie w kontekście rozpoznania tego, czy doszło w przypadku powoda do zawarcia umowy o pracę ze stroną pozwaną, a nie ze niemiecką firmą (...), Z., a zatem rozważenia podlegały kwestie, czy doszło w niniejszej sprawie do zawarcia umowy o pracę pod wpływem błędu lub groźby, jak wskazywał powód w swych zeznaniach, bowiem jak wynika z niekwestionowanych dokumentów przedstawionych w sprawie, strona pozwana i niemiecka firma (...), Z. są odrębnymi podmiotami gospodarczymi, a nie oddziałami dla którejkolwiek z nich.

Przede wszystkim bezspornym było to, że w dniu 23 marca 2015 r. powód będąc w Niemczech zawarł umowę o pracę z niemiecką firmą (...), Z.. Powód sam przedstawił do akt sprawy, jako załącznik do pozwu zawartą umowę o pracę, a także potwierdził jej zawarcie podczas zeznań. Wprawdzie powód podniósł, że „musiał” podpisać tę umowę mając świadomość, że podpisuje ją z podmiotem niemieckim, gdyż wcześniej ustalił, że nie będzie mógł dochodzić żadnych swoich roszczeń od stron pozwanej, jeśli takiej umowy o tej treści nie podpisze, lecz niespornym było to, że powód zawarł tę umowę o pracę z niemieckim podmiotem i nie uchylił się od skutków złożonego oświadczenia woli w zakresie zawartej umowy o pracę.

Mając na uwadze zarzuty powoda zgłoszone w niniejszej sprawie, przede wszystkim należy rozważyć to, czy powód zawarł tę umowę z uwzględnieniem wad oświadczenia woli, w szczególności groźby lub błędu.

Strony (pracownik, pracodawca) mogą uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia, powołując się na wady oświadczenia woli skatalogowane w Kodeksie cywilnym w zw. z art. 300 k.p. Możliwość uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli jest prawem podmiotowym kształtującym, a więc jego skutki powstają wprawdzie z chwilą złożenia stosownego oświadczenia na piśmie, jednakże działa ono *ex tunc*. Oznacza to, iż takie oświadczenie jest nieważne od samego początku, tj. od chwili jego złożenia. Skoro więc nie doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy z podmiotem niemieckim, jak twierdzi powód lecz doszło do nawiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną, to strona w świetle art. 189 k.p.c. może żądać ustalenia istnienia lub nie istnienia stosunku prawnego (patrz np. uzasadnienie wyrok S.N. z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, lex 74585; S.N. z 19 listopada 2003 r., V CK 477/02).

W świetle art. 189 k.p.c. kryteriami oceny zasadności żądania powoda są, po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz, po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie S.N. z 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; LEX nr 602241). Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; LEX nr 585783).

Skuteczność uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia jest uzależniona od spełnienia ustawowych przesłanek oraz po zachowaniu wymogów formalnych. Mianowicie zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p., 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. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Jednocześnie zachowanie wymogów formalnych oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych wymaga, aby było złożone na piśmie, skierowane do określonego adresata w taki sposób żeby mógł zapoznać się z jego treścią oraz powinno dotrzeć do adresata w rocznym terminie, określonym w art. 88 k.c., tak aby mógł on zapoznać się z jego treścią (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1967 r., III CZP 7/67, OSNCP 1967, nr 10, poz. 171). Uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli przysługuje wyłącznie tej osobie, która złożyła dotknięte wadą oświadczenie woli, nigdy zaś drugiej stronie czynności prawnej. Uprawnienie wygasa po upływie roku od wykrycia błędu (art. 88 § 2 k.c.).

W niniejszej sprawie, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powód nie dochował wymogów formalnych określonych w art. 88 k.c. Powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, że zawiera umowę o pracę z niemiecką firmą (...), Z..

Zatem należy uznać, że choćby z tej przyczyny powództwo oparte na zarzucie, że strona pozwana wprowadziła powoda w błąd lub też powód zawarł umowę o pracę z niemiecką firmą (...), Z., pod wpływem groźby nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż w rocznym terminie od dnia 23 marca 2015 r. powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli, że zawiera umowę o pracę z niemiecką firmą (...), Z., a nie z polską spółką tj. ze stroną pozwaną.

Niezależnie od powyższego, żądanie o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na brak merytorycznych przesłanek tego żądania.

Błąd stanowi jedną z wad oświadczenia woli polegającą na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. W orzecznictwie dopuszczono możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2003 r., sygn. akt IV CK 274/02, Lex nr 146440). Błąd co do treści czynności prawnej może dotyczyć również stanu prawnego, a jego wykrycie oznacza zniesienie różnicy między stanem wyobrażanym przez składającego oświadczenie woli a stanem rzeczywistym opartym na wykładni prawa i praktyce jego stosowania. Natomiast błąd jest istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna, polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że nie złożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji).

