Sygn. akt IV P 194/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 19 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Protokolant Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2015 r. w Zgorzelcu sprawy

z powództwa ***I. W.***

przeciwko ***(...) Spółce z o.o. w K.***

o zadośćuczynienie, odszkodowanie, ustalenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w K. na rzecz powódki I. W. kwotę 6.000 zł (słownie: sześć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące powództwo w tym zakresie oddala,

III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w K. na rzecz powódki I. W. kwotę 1.090 zł (słownie: jeden tysiąc dziewięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty,

IV. dalej idące postępowanie w tym zakresie umarza,

V. ustala, że strona pozwana (...) Spółka z o.o. w K. ponosi odpowiedzialność wobec powódki I. W. za ewentualne przyszłe skutki wypadku przy pracy z dnia 2 maja 2012r.,

VI. zasądza od powódki I. W. na rzecz strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w K. 600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego od nieuwzględnionej części powództwa,

VII. zasądza od powódki I. W. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 475,62 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłego,

VIII. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 245 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłego,

IX. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 355 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Sygn.akt IVP 38/12

UZASADNIENIE

Powód – P. K. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) i Oczyszczalnia S.A.w B. ,a sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 17.04.2012r.domagał się ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy opartego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 12.10.1998r., albowiem powód skutecznie uchylił się

od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 14.03.2012r. złożonego pod wpływem groźby i podstępu (k.2 akt, k-8 akt).

W pozwie z dnia 6.04.2012r.skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) i Oczyszczalni powód oprócz ustalenia istnienia stosunku pracy domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za czas pozostawania bez pracy (k.18 akt).Na zasadzie art.219 kpc Sąd połączył obie sprawy do wspólnego rozpoznania (k.16 akt).W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 12.10.1998r..W dniu 14.03.2012r.wyraził zgodę na poddanie się badaniu na obecność narkotyków w organizmie. Badanie odbyło się w Ośrodku (...) w B. , za pomocą testu przyniesionego przez kierownika B.. Test ten wykazał obecność amfetaminy w organizmie powoda. Z wynikiem tym powód nie zgodził się i zażądał przeprowadzenia drugiego testu. Pracownik Ośrodka odmówił przeprowadzenia powtórnego testu, twierdząc, że drugi test wyjdzie tak samo , bo test się nie myli. Dodał, że po badaniu, razem z kierownikiem B. udał się do Dyrektora , który kazał mu napisać podanie o zwolnienie z pracy. Odmówił napisania takiego podania ponieważ nie zażywał narkotyków. Wówczas pracodawca sam napisał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 14.03.2012r.i oświadczył, że jak go nie podpisze, to zostanie zwolniony dyscyplinarnie i postara się, żeby powód nigdzie nie znalazł pracy. Dyrektor dodał również, że złoży doniesienie na Policję i powód pójdzie „siedzieć". Pracodawca obiecał, że jak podpisze podanie i pójdzie na leczenie odwykowe, to może liczyć, że znów zostanie zatrudniony. Powód dodał, że pod wpływem gróźb i podstępnego wprowadzenia go w błąd wynikiem testu – podpisał podanie o rozwiązanie umowy o pracę. W tym samym dniu o godz.13.30. razem ze swoim kierownikiem M. G. udał się do Szpitala w celu powtórzenia testu na obecność narkotyków. Wynik testu był negatywny. W związku z powyższym w dniu następnym złożył pracodawcy pismo, w którym uchylił się od skutków prawnych złożonego wcześniej oświadczenia woli.Dodał ponadto, że cała ta sytuacja wywołała u niego depresję i spowodowała, że zażył jakieś leki, których nazwy nie pamięta. W dniu 15.03.2012r.udał się do lekarza psychiatry i otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 11.04.2012r. a także skierowanie do Szpitala (...) we W. (k.18 – 20 akt).

Strona pozwana – (...) i Oczyszczalnia SA w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości (k.41 akt).W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że powód dobrowolnie złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o prace za porozumieniem stron z dniem 14.03.2012r.Zaprzeczyła, by w stosunku do powoda była stosowana groźba bezprawna czy też podstęp. Strona pozwana dodała, że stwierdzenie przez pracodawcę ,że umowa o pracę może zostać rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika – nie jest groźbą bezprawną w rozumieniu art.87 kc.W związku z powyższym oświadczenie powoda z dnia 15.03.2012r.o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 14.03.2012r.pracodawca uznał za bezskuteczne. Strona pozwana dodała, że powód nie wskazał na czym miałby polegać rzekomy podstęp ze strony pracodawcy. Strona pozwana dodała, że nie groziła powodowi organami ścigania ,czy też rozpowszechnianiem negatywnych informacji o powodzie u innych pracodawców (k.41-45 akt).

