

Sygn. akt IV P 12/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Tomasz Cichocki
Ławnicy:	Artur Kubiak, Anna Okuszeko
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2020r.

sprawy G. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą

w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki G. C. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w K. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Artur Kubiak T. A. O.

IV P 12/19

UZASADNIENIE

Powódka G. C. wniosła o stwierdzenie nieważności jej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dnia 28.03.2019r., jako złożonego pod wpływem groźby i ustalenie, że stosunek pracy z pozwaną trwa nadal. Podniosła, że w dniu 28.03.2019r. złożyła oświadczenie w przedmiocie porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę z pozwaną. Następnie w dniu 08.04.2019r. złożyła na podstawie art. 87 k.c. oświadczenie o uchyleniu się od skutków tego oświadczenia, jako złożonego pod wpływem groźby rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 02.10.1984r. do dnia 08.04.2019r., ostatnio na stanowisku starszego operatora produkcji. Zawsze była pracownikiem nienagannym, co przełożyło się na długi staż pracy i dobrą opinię wśród współpracowników. Angażowała się w wykonywaną pracę oraz w zabezpieczenia interesów pracowników jako działacz organizacji związkowej. W dniu 28.03.2019r. po przebraniu się do pracy została poproszona przez J. W. (1), który zagroził jej wypowiedzeniem umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu opuszczenia stanowiska pracy 27.03.2019r. przed zakończeniem pracy. Wskutek presji wywołanej przez pracodawcę i pozostając w sytuacji przymusu powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za

porozumieniem stron. Podkreśliła, że opuszczanie stanowiska pracy przed jej zakończeniem jest przyjęte w firmie i praktykowane chociażby z uwagi na konieczność przebrania się po zakończonym dniu pracy. Opuszczenie stanowiska pracy nie stanowiło żadnego naruszenia w zakresie obowiązków pracowniczych. Taki sposób pracy dotyczył całej załogi a nie tylko powódki i nie spotkał się z zastrzeżeniami pracodawcy. W ocenie powódki pracodawca działał na potrzeby sytuacji, żeby zastraszyć powódkę i wymusić na niej rozwiązanie umowy w tym trybie. Stanowiło to działanie celowe i zamierzone, mające wyeliminować długoletniego pracownika z załogi z uwagi na zbliżający się jubileusz pracy powódki i możliwość uzyskania z tego tytułu świadczeń oraz emerytury częściowej. Działanie pracodawcy podyktowane także było możliwościami zatrudnienia tańszej siły roboczej w postaci pracowników z Ukrainy. W ocenie powódki nie istniały obiektywne i prawdziwe podstawy zastosowania trybu wypowiedzenia dyscyplinarnego w stosunku do powódki, gdyby nie podpisała oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

W toku postępowania zmodyfikowała swoje stanowiska w ten sposób, że obok dotychczasowego stanowiska wskazała, że do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę doszło także pod wpływem błędu (k. 62).

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. (w dacie wniesienia pozwu: (...) sp. z o.o.) wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, że w dniu 25.03. i 27.03.2019r. powódka opuściła stanowisko pracy przed wyznaczoną godziną zakończenia pracy oraz poświadczyla nieprawdę w karcie pracy i liście obecności, wpisując jako godzinę zakończenia pracy – 22.00. Wobec tego pozwana zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy. Podczas spotkania w dniu 28.03.2019r., w którym uczestniczyli bezpośredni przełożeni powódki, powódka dalej zapewniała, że w godzinach 21.30 – 22.00 w tych dniach pozostawała na stanowisku pracy i wykonywała pracę. Dopiero po przedstawieniu nagrań z kamer, pozwana zwróciła się do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na co pozwana przystała. Powódka rzeczywiście pismem z dnia 08.04.2019r. oświadczyła pozwanej, że uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwana jednak nie uznała tego oświadczenia. W ocenie pozwanej nieprawdziwe są twierdzenia co do wywierania presji i przymusu. Pozwana nie zwolniła powódki w trybie dyscyplinarnym jedynie z dobrej woli, nie chcąc stwarzać jej trudności w znalezieniu przyszłej pracy. Wola pozwanej rozwiązania umowy o pracę z powódką nie była podyktowana zbliżającym się terminem wypłaty nagrody jubileuszowej powódki ani zbliżającym się okresem ochronnym przed emeryturą a jedynie nagannym, nieuczciwym zachowaniem, które narażało pozwaną na straty finansowe, a także negatywny, demotywujący sposób oddziaływania na innych pracowników, którzy sumiennie wykonywali obowiązki i otrzymywali podobną do powódki płacę. Wobec tego nie miała miejsca wada oświadczenia woli, na którą powołuje się powódka, czyli groźba. Poinformowanie pracownika o tym, że istnieją podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i umożliwienie mu rozwiązania umowy za porozumieniem stron nie stanowi groźby bezprawnej i tym samym nie stanowi podstawy do uchylenia się przez pracownika od skutków porozumienia z powołaniem się na tę wadę. Zaprzeczyła także by w zakładzie pracy istniała praktyka opuszczania stanowisk pracy przed czasem.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 2.10.1984r. na stanowiskach: monter sprzętu elektronicznego, monter wyrobu – brygadzysta, starszy operator produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(d.: akta osobowe powódki, świadectwo pracy – k. 5)

W dniu 25.03.2019r. i 26.03.2019r. powódka pracowała na drugą zmianę trwającą od godziny 14.00 do 22.00. Jej praca polegała na montażu elementów elektronicznych na wyznaczonym stanowisku pracy. Pracownicy mieli wyznaczone normy elementów do wykonania, ale podstawą rozliczenia nie była ilość wykonanych elementów, ale czas pracy. Pracownicy za każdy dzień pracy wypełniają kartę pracy oraz listę obecności, na których podają godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W trakcie 8 godzinnego dnia pracy pracownicy mają jedną przerwę na posiłek trwającą 15 minut oraz 3 przerwy po 5 minut. Przerwy są w wyznaczonych godzinach dla wszystkich pracowników jednocześnie.

(d.: bezsporne, zeznania świadków D. M. - k. 68v-69v, J. W. - k. 69v - 70v, K. W. - k. 88-88v)

W dniu 25.03.2019r. powódka około godz. 21.27 opuściła stanowisko pracy i wyszła z hali produkcyjnej w kierunku szatni. Po drodze do szatni zaszła na palarnię. Następnie około godz. 21.34 udała się do szatni. Około godz. 21.55 przebrana w rzeczy prywatne i ubrana w kurtkę opuściła budynek (...), udając się w kierunku wyjścia z terenu zakładu. W tym dniu wykonała 80% ustalonej dla niej przy rozpoczęciu pracy normy.

Następnego dnia, 26.03.2019r. powódka ok. godz. 21.36 opuściła stanowisko pracy i udała się do szatni. Około godziny 21.49 już przebrana w rzeczy prywatne i kurtkę opuściła budynek (...) i poszła na palarnię. Około 21.54 wyszła z palarni i udała się w kierunku wyjścia głównego.

Na kartach pracy i listach obecności za obydwie te dni powódka jako godzinę zakończenia pracy wskazała 22.00.

(d.: notatka – k. 18, lista obecności, karty pracy – k. 19-27, zdjęcia z monitoringu - k. 22-27, zeznania świadków D. M. - k. 68v-69v, J. W. - k. 69v - 70v, K. W. - k. 88-88v, ścieżka przejść – k. 87)

W dniu 27.03.2019r. J. W. (1), pełniący funkcję dyrektora centrum produkcji przeglądał monitoring w związku ze zgłoszeniem kradzieży elementów spluczki w toalecie męskiej. Przy tej okazji ustalił, że powódka opuszcza miejsca pracy przed zakończeniem zmiany, a po sprawdzeniu kart pracy i list obecności ustalił, że jako godziny zakończenia pracy w tych dniach została wskazana 22.00. Ze swoich ustaleń sporządził notatkę oraz poinformował bezpośrednio przełożoną powódki D. M. (2).