Powód zarzucił, że faktycznie zawarł umowę o pracę ze stroną pozwaną, gdyż spółka (...), Z., jest jej jedynie „niemieckim oddziałem” Jednocześnie jednak powód na poparcie swoich twierdzeń podniósł jedynie jedną wiadomość mail potwierdzającą jedynie to, że R. P. pośredniczył w jego zatrudnieniu z firmą niemiecką, a także jedno ogłoszenie potwierdzające jedynie to, że strona pozwana podejmowała działania zmierzające do tego, że ułatwiała pracownikom z Polski nawiązywać kontakt i podejmować zatrudnienie w niemieckiej firmie (...), Z..

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie było żadnych podstaw do uznania, aby ktokolwiek ze strony pozwanej wprowadził kiedykolwiek powoda w błąd. Przede wszystkim jak wynika z zeznań świadka R. P., nigdy nie był on pracownikiem strony pozwanej. Jeśli podejmował on jakiegokolwiek działania wobec powoda to robił to w imieniu i na rzecz pracodawcy tj. S. H. 4, Z.. Również przedstawiony przez powoda tzw. List przewozowy wyraźnie wskazuje, że jest wystawiony przez niemiecką firmę (...), Z. i podpisany przez R. P., jako reprezentanta tej spółki.

Podkreślenia wymaga, że powód jest osobą doświadczoną, posiadającą wykształcenie, która od wielu lat świadczy pracę, zatem uwzględniając wiek, doświadczenie oraz wykształcenie powoda nie można uznać, aby wobec jasnej treści dokumentu, jakim jest list przewozowy, a także umowa o nawiązaniu stosunku pracy z niemiecką spółką, powód mógł uznać, że jest to umowa o pracę ze stroną pozwaną.

O tym, że powód wcale takiego przekonania nie miał, świadczą również zeznania powoda. Powód miał w pełni świadomość tego, że nie podpisuje umowy o pracę ze stroną pozwaną, lecz z niemiecką firmą, lecz wskazał, że podpisał tę umowę, gdyż obawiał się, że w przypadku braku podpisu, nie otrzyma żadnych świadczeń. Jednakże nie wskazał na żadne uzasadnienie swojego stanowiska. Nie potrafił również w czasie zeznań uzasadnić, dlaczego twierdzi, że miał przekonanie, że powinien zawrzeć umowę o pracę ze stroną pozwaną, a nie z niemiecką firmą (...). Co więcej, sam powód w swoich zeznaniach wskazał, że od początku pracy szukał on innego zatrudnienia, nie chcąc pracować na warunkach, które zastał w Niemczech, szukał innej pracy nawet w godzinach pracy. Zatem Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. P., że faktycznie powód nie chciał pracować w firmie (...), nie miał odpowiednich predyspozycji

i umiejętności, a jego działania zmierzały jedynie do tego, aby móc zakończyć współpracę z firmą niemiecką. Nie może to jednak być podstawą do ustalenia, że powoda łączył stosunek pracy ze stroną pozwaną.

Nie można uznać również, aby powód podpisał umowę o pracę z niemiecką firmą pod wpływem groźby. Przede wszystkim powód nie wskazał na żadne okoliczności, które miałyby świadczyć o groźbie, niezależnie od tego, że nie złożył w terminie jednego roku oświadczenia o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli.

Niezależnie od powyższego nie można uznać, aby powód miał prawo żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc w związku z art. 22 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczeniu usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następane kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następane kodeksu cywilnego). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko (vide: Komentarz Prawa Pracy – J. I. i W. S.) i są to pojęcia w zasadzie tożsame.

Jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie, brak było zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Jak wynika z zeznań samego powoda, powód wykonywał czynności na rzecz niemieckiego podmiotu przez dwa dni, przy czym nie było w stosunku do powoda, czy też innych osób z nim pracujących żadnego nadzoru, nawet poprzez osoby zatrudnione w firmie niemieckiej, a na pewno nie poprzez osoby zatrudnione u strony pozwanej. Powód w swoich zeznaniach nie potrafił wskazać na żadną z zatrudnionych u strony pozwanej osób, która miałaby choćby hipotetycznie wydawać mu polecenia, czy też nadzorować jego pracę. Powód wyraźnie wskazał, że w przedmiocie

zwolnienia z pracy, kontaktował się z R. P., który wyraźnie wskazał, że nie jest pracownikiem strony pozwanej, lecz firmy niemieckiej.

Powód od początku wiedział, że zawiera umowę o pracę z niemiecką firmą, a nie ze stroną pozwaną, godził się na to i mając tego świadomość wykonywał pracę przez dwa dni, na podstawie zawartej pisemnej umowy o pracę z niemiecką firmą.

