

Sygn. akt VI P 88/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Bogumiła Borowska

Tadeusz Matys

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda J. K. kwotę 8.046,51 zł (osiem tysięcy czterdzieści sześć złotych pięćdziesiąt jeden groszy) brutto tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia 14.09.2015 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem dalszych zmian w wysokości ustawowych odsetek.

II. Oddala powództwo w zakresie odsetek od kwoty głównej od 5.04.2014 r. do 13.09.2015 r.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 403 zł (czteryście trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 2.682,17 zł (dwa tysiące sześćset osiemdziesiąt dwa złote siedemnaście groszy).

Sygn. akt: VI P 88/15

UZASADNIENIE

Powód, J. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia liczonego, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 5 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty, wobec niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (sprecyzowanie stanowiska, k. 73). Ponadto domagał się zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż złożone przez niego w dniu 4 kwietnia 2014r. oświadczenie woli w postaci rozwiązania umowy o pracę

za porozumieniem stron, było dotknięte wadami oświadczenia woli, przez co nie jest prawnie skuteczne. Dodatkowo powód zaznaczył, iż w dniu 24 kwietnia 2014r. skierował do pracodawcy pismo, w którym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt. 1) k.p. (por. pozew, k. 2-3)

Pozwana, (...) Sp. z o. o. w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wywodziła, że oświadczenie woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie było dotknięte wadami oświadczenia woli. Zdaniem pozwanej powód dobrowolnie i w pełni świadomie podpisał przedłożone mu porozumienie. Dodatkowo strona pozwana zaznaczyła, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt. 1) k.p. było dla powoda opcją korzystniejszą, przez pryzmat grożącego mu dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Podniosła przy tym, że oświadczenie powoda o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 4 kwietnia 2014r. było działaniem pozornym, gdyż po jego złożeniu powód nie stawiał się do pracy i nie kontaktował się z pracodawcą, celem ustalenia sposobu wykonywania pracy (por. odpowiedź na pozew, k. 19-25).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Dokumentacja z akt osobowych potwierdza, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o. o. w S. [wcześniej: (...) S.A. Oddział (...) w S. (do 1 listopada 2000r.) oraz Spółka (...) - (...) Sp. z o. o. w S.) nieprzerwanie od 24 czerwca 1980r. (od 8 lipca 1980r. na podstawie umowy na czas nie określony), ostatnio na stanowisku: operator urządzeń, przeładunkowy chłodniczy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezsporne jest, że w dniu 4 kwietnia 2014r. pozwany przedłożył J. K. ofertę rozwiązania umowy o pracę, w drodze porozumienia stron z dniem 4 kwietnia 2014r. (art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy). Powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, składając podpis na sporządzonym przez pracodawcę dokumencie (por. k. 1/C akt osobowych powoda). Przy podpisywaniu porozumienia obecni byli: powód, Prezes Zarządu- W. S., Dyrektor ds. Administracyjnych- K. A., Kierownik Działu Kadr- H. P. i Kierownik Magazynów Produkcyjnych- (...).

Dnia 9 kwietnia 2014r. J. K. wydano świadectwo pracy, wraz ze świadectwem wykonywania prac w szczególnych warunkach (k. 2-6/C akt osobowych powoda).

Poza sporem pozostaje, że dnia 24 kwietnia 2014r. powód złożył w siedzibie pozwanej Spółki „Oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, w którym zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę, na mocy porozumienia stron”. W uzasadnieniu podniósł, iż oświadczenie woli z dnia 4 kwietnia 2014r. zostało przez niego złożone pod wpływem błędu, co do treści czynności prawnej. Nadto wskazywał, że nie miał świadomości, jakiego rodzaju dokument podpisuje. Tłumaczył, że podczas spotkania z kierownictwem firmy został poddany presji psychicznej, oraz jak to określił „nakazowi” podpisania przedłożonego dokumentu, pod groźbą uniknięcia „innych nieprzyjemności”. W konsekwencji powód zażądał przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w trybie natychmiastowym (k. 7/C akt osobowych powoda).

W odpowiedzi na przedmiotowe oświadczenie, (...) Sp. z o. o. w S. podniosła, że brak jest podstawy prawnej do uchylenia się przez powoda od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 4 kwietnia 2014r. Zdaniem pozwanej porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zawarte w sposób skuteczny i ważnym, przez co brak jest podstaw do przywracania powoda do pracy (k. 8/C akt osobowych powoda).

Bezspornie przed Sądem Rejonowym w B. Wydziałem VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod sygn. akt: (...), toczyła się już sprawa z powództwa J. K. przeciwko (...) Sp. z o. o. w S. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wówczas, w piśmie procesowym z dnia 6 maja 2014r. powód cofnął pozew przed wyznaczeniem i rozpoczęciem rozprawy, bez zrzeczenia się roszczeń. Powyższe skutkowało umorzeniem postępowania w sprawie (por. postanowienie Sądu, k. 9/C akt osobowych powoda). W toku niniejszego postępowania powód tłumaczył, że zdecydował się wówczas cofnąć pozew, z uwagi na swój zły stan zdrowotny (psychiczny) (por. k. 80).

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie pozostawało, czy oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron było w istocie dotknięte wadami oświadczenia woli.

W myśl art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) 4) z upływem czasu, na który była zawarta; 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Na pierwszym miejscu w katalogu sposobów rozwiązania umowy o pracę umieszczono porozumienie stron, a więc czynność prawną składającą się z dwóch zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy ukierunkowanych na rozwiązanie umowy. Jest to zatem w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy. Można zakładać, że takie właśnie ulokowanie porozumienia rozwiązującego w komentowanym przepisie świadczy o traktowaniu go przez ustawodawcę jako preferowanego sposobu zakończenia umowy, biorąc zwłaszcza pod uwagę to, że ma ono charakter bezkonfliktowy. Trzeba przy tym podkreślić, że pracownik i pracodawca decydują w tym przypadku wspólnie nie tylko o samym rozwiązaniu umowy o pracę, ale również o warunkach tego rozwiązania. W związku z tym, że regulacja kodeksowa tej czynności prawnej jest lakoniczna, zachodzi często potrzeba posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o składaniu oświadczeń woli i zawieraniu umów. Oświadczenie woli składające się na porozumienie rozwiązujące umowę o pracę może być dotknięte wadami, co oznacza konieczność odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o tego rodzaju wadach (art. 82-88 k.p.c. stosowane w zw. z art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 82 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych. Z kolei w myśl art. 84 § 1 k.c. 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 ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny) (§ 2). W art. 87 k.c. określono, iż osoba, która złożyła oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mogła się obawiać, iż jej samej lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał (art. 88 § 1 i 2 k.p.c.).

Z pewnością w przypadku pracownika (w mniejszym stopniu pracodawcy i to tylko będącego osobą fizyczną) możemy mieć niekiedy do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Wówczas złożone oświadczenie jest nieważne. W praktyce raczej rzadkie bywają przypadki wyrażenia zgody na porozumienie rozwiązujące pod wpływem bezprawnej groźby. Wówczas pracownik (trudno zakładać, że w podobnej sytuacji może znaleźć się pracodawca) może uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli poprzez złożenie pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie (art. 88 k.c.). Realnym problemem bywa ocena tego, czy za groźbę bezprawną możliwe jest uznanie wysuniętej przez pracodawcę groźby zwolnienia dyscyplinarnego, a więc zastosowanie skądinąd legalnego środka prawnego. W doktrynie prawa słusznie przyjmuje się, że jeśli były podstawy takiego zwolnienia, zgoda na porozumienie rozwiązujące jest dla pracownika korzystnym sposobem zakończenia zatrudnienia. Inaczej rzecz się ma w razie braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego pracodawca ma świadomość (por. komentarz do art. 30 Kodeksu Pracy, autor: Zbigniew Góral, stan prawny: 2014.08.15, Lex Omega).

Opisując przebieg wydarzeń z dnia 4 kwietnia 2014r. powód wyjaśnił, iż tego dnia, w godzinach południowych, został wezwany do gabinetu Dyrektora ds. Administracyjnych- K. A.. Na miejscu była również Kierownik Działu

Kadr- H. P.. W trakcie spotkania przełożony poinformował powoda, że istnieją dowody na to, że dopuścił się wobec pracodawcy kradzieży, co jest przestępstwem. Zdaniem powoda pracodawca w czasie rozmowy zastraszał go Policją, Prokuratorem i wizją osadzenia w areszcie. Rzucane oskarżenia wywołały u powoda zdenerwowanie i roztrzęsienie w tak dużym stopniu, że nie zapamiętał on szczegółów rozmowy z kierownictwem. W relacji powoda, w trakcie spotkania podsunęto mu do podpisu przygotowany wcześniej dokument, przy czym był tak bardzo zdenerwowany, że przed złożeniem podpisu, nie zapoznał się z jego treścią. Później okazało się, że było to rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zdaniem powoda, jego oświadczenie zostało złożone pod wpływem presji i groźby ze strony pracodawcy dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Jak się później okazało, pracodawca nie posiadał żadnych dowodów mogących stanowić podstawę do zarzucenia mu zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód, uświadomiwszy sobie konsekwencje, wymuszonego jego zdaniem, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, starał się uchylić od jego skutków prawnych, co jednak nie spotkało się z aprobatą ze strony pozwanego pracodawcy (por. k. 2-3, k. 42 i k. 79v.-80).