(d.: zeznania świadka J. W. - k. 69v - 70v)

W dniu 28.03.2019r., po tym jak powódka stawiała się do pracy na godzinę 14.00, została poproszona do gabinetu dyrektora. W gabinecie dyrektora, w obecności D. M. (2), J. W. (1) zapytał powódkę o to co robiła w dniach 25.03.2019r. i 26.03.2019r. w godzinach 21.30 – 22.00. Powódka odpowiedziała, że pozostawała na stanowisku pracy i pracowała. Po tym oświadczeniu dyrektor poinformował powódkę o swoich ustaleniach i o tym, że jej zachowanie kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jest podstawą rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zaproponował jednak powódce ewentualne rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka zdecydowała się na podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, które zostało przygotowane przez pracodawcę. Po podpisaniu oświadczenia opuściła zakład pracy. Dyrektor przekazał podpisane przez nią oświadczenia dyrektorowi personalnemu.

(d.: zeznania świadków D. M. - k. 68v-69v, J. W. - k. 69v - 70v)

Budynek (...), w którym pracowała powódka znajduje się w jednym kompleksie budynków z budynkami P. L. w K.. Na teren zakładu wchodzi się przez bramę główną wspólną dla całego kompleksu przy pomocy przepustki. Przepustka ta nie służy jednak do monitorowania czasu pracy. W pozwany zakładzie pracy monitoring czasu pracy opiera się wyłącznie na kartach pracy i listach obecności wypełnianych przez pracowników.

(bezsporne)

W dniu 08.04.2019r. powódka złożyła pozwanej oświadczenie o i uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron wskutek złożenia go pod wpływem groźby rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W dniu 31.07.2019r. złożyła dodatkowe oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron jako złożonego pod wpływem błędu.

(d.: oświadczenia powódki – k. 9, k. 63, potwierdzenie odbioru – k. 65-66)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny był pomiędzy stronami. Sąd ustalił na dokumentach prywatnych, których prawdziwości strony nie kwestionowały. Sąd ponadto dał wiarę zeznaniom przesłuchanym w sprawie świadków: D. M. (2) (k. 68v-69v), J. W. (1) (k. 69v - 70v), K. W. (2) (k. 88-88v). Sąd dał także wiarę zeznaniom J. S. przesłuchanego w charakterze strony

(k. 89v). Zeznania te korelowały z przedłożonymi dokumentami, wzajemnie się potwierdzały i nie zostały przedłożone żadne dowody, które podważałyby ich wiarygodność. Sąd Sąd dał im wiarę w całości. Podkreślenia wymaga, iż w istocie stan faktyczny z nich wynikający został potwierdzony także zeznaniami powódki. Strony różniły się natomiast oceną zaistniałej sytuacji. Z kolei zeznania świadków M. C. (1) i M. C. (2) niczego istotnego nie wniosły do sprawy. Wskazane osoby nie były bowiem świadkami zachowania powódki w dniach 25.03. i 26.03.2019r., nie brały także udziału w spotkaniu w dniu 28.03.2019r.

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne.