W niniejszej sprawie, mając powyższe na uwadze, wbrew art. 6 kc, powód nie udowodnił zatem, aby faktycznie wykonywał pracę w rozumieniu art. 22 kp. W żadnym zakresie nie świadczą o tym przedstawione dowody, w szczególności, że zeznania powoda nie potwierdziły jego twierdzeń zawartych w pozwie. W związku z powyższym na podstawie ustalonych okoliczności faktycznych w ocenie Sądu powód wykonywał co najwyżej pracę na rzecz niemieckiej firmy, a nie strony pozwanej, zatem jego roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że powód wnosi w niniejszym postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy od 23 marca 2015 r. do 24 kwietnia 2015 r. w żaden sposób nie uzasadniając swojego żądania, dlaczego wnosi o ustalenie za tak wskazany okres. Przede wszystkim powód wskazuje wyraźnie, że pracę świadczył jedynie przez dwa dni, a następnie otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem wnosi o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Twierdzenia powoda zatem są wewnętrznie sprzeczne, gdyż skoro otrzymał od pracodawcy skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 marca 2015 r. i nie świadczył pracy od 25 marca 2015 r. to w żaden sposób nie można dokonać ustalenia istnienia stosunku pracy do 24 kwietnia 2015 r.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił również roszczenia powoda o wydanie świadectwa pracy, gdyż takie żądanie mogłoby być skierowane jedynie przeciwko pracodawcy, a nie stronie pozwanej, skoro strona pozwana nie jest pracodawcą powoda.

Na uwzględnienie nie zasługiwało również roszczenie o odszkodowanie, skoro strona pozwana nigdy nie była pracodawcą powoda, a także nie składała mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Takie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę składała jedynie spółka (...), natomiast nie strona pozwana, co do której powód wniósł żądanie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, poza kompetencją sądu w niniejszym postępowaniu była ocena, czy złożone powodowi przez spółkę niemiecką oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było zgodne z prawem, czy też nie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w szczególności dokumentów przedstawionych przez powoda, a w szczególności umowy o pracę z firmą (...), Z., Listu przewozowego, a także dokumentacji mail, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Ponadto Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka R. P., które to zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, gdyż były rzeczowe, jasne i konkretne, a także spójne z pozostałym materiałem dowodowym w szczególności z przedstawionymi przez samego powoda dokumentami, a także częściowo z zeznaniami samego powoda. Sam powód przyznał, że zawarł umowę o pracę z niemiecką firmą (...), kontaktował się jedynie z R. P., a swoje żądania podnosi jedynie na podstawie tego, że oferty pracy umieszczane w Internecie były przez stronę pozwaną, a nie niemiecką firmę. W ocenie Sądu, powód dokonał zbyt daleko idącej, bardzo subiektywnej interpretacji faktu, że strona pozwana umieszczała ogłoszenia dotyczące możliwości zatrudnienia pracowników w Niemczech z samym faktem zatrudnienia. Samo umieszczenie ogłoszenia nie przesądza tego, że strona pozwana jest stroną stosunku pracy, w szczególności, jeśli wszystkie dalsze czynności, tj. kontakt z osobą zatrudnioną przez zupełnie inny podmiot, oferowane warunki zatrudnienia w tzw. liście przewozowym, a następnie sam fakt podpisania umowy świadczy o tym, że pracodawcą dla powoda jest podmiot niemiecki tj. spółka (...).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach postępowania w pkt II wyroku Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 102 kpc.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), które to rozporządzenie ma jeszcze zastosowanie do niniejszej sprawy przed Sądem I instancji, gdyż powództwo zostało wniesione przed 1 stycznia 2016 r. wynosiły kwotę 900 zł (w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, gdyż w.p.s. w zakresie tego roszczenia wynosi kwotę 6.530,68 zł), kwotę 60 zł w zakresie żądania wydania świadectwa pracy oraz kwotę 60 zł w zakresie żądania odszkodowania, co łącznie wynosi 1.020 zł. Dodatkowo do kosztów postępowania należy zaliczyć koszt 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa dla pełnomocnika strony pozwanej.

Sąd jednak zastosował w niniejszym postępowaniu przepis art. 102 kpc, i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej jedynie część kosztów postępowania tj. kwotę 250 zł tj. około ¼ kosztów zastępstwa procesowego, które winien uiścić powód, a także kwotę 17 zł obowiązkowej opłaty od pełnomocnictwa tj. kwotę 267 zł.

W ocenie Sądu, powód wprawdzie jest osobą, która ma potencjalnie bardzo duże możliwości zatrudnienia zarówno na rynku pracy w Polsce, jak i za granicą, lecz jednocześnie Sąd uznał, że powód przynajmniej przed Sądem I instancji miał prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań i dlatego Sąd zasądził od niego na rzecz strony pozwanej jedynie część kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach w pkt III wyroku, Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 102 k.p.c., w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych.