

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Janina Czech, Ewa Nazimek

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ś.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

### UZASADNIENIE

W dniu 9 marca 2018 r. powód B. S. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. o wypłatę odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę za wymuszenie na powodzie napisania podania o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a także obciążenie kosztami procesu strony pozwanej. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 4 maja 2017 r. pracował w przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. na stanowisku operator produkcji, spawacz. W dniu 1 marca 2018 r. o godzinie 3:40 rano powód wysłał do kolegi z pracy M. N. - który pracował na jego obszarze pracy - sms-a z prośbą, aby przekazał brygadziście M. H., że nie będzie go w pracy z powodów rodzinnych. Powód nie posiadał bezpośredniego numeru telefonu do brygadzysty lub lidera. Następnego dnia, tj. w dniu 2 marca 2018 r. powód przyszedł do pracy na godzinę 6:00 rano, przed rozpoczęciem pracy powód udał się do brygadzysty M. H. z zamiarem wytłumaczenia mu szczegółów swojej nieobecności, w trakcie której brygadzysta nie określił jednoznacznie stanowiska czy nieobecność powoda zostanie uznana za urlop czy też nieobecność nieusprawiedliwioną. Tego samego dnia powód otrzymał umowę przedłużającą pracę do dnia 30 listopada 2020 r. którą, wedle jego twierdzenia nakazano mu podpisać bez daty. W dniu 5 marca 2018 r. powód został poproszony przez przełożonego M. H., aby udał się wraz z nim do działu HR, gdzie w obecności pracowników K. P. i A. H. sporządzono protokół w sprawie nieobecności powoda w dniu 1 marca 2018 r. Wedle powoda, wobec nacisków wskazujących, że powód mógł zostać zwolniony dyscyplinarnie rozwiązał on umowę o pracę za porozumieniem stron. Powód nie zgadzał się z decyzją pracodawcy, bowiem brygadzysta, jak sam miał przyznać wiedział wcześniej o nieobecności powoda.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w dniu 5 marca 2018 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 2 marca 2018. na czas określony. W związku z powyższym strona pozwana nie dostrzegała podstawy prawnej i faktycznej dla domagania się przez powoda odszkodowania.

Przepisy prawa pracy nie dają podstawy prawnej do domagania się odszkodowania za rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z twierdzeniem, iż podczas spotkania z pracownikami D. Personalnego strony pozwanej na powódzie wymuszono rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron przedstawiając powodowi zwolnienie dyscyplinarne. W zaistniałym stanie faktycznym zachodziły podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownicy D. Personalnego strony pozwanej zasadnie poinformowali powoda o tym fakcie a jednocześnie zaproponowali mu alternatywę w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Strona pozwana oświadczyła, że nie może być mowy o zmuszeniu powoda do podejmowania jakichkolwiek działań a postępowanie strony pozwanej było w pełni zgodne z prawem.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powód B. S. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. od dnia 13 listopada 2017 r. na czas określony na stanowisku production operator/operator produkcji. Umowa była aneksowana w dniu 29 grudnia 2017 r. Na mocy aneksu pracodawca podwyższył przysługujące powodowi wynagrodzenie z dniem 1 stycznia 2018 r. Wcześniej, tj. od dnia 4 maja 2017 r. do dnia 12 listopada 2017 r. powód był zatrudniany przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie szeregu umów o pracę tymczasową. Na podstawie tychże umów powód był skierowany do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) Spółka z o.o. z siedzibą w Ś..

#### ***Dowód:***

- umowa o pracę z dnia 13 listopada 2017 r. – k. 15;
- porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 29 grudnia 2017 r. – k. 14;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 4 maja 2017 r. – k. 13;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 czerwca 2017 r. – k. 12;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 lipca 2017 r. – k. 11;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 sierpnia 2017 r. – k. 10;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 września 2017 r. – k. 9;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 października 2017 r. - k. 8;
- umowa o pracę tymczasową z dnia 1 listopada 2017 r. – k. 7;
- akta osobowe powoda – w załączeniu;

Z powodu sytuacji rodzinnej (choroba dzieci powoda) powód nie mógł stawić się w pracy w dniu 1 marca 2018 r. wobec czego w dniu 1 marca 2018 r. o godzinie 03:42 napisał wiadomość tekstową SMS do kolegi z pracy M. N. z prośbą o przekazanie informacji przełożonemu o fakcie nieobecności powoda.

#### ***Dowody:***

- wydruk korespondencji SMS – k. 22,
- przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 99.

Powód stawił się do pracy w dniu 2 marca 2018 r., odbył rozmowę z przełożonym – brygadzystą M. H. na temat przyczyn swojej nieobecności w pracy. W tym samym dniu powód podpisał nową umowę o pracę ze stroną pozwaną.

**Dowody:**

- zeznania świadka M. H. - e-protokół – k. 89.
- przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 99,
- umowa o pracę z dnia 1 marca 2019 r. – k. 15.

W dniu 5 marca 2018 r. w czasie, gdy powód miał przystępować do swoich obowiązków jego przełożony M. H. poprosił go o udanie się do niego do działu personalnego pracodawcy, gdzie w obecności pracowników strony pozwanej A. H. i K. P. sporządzona została notatka dotycząca nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w dniu 1 marca 2018 r. W trakcie spotkania poinformowano powoda o skutkach nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę) i zaproponowano powodowi, aby powód wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód przystał.

**Dowód:**

- notatka służbowa z dnia 5 marca 2018 r. – k. 54;
- zeznania świadków:
  - M. H. - e-protokół – k. 89;
  - K. P. - e-protokół – k. 89;
  - A. H. - e-protokół – k. 99.
- przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 99.

***W tak ustalonym stanie faktycznym*****Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania świadków, przy czym większość faktów była pomiędzy stronami była w zasadzie bezsporna. Spornymi były wyłącznie skutki prawne wynikające z ustalonych faktów.

Pracownik w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę może odwołać się do sądu. Stanowią tak przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz 917 – tekst jednolity, dalej k.p.). Przepisy art. 44-51 k.p. regulują uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, natomiast przepisy art. 56-61 k.p. – w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Cechą wspólną wskazanych regulacji jest to, iż przewidują one możliwość odwołania się do Sądu i żądanie odszkodowania wyłącznie, gdy to pracodawca rozwiązał umowę o pracę. Jeżeli natomiast to pracownik wniósł o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a pracodawca takie porozumienie zaakceptował, to przepisy nie przewidują żadnej ochrony dla pracownika w tym zakresie, w szczególności nie przewidują możliwości zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania czy też przywrócenia do pracy.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron stanowiło oświadczenie woli obu stron stosunku pracy, zatem ważność tego oświadczenia mogła być zbadana na gruncie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie wad oświadczeń woli (art. 300 kp). Sąd stwierdził jednak, że w przedmiotowej sprawie nie zachodzą wady oświadczenia woli wskazujące na to, że powód znajdował się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i

wyrażenie woli (art. 82 k.c.), był w błędzie co do treści czynności prawnej (art. 84 i 86 k.c) czy też złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby (art. 87 k.c.). Powód w ocenie Sądu świadomie wybrał rozwiązanie umowy o pracy za porozumieniem stron i nie może powoływać się na to, że w chwili składania oświadczenia nie wiedział co robi, działał pod wpływem błędu lub że był przymuszony do złożenia takiego oświadczenia. Wskazać należy, że poinformowanie pracownika, że umowa zostanie rozwiązana bez wypowiedzenia nie jest groźbą, o której mowa w powołanym przepisie.

Na marginesie Sąd pragnie zaważyć, że bez znaczenia w niniejszej sprawie są twierdzenia powoda, iż jego przełożony M. H. wiedział, iż powoda nie będzie w pracy oraz, że znał przyczyny jego nieobecności. Okoliczności te podlegałyby rozważaniom Sądu tylko wtedy, gdyby powód nie zwrócił się o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i umowa o pracę rozwiązana została na podstawie art. 52 kp i powód odwołałby się od takiej decyzji pracodawcy.

W związku z powyższym powództwo powoda jako bezzasadne oddalono o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wobec trudnej sytuacji materialnej powoda związanej z rozwiązaniem stosunku pracy Sąd uznał, iż zachodzą szczególnie okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążenia powoda kosztami postępowania, pomimo iż przegrał proces w całości. O powyższym orzeczono w pkt II wyroku.