Sąd ustalił, że :

Powód – P. K. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 12.10.1998r.początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do dnia 11.01.1999r.,a następnie od dnia 12.01.1999r.na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy (akta osobowe powoda k.3, k.6 część B).W dniu 1.07.2007r.na zasadzie porozumienia stron powód został zatrudniony na stanowisku montera sieci i urządzeń wodno-kanalizacyjnych (k.45 akt osobowych cz.B).Na zasadzie porozumienia stron z dniem 1.02.2011r.powierzono powodowi obowiązki operatora urządzeń uzdatniania wody (k.69 akt osobowych powoda cz.B).W dniu 9.02.2012r.strona pozwana zawiadomiła komisariat Policji w B. o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa polegającego na posiadaniu , rozprowadzaniu , sprzedaży narkotyków w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy. W uzasadnieniu zawiadomienia strona pozwana wskazała ,że w dniu 9.02.2012r.jeden z pracowników poinformował Zarząd, że powód na terenie zakładu pracy posiada, rozprowadza, sprzedaje i zmusza go do zażywania narkotyków (k. 60 akt).W dniu 14.03.2012r.w godzinach rannych Kierownik D. Organizacyjnego i Spraw Pracowniczych B. B. (3) zaproponował

powodowi przeprowadzenie badania na zawartość w organizmie niedozwolonych środków .Powód wyraził na to zgodę (wyjaśnienia informacyjne powoda P. K. na k.51 akt, zeznania świadka B. B. (3) k.61-62 akt).Badanie na zawartość narkotyków w organizmie powoda było przeprowadzone w dniu 14.03.2012r.w Ośrodku (...) w Rodzinie w B. pomiędzy godz.10.00 a 11.00 za pomocą testu przyniesionego przez Kierownika B. B. (3). Kierownik B. zakupił 10 sztuk takich testów na potrzeby zakładu pracy ,ponieważ zdarza się ,że Ośrodek nie dysponuje testami (zeznania świadka B. B. (3) k.61-63 akt).Test za pomocą którego było wykonywane badanie powoda, był fabrycznie nowy, hermetycznie zapakowany. W obecności powoda i kierownika B. B. (3) test został rozpakowany przez pracownika Ośrodka (...). Powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do testu (zeznania świadka P. B. na k.63-64 akt).Po oddaniu przez powoda moczu do specjalnego pojemnika zostało przeprowadzone badanie przesiewowe na obecność środków odurzających za pomocą testu. Badanie wykazało obecność amfetaminy w organizmie powoda. Powód oświadczył ,że nie zażywa narkotyków i zażądał powtórzenia testu. Przeprowadzający badanie P. B. poinformował powoda, że Ośrodek nie posiada testów, zaś test użyty do badania jest wiarygodny w 99%, posiada certyfikat UE i jest stosowany przez Stowarzyszenie (...). Poinformował również powoda o możliwości powtórzenia testu w Szpitalu (zeznania świadka P. B. k.63-64 akt, zeznania świadka B. B. (3) k.61-63 akt).Na okoliczność wykonanego testu zostało sporządzone zaświadczenie (k.25 akt).Po wykonaniu badania , powód wraz z kierownikiem B. stawili się w biurze Dyrektora zakładu pracy – Prezesa Zarządu J. G. .Po zapoznaniu się z wynikami testu pracodawca poinformował powoda, że w takiej sytuacji powinien rozpocząć leczenie albo rozwiązać stosunek pracy na zasadzie porozumienia stron. W przeciwnym wypadku sprawa trafi na posiedzenie Zarządu i może dojść do rozwiązania umowy o pracę w trybie „dyscyplinarnym". Poinformował również powoda, że gdyby doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, to mógłby mieć problemy ze znalezieniem pracy. Z uwagi na to, że powód nie był zainteresowany leczeniem , pracodawca zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron (wyjaśnienia informacyjne Prezesa Zarządu strony pozwanej – J. G. k.52 akt, zeznania świadka B. B. (3) k.61-63 akt).Prezes Zarządu poprosił powoda o napisanie podania o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Powód oświadczył, że nie wie, jak się sporządza takie pismo. Wówczas pracodawca sporządził treść oświadczenia woli i poprosił powoda o jego podpisanie. Powód zapoznał się z treścią pisma i podpisał je bez zastrzeżeń (k.21 akt, akta osobowe powoda oraz wyjaśnienia informacyjne Prezesa strony pozwanej k.52 akt, zeznania świadka B. B. (3) k.61-63 akt).Rozmowa w gabinecie Dyrektora strony pozwanej odbywała się w spokojnej atmosferze ,nikt powodowi nie groził ani nie zmuszał do podpisania oświadczenia. W każdej chwili powód mógł opuścić biuro (zeznania świadka B. B. (3) k.61-63 akt).

Po rozwiązaniu umowy o pracę powód poinformował swojego przełożonego M. G., że podpisał rozwiązanie umowy o pracę, ponieważ test przeprowadzony w Ośrodku (...) wykazał obecność w jego organizmie narkotyku, chociaż on narkotyków nie zażywał. Powód nie mówił przełożonemu, że pracodawca groził mu zwolnieniem „dyscyplinarnym", czy też, że zmuszał go do złożenia podpisu pod podaniem o rozwiązaniu umowy o pracę .Nie mówił też o jakimkolwiek zastraszaniu czy też podstępnym działaniu pracodawcy (zeznania świadka M. G. k.64-65 akt).Około godz.13.00 przełożony M. G. pojechał razem z powodem do Szpitala w B., w celu powtórzenia testu na obecność w organizmie narkotyku. Badanie moczu wykonane w szpitalu o godzinie 13.30 nie wykazało obecności narkotyków (k.28 akt).

W dniu 15.03.2012r.powód złożył pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli, twierdząc, że oświadczenie to złożył pod wpływem emocji, stresu i nacisku ze strony pracodawcy, jak również pod wpływem groźby ze strony pracodawcy o dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy (k.30 akt). Pismem z dnia 27.03.2012r.pracodawca poinformował powoda ,że brak jest podstaw do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia , bowiem ani pracodawca ani kierownik B. B. (3) nie stosowali do powoda realnych i poważnych gróźb mogących skutkować powstaniem poważnego niebezpieczeństwa dla życia, zdrowia lub majątku powoda (k.32 akt).

Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło kwotę 2.875,45 zł (k.47 akt).

Sąd zważył co następuje:

W rozpatrywanej sprawie powód P. K. domagając się przywrócenia do pracy i odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, podniósł, że został zmuszony do podpisania rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powództwem