Strona pozwana utrzymywał z kolei, że powód dobrowolnie i w pełni świadomie podpisał przedłożone mu porozumienie. Według pozwanej istotne pozostaje, w jakich okolicznościach powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Zdaniem pozwanej, powód, w dniu 3 kwietnia 2014r. dopuścił się samowolnego, niezasadzonego opuszczenia stanowiska pracy oraz zamiaru przywłaszczenia mienia spółki, co zostało udokumentowane na nagraniach z monitoringu. Strona pozwana relacjonowała, że w dniu 3 kwietnia 2014r. podczas przeglądania zapisów z monitoringu zakładowego, K. A. zauważył, iż kierowca wózka widłowego w godzinach swojej pracy, pojechał na Plac (...), gdzie wcześniej dochodziło do kradzieży złomu. Po analizie zapisu kamer oraz konsultacjach z Panią K. T., ponad wszelką wątpliwość ustalono, że kierowcą wózka jest pracownik Wydziału Magazynów Produkcyjnych- (...). Zarząd polecił wezwać pracownika, w celu odbycia z nim rozmowy wyjaśniającej. Zdaniem pozwanej rozmowa miała miejsce w dniu 4 kwietnia 2014r. W trakcie spotkania powód przyznał, że w godzinach pracy przemieszczał się wózkiem widłowym na Plac (...), przy czym utrzymywał, iż udał się tam w celach prywatnych i jednocześnie zaprzeczył dopuszczenia się kradzieży. Przełożony poinformował powoda, że w jego ocenie dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co jest podstawą dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Jednocześnie powodowi zaproponowano podpisanie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Zdaniem pozwanej powód podpisał dokument w pełnej świadomości tego, co robi (por. odpowiedź na pozew).

W toku postępowania powód nie przeczył, że w dniu 3 kwietnia 2014r., w godzinach pracy, odjechał wózkiem widłowym około 200 metrów w kierunku Placu (...). Wyjaśnił, iż zamierzał odbyć rozmowę telefoniczną ze swoim bratem- S. K.- mieszkającym na stałe w Niemczech i poinformować go o chorobie jego żony. Wskazał, iż na Placu (...) znajduje się dobry zasięg dla telefonów komórkowych. Zaznaczył przy tym, że na miejscu nawet na chwilę nie zszedł z wózka widłowego. Po około 20 minutach rozmowy powrócił na swoje stanowisko pracy (k. 42v., godz. 00:10:07).

Twierdzenia powoda znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków: L. Z. i A. U.- pracowników pozwanej, pracujących z powodem na jednej zmianie. Co istotne, świadkowie w swoich zeznaniach zgodnie przyznali, że powód po powrocie ze spotkania z przełożonymi w dniu 4 kwietnia 2014r. przekazał im informację, że cyt. „został zwolniony z pracy”. Świadek L. Z. zeznał, że w godzinach południowych odebrał telefon, w którym zawiadomiono go, aby polecił powodowi stawienie się do Dyrekcji. Według świadków, po powrocie z rozmowy z Dyrekcją powód był w bardzo odmienionym stanie psychicznym, na twarzy miał zmartwienie, zakłopotanie, wręcz rozpacz. Poinformował kolegów, że właśnie został zwolniony z pracy, że rzekomo jeździł wózkiem widłowym przy kominie, na Placu (...) i coś ukradł. Świadek przyznał w swoich zeznaniach, że na przedmiotowym kominie zamontowane są przekaźniki, zwiększające zasięg rozmów telefonicznych oraz, że powód jeździł tam, gdy chciał porozmawiać z bratem mieszkającym na stałe w Niemczech (k. 74- 75). Również świadek A. U. zeznał, że powód, po rozmowie z Dyrekcją poinformował kolegów, że został zwolniony z pracy. Zdaniem świadka trudno się był wówczas dogadać z powodem, gdyż doznał „szoku” i „płakał jak małe dziecko”. Następnego dnia koledzy pytali powoda dlaczego został zwolniony z pracy. Według świadka powód powiedział, że przełożeni kazali mu się zwolnić z pracy i podsunęli mu w tym zakresie pismo do podpisu (k. 74-75). Sąd dał wiarę zeznaniom świadków uznając je za spójne i rzetelne. Zdaniem Sądu, zeznania świadków świadczą o tym,

że powód udając się na spotkanie z przełożonymi w dniu 4 kwietnia 2014r. nie był w żadnym razie przygotowany i ukierunkowany na złożenie wobec pracodawcy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, co w sposób jednoznaczny sprzeciwia się bezkonfliktowemu charakterowi rozwiązania umów o pracę w tym trybie. Co więcej, również bezpośrednio po spotkaniu powód był przekonany, że został „zwolniony z pracy”, co też zakomunikował swoim kolegom. Świadcowie w sposób tożsamy opisywali przy tym zły stan psychiczny, w jakim znajdował się powód po spotkaniu z dyrekcją (płacz, rozpacz, brak możliwości jakiegokolwiek komunikacji z powodem), co zdaniem Sądu przeczy idei „porozumienie stron”, gdzie pracownik i pracodawca wspólnie decydują o rozwiązaniu łączącego ich stosunku prawnego- umowy o pracę. W okolicznościach opisanych przez powoda i świadków nie sposób mówić o złożeniu zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy, ukierunkowanych na rozwiązanie umowy o pracę.

Istotne w sprawie okazały się zeznania świadka H. P.- Kierownika Działu Kadr w pozwanej Spółce (k. 75-76). Świadek z jednej strony, w ślad za twierdzeniami samej strony pozwanej, utrzymywała w swoich zeznaniach, że spotkanie z powodem w dniu 4 kwietnia 2014r. miało na celu cyt. „zebranie wyjaśnień od pracownika, co do zdarzenia, które miało miejsce dzień wcześniej, tj. 3 kwietnia 2014r.”. Z drugiej strony świadek zeznała, że Prezes Zarządu- W. S.- przed spotkaniem z powodem przedstawił swoją decyzję, co do potraktowania zachowania powoda, jako nagannego. Jak to określiła świadek, „nie mając zaufania do powoda, nie chcieliśmy aby pracownik w dalszym ciągu świadczył pracę”. Świadek przyznała przy tym, że na spotkanie z powodem zabrała sporządzony wcześniej, gotowy dokument- oświadczeń stron o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Zdaniem Sądu, w takich okolicznościach trudno przyjąć, aby spotkanie z udziałem powoda, które miało miejsce w dniu 4 kwietnia 2014r. służyło wyjaśnieniu zdarzenia, do którego doszło 3 kwietnia 2014r. Z zeznań świadka jasno wynika, że pracodawca nie miał woli dalszego zatrudniania powoda („nie chciał, aby powód dalej pracował”), jeszcze zanim odebrał od niego jakiegokolwiek wyjaśnienia w sprawie. Co istotne świadek w swoich zeznaniach potwierdziła, że w trakcie spotkania z powodem, K. A. nawiązał do tego, że na Placu (...) zdarzały się już kradzieże, że obiekt jest monitorowany i dla celów ustalenia sprawy w podobnych przypadkach posuwano się do powiadomienia Policji i Prokuratury. Przełożony nie wykluczył, że również w tym przypadku będzie zmuszony do posunięcia się do takich środków. Jednocześnie poinformowano pracownika, że jeżeli nie widzi możliwości zawarcia porozumienia, które jest przygotowane, to wówczas pracodawca podejmie kroki ”innego rozwiania umowy- rozwiązanie dyscyplinarne lub wypowiedzenie umowy”. Świadek zeznała przy tym, że w trakcie spotkania nie przedkładano powodowi oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, czy też w trybie dyscyplinarnym, gdzie podane byłyby przyczyny takiej decyzji pracodawcy.

Zeznający w charakterze świadka- K. A.- opisał, na jakiej podstawie wywnioskował, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zeznał, że w dniu 3 kwietnia 2014r., przeglądając po południu zapis z kamer, analizował ruchy pojazdów i stwierdził, że jeden wózek widłowy, bez żadnego ładunku skręcił w stronę Placu (...) i przebywał tak około 20 minut. Kamera monitoringu nie obejmował swoim zasięgiem tego, co pracownik robił na Placu (...) (widoczny był jedynie moment skrętu na Plac i wyjazdu z Placu). Po sylwetce i analizie trasy świadek ustalił, że pracownikiem w wózku widłowym jest powód. Co istotne świadek w swoich zeznaniach nie potrafił wskazać, co konkretnie zniknęło z Placu (...) tego dnia, ani tym bardziej, że zaboru ewentualnych dóbr pracodawcy dokonał właśnie powód (por. k. 77-78).

Zdaniem Sądu, z okoliczności podawanych przez K. A. nie sposób wywieść, iż w dniu 4 kwietnia 2014r. istniały uzasadnione podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy. W zasadzie jedynym potwierdzonym zarzutem wobec powoda okazało się być przemieszczenie wózkiem widłowym, w godzinach pracy, na teren Placu (...) i przebywanie tam około 20 minut. Pracodawca, w żaden sposób nie udowodnił, że powód w dniu 3 kwietnia 2014r. dopuścił się przywłaszczenia mienia, co więcej nie wykazał, aby w tym dniu w ogóle zostało skradzione jakiegokolwiek mienie z terenu Placu (...). Nie istniały zatem żadne podstawy do zarzucenia powodowi zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Mimo to w czasie spotkania pracodawca używał wobec powoda takich sformułowań jak: „kradzież”, „możliwość skierowania sprawy na Policję- do Prokuratury”. Sąd zwraca przy tym uwagę na fakt, że w czasie spotkania z powodem w dniu 4 kwietnia 2014r. pozwany nie miał sporządzonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czy też w drodze jednostronnego oświadczenia

o wypowiedzeniu umowy o pracę (na wypadek nie osiągnięcia porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę), natomiast miał z góry przygotowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W okolicznościach tych dla Sądu jasnym pozostaje, że złożona powodowi oferta rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie stanowiła korzystnej dla niego alternatywy, wobec uzasadnionego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Co więcej, w ocenie Sądu, pracodawca miał świadomość braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym niemniej, powołując się na „rzekome dowody winy powoda” doprowadził w sposób wymuszony do podpisania przez niego niekorzystnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Oczywistym pozostaje, że powód nie podpisałby rzeczowego dokumentu, gdyby nie presja ze strony pracodawcy i realna groźba dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. W konsekwencji, zdaniem Sądu, oświadczenie woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem należy ocenić, jako dotknięte wadą oświadczenia woli, o jakiej mowa w art. 87 k.c. (bezprawna groźba). W tym miejscu należy jeszcze raz odwołać się do stanowiska doktryny, gdzie podkreśla się, iż wysuniętą przez pracodawcę groźbę zwolnienia dyscyplinarnego uznaje się za groźbę bezprawną, w przypadku braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego pracodawca ma świadomość.

W konsekwencji Sąd przyjął, że oświadczenie woli powoda w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jako dotknięte wadą oświadczenia woli, było nieważne. Nie zmienia to faktu, że pozwana w dniu 4 kwietnia 2014r. była zdeterminowana na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Zdaniem Sądu, skutek ten nastąpił przez jednostronne oświadczenie ze strony pracodawcy. Sąd zastosował w tym zasady wykładni oświadczenia woli, o których mowa w art. 65 k.c., stosowanym w zw. z art. 300 k.p. W przepisie tym określono bowiem, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że bez względu na to, czy przyjmiemy, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem, czy też bez wypowiedzenia, należy przyjąć, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oświadczenie z dnia 4 kwietnia 2014r. bezsprzecznie nie zawierało w sobie takiej przyczyny.

W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Z kolei w myśl art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (...).

Posiłkując się przytoczonymi wyżej regulacjami, Sąd ustalił, iż w przypadku powodowa, którego podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę na czas nie określony z 1980 r., zasądzone na jego rzecz odszkodowanie, w każdym przypadku stanowić będzie równowartość wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesięcy (3 x 2.682,17 zł). W tym stanie rzeczy sąd orzekł, jak w pkt. I wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując, iż świadczenie stało się wymagalne z dniem 14 września 2015r. tj. w momencie ostatecznego sprecyzowania roszczenia na rozprawie (pkt. I i II wyroku).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł w oparciu o § 15 pkt. 1 i 2 w zw. z § 12 § 1 pkt. 1 w zw. z § 2 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461) [6 x 60 zł] (pkt. III wyroku).

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz.1398 ze zm.) w pełni podzielając pogląd zawarty w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. następującej treści: „Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U., Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”. Wysokość tej opłaty określono na podstawie art. 13 ww. ustawy o kosztach [5% z 8.046,51zł= 403 zł] (pkt. IV wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt. I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Wysokość wynagrodzenia za pracę powoda (k. 38) nie była kwestionowana pomiędzy stronami (pkt. V wyroku).