

Sygn. akt IV P 510/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Teresa Łuczak, Eugenia Zając
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. Z. (1)

przeciwko (...) S.A. w B.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 510/13

UZASADNIENIE

Powód P. Z. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 15000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w świadectwie informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uzasadnieniu wskazano, że powód był zatrudniony u pozwanego w tym na stanowisku Kierownika Biura (...) i P. w O. Filia G.. W dniu 28.02.2013r. pod wpływem bezprawnych gróźb pozwanego, powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód dopiero po podpisaniu porozumienia zdał sobie sprawę z bezprawności działań pracodawcy dlatego pismem z dnia 13.03.2013r. uchylił się od skutków prawnych swego oświadczenia. W uzasadnieniu powód odniósł się do postawionych mu zarzutów zawartych w odpowiedzi pozwanego na pismo z dnia 13.03.2013r.

Powód swoje roszczenie odszkodowawcze uzasadnił rozwiązaniem umowy o pracę bez żadnej przyczyny, niezachowaniem formy pisemnej oraz niepoinformowaniem go o przyczynach rozwiązania umowy.

W odpowiedzi na pozew (...) SA w B. wniósł o oddalenie powództwa.

W pierwszej kolejności wskazano, iż oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia jest czynnością materialnoprawną i do jego skutków nie jest umocowany pełnomocnik procesowy wyznaczony przez powoda do „ zastępstwa w sprawie”. Z samego tego faktu można wnioskować, iż oświadczenie z 13.03.201r. nie wywarło żadnych skutków prawnych.

Wskazano, iż zasadniczą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był brak należytego nadzoru i liczne nieprawidłowości w funkcjonowaniu Oddziału Pozwanej w O., które zostały wykryte w trakcie kontroli wewnętrznej przeprowadzonej po informacji od pracowników Oddziału. Pozwany odniósł się do zarzutów stawianych powodowi. Pozwany wskazał, iż powód nie był „ szeregowym pracownikiem”. Zdawał sobie doskonale sprawę ze skutków prawnych dokumentu, który podpisał, jak też przesłanek uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód podjął świadomą, niczym nieskrępowaną decyzję, iż dla jego dalszej kariery zawodowej korzystniejsze będzie rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Żaden z pracowników pozwanej nie kierował względem powoda jakichkolwiek bezprawnych gróźb.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. (1) został zatrudniony u pozwanego od 04.05.2005r. początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony. Ostatnio zajmował stanowisko Dyrektora Oddziału w O..

(dowód: umowy o pracę k. 7, 10, świadectwo pracy k. 8-9)

W dniu 28.02.2013r. doszło do spotkania w B. , w którym uczestniczyli: powód, I. Ż. (1), P. Ł., E. K.. Powód udał się do siedziby pozwanego w B. celem wyjaśnienia sytuacji mającej miejsce w kierowanym przez niego Oddziale, w tym wyjaśnienie kwestii donosów dotyczących tejże sytuacji. Postępowanie w tej sprawie prowadził P. M. , który stwierdził w toku postępowania nieprawidłowości dotyczące procesów operacyjnych w oddziale. Nieprawidłowości dotyczyły fakturowania przesyłek, które faktycznie nie były wykonywane ponieważ klienci sami odbierali przesyłki oraz wykonywania jednocześnie przewozów dla pozwanego oraz podmiotów konkurencyjnych. Zastrzeżenia dotyczyły przewoźnika (...).

Podczas rozmowy wyjaśniającej z powodem informowano P. Z., że pracodawca będzie chciał wyjaśnienia omawianych zarzutów przez organy ścigania. Wskazano, że istnieją poważne zarzuty upoważniające firmę do rozważania zgłoszenia sprawy do prokuratury. Przedstawiono powodowi dwie możliwości rozwiązania umowy o pracę: na mocy porozumienia stron lub bez wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę.

Spotkanie przebiegało spokojnie. Miało merytoryczny charakter. Powód nie był w jego trakcie zastraszany czy przygnębiony. Miał możliwość swobodnej wypowiedzi. Nie zgadzał się ze stawianymi mu zarzutami uznając je za nieprawdziwe. Poinformował jednocześnie osoby uczestniczące w rozmowie, że w razie dyscyplinarnego rozwiązania umowy będzie odwoływał się do Sądu.