swym powód chciał się uchylić od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 14.03.2012r.w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem ,podnosząc, że jego oświadczenie woli nie wywołało skutku prawnego z powodu jego złożenia pod wpływem groźby (art.87 kc) oraz podstępu (art.86 kc).Zasada swobody stron pozostawania w stosunku pracy wyrażona w art.11 kp wymaga, aby oświadczenie woli pracownika zawierające wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie było dotknięte wadą oświadczenia woli. Przy groźbie, o której mowa w art.87 kc w zw.z art.300 kp wada oświadczenia woli polega na nieprawidłowości powzięcia aktu woli i dlatego nazywana jest przymusem psychicznym. Oświadczenie woli pod wpływem takiego przymusu zgodne jest wprawdzie z aktem woli, lecz pracownik nie powziąłby przejawionej na zewnątrz decyzji, gdyby nie był do tego zmuszony bezprawną groźbą. Z przepisu art.87 kc wynika, iż osoba , która złożyła oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, jeżeli z okoliczności wynika, że mogła się obawiać, że jej samej lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa 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. Groźba w rozumieniu powołanego przepisu jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego wbrew jego woli do złożenia określonego oświadczenia .Przymus polega na tym, że grożący zapowiada spełnienie przez siebie „zła" wobec zagrożonego , jeżeli on nie złoży oświadczenia określonej treści (porównaj np.wyrok SN z 19.03.2002r.I CKN 1134/99 OSNC Nr 3/2003 poz.36).W rozpatrywanej sprawie ustalone okoliczności nie pozwalają przyjąć, że powód złożył oświadczenie woli z dnia 14.03.2012r.zawierające wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod wpływem bezprawnej groźby. W ocenie Sądu brak jest w niniejszej sprawie niezbędnych przesłanek do zastosowania art.87 kc. Zdarzenie jakie miało miejsce w dniu 14.03.2012r., a mianowicie badanie powoda i wykrycie w jego organizmie obecności amfetaminy, mogły stanowić podstawę utraty zaufania pracodawcy do powoda i złożenia powodowi propozycji rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Żaden z przesłuchanych świadków nie stwierdził, aby powodowi grożono lub w inny sposób zmuszano do złożenia oświadczenia woli. Rozmowa z pracodawcą odbywała się w spokojnej atmosferze, bez stosowania nacisków i zmuszania do podpisania rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Powód bez przeszkód mógł wyjść z pokoju pracodawcy niczego nie podpisując. Samo natomiast uprzedzenie powoda przez pracodawcę, że zażywanie narkotyków może być uznane przez Zarząd Spółki za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia – nie stanowi bezprawnej groźby w rozumieniu art.87 kc w związku z art.300 kp (por.np.wyrok SN z dn.5.01.1983r. (...) 106/82, OSNC 1983/9/137).Przesłuchany w charakterze świadka przełożony powoda – M. G. stwierdził, że powód podpisał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, biorąc pod uwagę wyniki testu przeprowadzonego w Ośrodku (...) w B. . A zatem powziął swobodną decyzję w zakresie ustania stosunku pracy i jego sposobu. Jeżeli rzeczywiście (jak twierdził powód) nie zażywał narkotyków , mógł kategorycznie odmówić rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia stron i oczekiwać na dalszą decyzję pracodawcy w kwestii ewentualnego rozwiązania stosunku pracy. Dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę i po kilku godzinach od pierwszego testu, powód udał się do Szpitala, gdzie wykonano test przesiewowy moczu, który nie stwierdził obecności narkotyków w organizmie powoda. I dopiero wtedy powód zdecydował się złożyć oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wcześniej złożonego oświadczenia , twierdząc, że działał pod wpływem groźby bezprawnej ze strony pracodawcy. Nie można też w takiej sytuacji zarzucić pracodawcy, że podstępnym działaniem doprowadził powoda do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron. Zachowanie pracodawcy nie było bowiem celowym i umyślnym działaniem , skierowanym na wywołanie błędu u powoda. Strony w tym czasie dysponowały wynikiem testu przeprowadzonego w Ośrodku (...), który wykazał obecność narkotyku w moczu powoda. A zatem powód podpisując rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron nie działał pod wpływem błędu wywołanego podstępnym działaniem pracodawcy. Z tego też względu, zdaniem Sądu, brak jest jakichkolwiek przesłanek zaistnienia podstępu w rozumieniu art.86 kc.

Sąd zważył również, że pracodawcy przysługuje prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy ,jeżeli uzna, że czyn pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uprzedzenie bezpośrednie lub pośrednie pracownika o tym, że jego czyn może być tak zakwalifikowany przez zakład pracy, nie może być uznane za bezprawną groźbę, gdyż pracodawca informuje jedynie o przysługującym mu prawie, zgodnie z treścią prawa i jego przeznaczeniem. Nie można uznać groźby za bezprawną, gdy pracodawca

wskazuje na możliwość zastosowania środków , do użycia których jest uprawniony. Okoliczność, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy przy podejmowaniu jakichkolwiek działań, nie przekreśla faktu, iż korzysta ze swych uprawnień informując o naganności czynów pracownika , a także wskazując na możliwe ich konsekwencje prawne. W rozpatrywanej sprawie ani pracodawca ani kierownik D. Spraw Pracowniczych uczestniczący w rozmowie z dnia 14.03.2012r.nie wywierali presji na powoda w celu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem. W szczególności nie grozili rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w razie niewyrażenia zgody na porozumienie rozwiązujące stosunek pracy. W takiej sytuacji nie można przyjąć, aby wystąpił fakt wywierania nacisku na powoda i zmuszania go do podpisania rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia, tym bardziej, że powód własnoręcznie i dobrowolnie podpisał to porozumienie. W zaistniałej sytuacji brak jest – zdaniem Sądu – jakichkolwiek przesłanek zaistnienia groźby bezprawnej w rozumieniu art.87 kodeksu cywilnego. Powyższe okoliczności skutkowały oddaleniem powództwa w całości. Orzeczenie o kosztach znalazło oparcie w treści art.102 kpc. Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej z uwagi na jego trudną sytuację materialną oraz fakt utraty pracy (k.31 akt).

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.