W szczególności brak podstaw do podzielenia stanowiska powódki jakoby do złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną za porozumieniem stron doszło wskutek groźby bezprawnej lub przymusu stosowanego przez pozwaną. Sąd w składzie rozpoznającym sprawę podziela wielokrotnie wyrażone w orzecznictwie stanowisko Sądu Najwyższego, iż groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Stan obawy wywołany zastosowaniem groźby bezprawnej musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna. Nie ma także cechy groźby bezprawnej ostrzeżenie zapowiadające zastosowanie prawem przewidzianych środków w celu skłonienia kogoś do złożenia oświadczenia woli. W tym stanie rzeczy nie stanowi groźby bezprawnej poinformowanie pracownika, że istnieją podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i umożliwienie mu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Stanowisko takie zostało zaprezentowane m.in. w orzeczeniach Sadu Najwyższego z 8 maja 2002 r., I PKN 106/01 (niepubl.), z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 39; OSPiKA 1982 nr 9-10, poz. 164, z 17 lutego 2004 r., I PK 253/03 (niepubl.). Podobnie także w wyrokach z 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 260; z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01 oraz z dnia 05.06.2014r., I PK 311/13. Sąd rozpoznający sprawę całkowicie je podziela. Mając to na uwadze należało przyjąć, iż zachowanie polegające na przekazaniu powódce przez dyrektora informacji, iż jej zachowanie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie stanowiło groźby bezprawnej, mającej wymusić na niej podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Z okoliczności sprawy wynika przy tym, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron stanowiło jedynie jeden z możliwych do wybrania przez powódkę sposobów rozwiązania umowy o pracę, którego wybór został pozostawiony jej woli.

Dalej należy wskazać, iż w ocenie Sądu nie można zgodzić się ze stanowiskiem powódki, jakoby jej zachowanie polegające na opuszczeniu stanowiska pracy w dniach 25 i 26.03.2019r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić należy, iż art. 100 §1 pkt 1 i 2 k.p. jako najbardziej podstawowe obowiązki pracownika wskazuje: przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Stosownie do art. 128§1 k.p., w czasie pracy pracownik ma pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy i to pracodawca decyduje o sposobie wykorzystania tego czasu przez pracownika. Sąd samowolne naruszenie tego obowiązku przez pracownika jest równoznaczne z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zgodnie z art. 52§1 pkt 1 k.p. uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (potocznie: zwolnienie dyscyplinarne). Podkreślenia także wymaga, iż przestrzeganie ustalonego czasu pracy zostało wymienione również w Karcie uprawnień i obowiązków pracownika stanowiącej załącznik do umowy o pracę i podpisanej przez powódkę (akta osobowe).

Wbrew twierdzeniom powódki brak jakichkolwiek dowodów na to, by w pozwanym zakładzie pracy istniała praktyka wcześniejszego opuszczania stanowisk pracy przez pracowników. Przez powódkę nie zostały przedłożone na tę okoliczność żadne dowody. Jednoznacznie zaprzeczają temu zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: D. M. (2), K. W. (2) i J. W. (1). Potwierdza to także materiał zdjęciowy przedłożony przez pozwaną, na którym widać, że

pracownicy opuszczają halę pracy i udają się do szatni dopiero w momencie, kiedy powódka już przebrana wychodzi z budynku zakładu pracy. Przesłuchani świadkowie nie potwierdzili także twierdzeń powódki, jakoby po wykonaniu przewidzianej na dany dzień pracy była ona uprawniona do opuszczenia stanowiska i nie świadczenia pracy dalej. Podkreślenia przy tym wymaga, iż jak wynika z zeznań D. M. (2) i samej powódki wcale nie wykonała ona w tych dniach pełnej przewidzianej na ten dzień normy, tylko 80% - wg D. M. (2), a 75% wg samej powódki. Nie można również uznać, że opuszczenie stanowiska pracy na pół godziny przed zakończeniem zmiany mieści się w zakresie zwyczajowego czasu na uprzątnięcie stanowiska przed zakończeniem pracy i przygotowanie się do jej zakończenia w danym dniu. Powódka po opuszczeniu stanowiska nie wróciła przy tym już na halę, wobec czego należy założyć, że uprzątnęła ona stanowisko już wcześniej, kiedy pozostali pracownicy jeszcze pracowali. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, zachowania powódki nie można zakwalifikować inaczej niż jako ciężkie naruszenie obowiązku określonego w art. 100§1 1 pkt 1 k.p. Należy także podkreślić, że ewidencja czasu pracy u pozwanego całkowicie opiera się na zaufaniu do pracownika i jego uczciwości, ponieważ to pracownicy sami na liście obecności i w karcie pracy odnotowują swój czas pracy. W obydwu przypadkach powódka jako czas zakończenia pracy podała godzinę 22.00, pomimo tego, iż faktycznie zakończyła pracę pół godziny wcześniej. Samo tylko przebywanie na terenie zakładu pracodawcy nie ma przy tym znaczenia, albowiem nie pozostawała ona w tym czasie do dyspozycji pracodawcy, a samodzielnie decydowała o przeznaczeniu czasu pozostałego do formalnego zakończenia zmiany. Uzasadnione wobec tego jest również przekonanie pracodawcy o podaniu przez nią nieprawdy w karcie pracy i liście obecności co do czasu zakończenia pracy. Takie zachowanie w oczywisty sposób zagraża interesom pracodawcy, zarówno ekonomicznym jak też obowiązującej u niego dyscyplinie pracy i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Brak w sprawie również jakichkolwiek dowodów na to by powodem zwolnienia powódki była chęć uniknięcia wypłaty nagrody jubileuszowej, do której prawo miała nabyć w przyszłości powódka, bądź chęć zatrudnienia na jej stanowisku pracowników z Ukrainy. Przeczy temu, m.in. informacja pracodawcy (k. 85), która nie była kwestionowana przez powódkę. Wynika z niej natomiast, iż na stanowisko powódki nikt nie został zatrudniony.

Mając na uwadze powyższe okoliczności należało uznać, iż w sprawie istniały rzeczywiste podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. W tych okolicznościach, przedstawienie, jako alternatywnej, propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako korzystniejszej dla pracownika z punktu widzenia poszukiwania nowego zatrudnienia, nie może być uznane za bezprawną groźbę i przymuszenie pracownika do złożenia takiego oświadczenia.

W ocenie Sądu, brak również podstaw do ustalenia, iż powódka skutecznie uchyliła się od skutków o świadczenia o rozwiązaniu umowy pracę, powołując się na błąd. Wskazać należy, iż w istocie nie wykazała w toku postępowania jakiego rodzaju miałby to być błąd i na czym polegać. W piśmie z dnia 26.07.2019r. doręczonym pracodawcy 31.07.2019r. nie zostało wskazane na czym błąd powódki miałby polegać. Stosownie do powołanego przez powódkę art. 84§1 k.c., jeżeli 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. W ocenie Sądu, brak w okolicznościach sprawy jakichkolwiek przesłanek pozwalających na przyjęcie, iż błąd co do treści czynności dokonywanej przez powódkę został wywołany przez pracodawcę lub wiedział on o błędzie powódki co do treści tej czynności albo mógł go zauważyć. Z okoliczności sprawy wynika natomiast jednoznacznie, że powódka została poinformowana, że zostanie z nią rozwiązana umowa o pracę za porozumieniem stron albo bez wypowiedzenia w trybie tzw. dyscyplinarnym. Została również zapoznana z przyczyną takiego zamiaru pracodawcy. Została także poinformowana o treści oświadczenia, które następnie podpisała. W ocenie Sądu brak w tym stanie rzeczy podstaw do wywodzenia twierdzeń o błędzie.

Mając zatem na uwadze powyżej wskazane okoliczności, Sąd uznał, iż w sprawie nie zaistniały przesłanki określone w art. 84§1 i 2 k.c., art. 86 k.c. oraz art. 87 k.c., pozwalające na ustalenie, iż powódka skutecznie uchyliła się wobec pozwanej od skutków złożonego w dniu 28.03.2019r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Dlatego też Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 i 3 k.p.c., przy czym wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych pozwanej Sąd ustalił na podstawie §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz.U. z 2018, poz. 265).