W jego wyniku doszło do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28.02.2013r. Powód zdecydował się podpisać porozumienie ponieważ nie widział trzeciej drogi wyjścia z sytuacji (porozumienie stron lub rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika bez wypowiedzenia). Obawiał się ewentualnych problemów ze znalezieniem pracy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

(dowód: porozumienie k. 5, zeznania K. Ł. k. 120- 123, P. M. k. 123-125, I. Ż. k. 199-200, dowód z przesłuchania P. Z. k. 206v-208)

Pismem z dnia 13.03.2013r. powód, reprezentowany przez pełnomocnika, uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z dnia 28.02.2013r. wraz z wezwaniem do przywrócenia do pracy. Oświadczenie to złożył po rozmowie z żoną po powrocie do domu ze spotkania w dniu 28.02.2012r. Żadne inne okoliczności nie wpłynęły na decyzję powoda.

(dowód: oświadczenie z dowodem nadania k. 13-15, pełnomocnictwo k. 16, dowód z przesłuchania P. Z. k. 206v-208, zeznania K. Z. k. 67-69)

Pismem z dnia 02.04.2013r. pozwany uznał powyższe wezwanie za bezzasadne. Zaprzeczono by ktokolwiek upoważniony do reprezentacji pozwanego pracodawcy kierował pod adresem powoda groźby, czy stosował jakikolwiek nacisk celem wyegzekwowania porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

(dowód: pismo k. 11-12)

W zakresie spraw operacyjnych, u pozwanego funkcjonuje dział nadzorujący operacje wykonywane w spółce. W razie jakichkolwiek nieprawidłowości operacyjnych zostałyby to udokumentowane systemowo.

(dowód: zeznania R. W. k. 66-67, dowód z przesłuchania P. Z. k. 206v-208)

Pozwany nie złożył zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda. Postępowanie przygotowawcze prowadzono w związku z zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez (...) s.c. (...)W. B.

(bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Zdaniem Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, zebrany materiał dowodowy pozwala na poczynienie ustaleń umożliwiających merytoryczną ocenę stanu faktycznego sprawy. Należy wskazać, iż Sąd dał wiarę słuchanym w sprawie świadkom oraz powodowi. Należy podkreślić, iż osoby te potwierdziły okoliczności odbycia spotkania w B. w dniu 28.02.2012r., występowania nieprawidłowości w Oddziale kierowanym przez powoda oraz podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W zakresie wskazywania jakie dokładnie padły słowa podczas spotkania w dniu 28.02.2012r. na temat możliwości zgłoszenia sprawy do prokuratury najobszerniej wypowiadał się na ten temat powód. O tych okolicznościach zeznawał także K. Ł..

Nie mniej jednak z przesłuchania powoda nie wynika aby powodowi postawiono ultimatum w postaci złożenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa bądź możliwości jego popełnienia przez powoda w razie niepodpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z przesłuchania powoda wynika natomiast interpretacja dokonana przez P. Z. wypowiedzi przedstawicieli pracodawcy wybiegająca daleko poza wypowiedziane słowa (np. w zakresie pozbawienia pracownika samochodu i konieczności powrotu we własnym zakresie do domu, co nie miało miejsca a także w zakresie poinformowania właściwych służb o nieprawidłowościach w Oddziale (...)).

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadza się do oceny czy powód złożył oświadczenie w zakresie zawarcia porozumienia z dnia 28.02.2012r. pod wpływem groźby opisanej w przepisie art. 87 k.c..

Zgodnie z przywołaną normą 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.

Za prawnie doniosłą wadę oświadczenia woli może być uznana tylko groźba, która spełnia kumulatywnie dwa warunki, a mianowicie musi być bezprawna i poważna. „Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa jedynie przesłanki, które nadają jej charakter normatywny. Są nimi: bezprawność, powaga groźby i normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie" (uzasadnienie wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99, OSNC 2003, nr 3, poz. 36, z głosem P. Graneckiego, M. Praw. 2006, nr 10, s. 556; tak również wyrok SN z dnia 22 czerwca 2012 r., I BP 9/11, LEX nr 1232515).

„Bezprawność groźby (art. 87 k.c.) polega na sprzecznym z prawem działaniu grożącego lub wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje” (wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99).

W zakresie powagi groźby wskazano „Ustawodawca nie uzależnia powagi groźby od stwierdzenia u zagrożonego stanu obawy w subiektywnym tego słowa znaczeniu. Nie chodzi bowiem o to, czy zagrożony się obawiał, lecz czy mógł się obawiać. Cały problem został przesunięty z płaszczyzny faktu na płaszczyznę oceny. Ocena ta musi być wydana po rozważeniu całokształtu sytuacji, w jakiej znaleźli się grożący i zagrożony. Sąd obowiązany jest wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności zarówno subiektywne, leżące po stronie zagrożonego (jego wiek, płeć, właściwości fizyczne i psychiczne), jak i obiektywne („poważne niebezpieczeństwo”, „z okoliczności wynika, że mógł się obawiać”). Nie budzi wątpliwości, że poprzestanie na kryteriach subiektywnych jest niewystarczające. Skoro groźba ma posiadać odpowiedni ciężar gatunkowy, sąd obowiązany jest zbadać charakter zła, rodzaj ujemnych konsekwencji, jakimi się grozi, a także przeanalizować możliwości wystąpienia stanu obawy w konfrontacji z otaczającą rzeczywistością, w jakiej działali grożący i zagrożony. W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 kwietnia 1972 r., II CR 51/72, SN wyjaśniał: „Groźba musi mieć także poważny charakter w tym sensie, by składający oświadczenie woli mógł się obawiać, że jemu samemu grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.(...) Ocena powagi groźby musi być przeprowadzona w dwóch aspektach:

- 1) charakteru zła, niebezpieczeństwa, którym się grozi, oraz
- 2) możliwości realizacji groźby, inaczej mówiąc – możliwości rzeczywistego sprowadzenia tego zła na zagrożonego.

(...) Poważna jest jedynie taka groźba, która stanowi realne, rzeczywiste niebezpieczeństwo, tak z punktu widzenia tego, czym się grozi, jak i możliwości realizacji.” (B.Lewaszkiwicz- Petrykowska, Komentarz do art. 87 k.c. Lex)

Jak wynika z powyższych rozważań nie każde zachowanie faktyczne może zostać uznane za groźbę prawnie doniosłą.

W ocenie Sądu, sytuacja do jakiej doszło w dniu 28.02.2012r. w wyniku, której powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie może zostać uznana za dokonane pod wpływem groźby w rozumieniu art. 87 k.c.. Sąd uznał za udowodnione, iż w toku rozmowy w dniu 28.02.2012r. wskazywano powodowi, iż istnieje ewentualna możliwość złożenia zawiadomienia do prokuratury na temat nieprawidłowości w Oddziale (...). Nie mniej jednak , co powód konsekwentnie potwierdzał, wiedział on, że tego typu zarzuty są nierzeczywiste a dodatkowo wskazał, iż nie przedstawiono mu żadnych konkretnych zarzutów co do zarzucanych zdarzeń. W toku postępowania, za wyjątkiem tylko wrażeń powoda, nie wykazano aby poinformowano powoda, że zarzuty mają dotyczyć jego osoby bezpośrednio. Natomiast powód w toku przesłuchania stwierdził, że podpisał porozumienie ponieważ drugim wyjściem było przyjęcie dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę a trzeciej drogi wyjścia z sytuacji nie widział. Nie mniej jednak nie zgadzał się cały czas z przedstawianą mu argumentacją. Należy podkreślić, iż w toku przesłuchania powód nie wskazał, jakie miały być mu stawiane konkretne zarzuty. Jednocześnie twierdził, iż zdawał sobie sprawę z tego, że przysługuje mu prawo złożenia odwołania do Sądu w razie dyscyplinarnego rozwiązania z nim umowy o pracę, o czym poinformował przedstawicieli pracodawcy podczas rozmowy. Należy również zwrócić uwagę na okoliczność, że po podpisaniu porozumienia w wyniku tylko rozmowy z żoną powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Na jego decyzję nie wpłynęła w takim razie żadna okoliczność, która mogłaby świadczyć o uchyleniu poważnej groźby skierowanej przeciwko niemu ze strony pracodawcy.

W ocenie Sądu, przedstawione powyżej okoliczności jednoznacznie wskazują, iż w sytuacji mającej miejsce w dniu 28.02.2012r. nie można przyjąć aby wobec powoda zastosowano groźbę w rozumieniu art. 87 k.c.. Przede wszystkim ze strony pracowników pozwanego nie padły słowa, które w powodzie mogły czy też wzbudziły obawę poważnej groźby. Przede wszystkim powód miał świadomość, że ewentualne przedstawiane mu zarzuty są nie prawdziwe. Uchylił się od skutków swojego oświadczenia bez żadnego w tym zakresie zachowania ze strony pracodawcy uchylającego ewentualną groźbę, z którą miano przeciwko niemu wystąpić w dniu 28.02.2012r. . Miał także świadomość, jako dyrektor Oddziału czyli osoba na najwyższym stanowisku w Oddziale a tym samym obeznana z prawami przysługującymi pracownikom, o możliwości zakwestionowania ewentualnego rozwiązania z nim umowy o pracę

bez wypowiedzenia dokonaną przez pracodawcę. Stanowisko swoje w tym zakresie przedstawił zresztą podczas przedmiotowego spotkania.

Należy także wskazać, iż nie jest zachowaniem stanowiącym groźbę bezprawną działanie pracodawcy podjęte w granicach prawa. Takim zachowaniem natomiast było, poinformowanie pracownika, z uwagi na poczynione przez pracodawcę ustalenia, o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe rozważania na tle poczynionych ustaleń nie dały Sądowi podstaw do uznania, iż powód składając oświadczenie, w którym wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, działał pod wpływem bezprawnej groźby. Jak wskazywano powyżej Sąd dokonując oceny danego stanu faktycznego i świadomości podmiotu, który miałby być dotknięty groźbą, winien brać pod uwagę świadomość prawną tej osoby, jej stanowisko, wiek i wykształcenie. Tak też uczyniono w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu, powód miał możliwość odmowy podpisania porozumienia i przyjęcia rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem jest bowiem prawem pracodawcy. Natomiast pracownik ma możliwość w drodze postępowania sądowego podważyć jego zasadność, czego powód miał świadomość w trakcie rozmowy w dniu 28.02.2012r. . Miał także świadomość braku zasadności stawianych mu ewentualnych zarzutów dotyczących nieprawidłowości w oddziale co, jak wynika z materiału dowodowego, miało stanowić ewentualną przyczynę rozwiązania umowy.

Z okoliczności wskazanych podczas przesłuchania powoda oraz jego szybkiej decyzji o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia jedynie w wyniku rozmowy z żoną, wynika, iż ewentualne słowa o możliwości zawiadomienia organów ścigania o nieprawidłowościach czy też ewentualnym wyjaśnianiu tych nieprawidłowości przez ww organy, nie stanowiły w odczuciu powoda groźby, a tym bardziej groźby opisanej w art. 87 k.c.

Dlatego też, brak jest w ocenie Sądu możliwości uwzględnienia roszczenia powoda i uznania, iż złożone oświadczenie jest obarczone wadą oświadczenia woli a tym samym jest nieważne. W konsekwencji nie zachodzą podstawy do rozważenia kwestii niezachowania warunków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 kp w zw. z art. 58 k.p.) oraz zmiany świadectwa pracy (art. 97 par. 3 kp).

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w oparciu o wskazane przepisy.

Należy odnieść się także do zarzutu, zgłoszonego przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew, a dotyczącego udzielonego przez powoda pełnomocnictwa do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli przez pełnomocnika. W pierwszej kolejności warto wskazać, iż pozwany wskazał jedynie, iż „ z samego tego faktu można wnioskować, iż oświadczenie z dnia 13.03.2013r. nie wywarło żadnych skutków prawnych”. Tym samym pracodawca nie stawia jednoznacznego i sprecyzowanego zarzutu, a jedynie występuje z przypuszczeniem. Nie mniej jednak, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 4 listopada 1998 r.II CKN 866/97 „ Pełnomocnictwo rodzajowe powinno określać rodzaj czynności prawnej objętej umocowaniem oraz jej przedmiot. Jeżeli rodzaj czynności prawnej nie jest w pełnomocnictwie określony w sposób wyraźny, dla ustalenia rzeczywistej woli reprezentowanego mają zastosowanie reguły interpretacyjne obowiązujące przy tłumaczeniu oświadczeń woli (art. 56 i 65 k.c.).”Jak wynika z okoliczności sprawy pełnomocnictwo, które zostało dołączone do przedmiotowego oświadczenia jest pełnomocnictwem złożonym do niniejszej sprawy. Jednocześnie na rozprawie w dniu 20.02.2014r. powód złożył oświadczenie do protokołu rozprawy, iż powyższym umocowaniem upoważnił mecenasa R. R. do złożenia oświadczenia woli o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli (k. 64).

Uwzględniając zakres roszczeń powoda tj odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz sprostowanie świadectwa pracy, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 11 pkt 1 podpunkt 1 i 3 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców

prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) w punkcie II wyroku orzeczono o kosztach procesu.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus