

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: W. A., E. Z.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2020 r. we W.

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. **oddala powództwo;**

II. **odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;**

III. **zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

UZASADNIENIE

Powód E. S. pozwem wniesionym w dniu 9 lipca 2020r. (data stempla pocztowego na kopercie, k. 28) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. domagał się:

1. ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną,
2. nakazania stronie pozwanej dopuszczenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
3. zobowiązania strony pozwanej do dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, na podstawie art. 477² §2 k.p.c.;
4. zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy;
5. zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w ich zapłacie licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty (k. 3 – 9).

Ponadto powód zgłosił roszczenie ewentualne - na wypadek gdyby Sąd nie uwzględnił żądania nakazania stronie pozwanej dopuszczenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy - o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 22.100 zł odpowiadającego wynagrodzeniu powoda za okres od dnia rozwiązania z

powodem umowy o pracę do dnia, do którego została zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony, tj. od dnia 19.06.2020r. do dnia 28.02.2021r.

W treści uzasadnienia roszczeń pozwu powód podał, że od dnia 13 marca 2018r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony. Przy czym z akt osobowych powoda wynika, że pierwsza umowa o pracę była zawarta na okres próbny, a następne trzy umowy – na czas określony, ostatnia miała obowiązywać do dnia 28.02.2021r.

Powód podniósł, iż z uwagi na jego wiek – 63 lata - podlegał ochronie przewidzianej w art. 39 k.p.

W dniu 15 grudnia 2019r. powód doznał udaru niedokrwiennego mózgu i z tego powodu był hospitalizowany do 30 grudnia 2019r., a następnie przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 6 miesięcy.

Powód podniósł, że kiedy po okresie L4 stawiał się do pracy w dniu 19 czerwca 2020r. w miejscu jej wykonywania, tj. na obiekcie ZUS-u we W. przy ul. (...), w trakcie odprawy bezpośredni przełożony powoda R. M. zwrócił się do powoda o jak najszybsze podpisanie dokumentów, które zostawił na parapecie okiennym. Odprawa odbywała się w pomieszczeniu przypiętnicznym, słabo oświetlonym, powód nic praktycznie nie widział i nie przeczytał pisma, które podpisał. Był przekonany, że dokumenty, które podpisuje dotyczą jego powrotu do pracy, w tym skierowania na badanie przez lekarza medycyny pracy. Dopiero w domu zapoznał się z treścią pisma, które podpisał i okazało się, że jest to rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Powód zarzucił, że nie planował zmiany zatrudnienia, a na skutek rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron został pozbawiony możliwości ubiegania się o emeryturę pomostową. Dlatego powód złożył pozwanemu pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, podnosząc, że działał pod wpływem błędu.

W tych okolicznościach, w ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę stanowiło nieważną czynność prawną, jako dokonaną pod wpływem błędu i powód wniósł o ustalenie, że łączący go ze stroną pozwaną stosunek pracy nadal istnieje oraz o dopuszczenie do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Wskazał, iż z ostrożności procesowej zgłasza roszczenie ewentualne - na wypadek gdyby Sąd nie uwzględnił żądania dopuszczenia powoda do pracy - o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 22.100 zł odpowiadającego wynagrodzeniu za cały okres pozostawania bez pracy, od dnia rozwiązania z powodem umowy o pracę do dnia, do którego została zawarta ostatnia umowa o pracę na czas określony, a to z uwagi na naruszenie przez pozwanego pracodawcę art. 39 k.p., zgodnie z którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jako podstawę prawną roszczenia ewentualnego powód wskazał art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 37-38).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła fakt zatrudnienia powoda w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, z dnia 27.12.2019r. Wskazała, że powód świadczył pracę jako kwalifikowany pracownik ochrony na obiekcie ZUS-u we W. przy ul. (...).

Pracodawca podał, iż przegrał przetarg na dalszą ochronę wskazanego obiektu ZUS-u i od dnia 1 lipca 2020r. ochronę tego obiektu przejęła firma (...). Częstą praktyką w tego rodzaju sytuacjach jest, że pracownicy zmieniają dotychczasowego pracodawcę, gdyż chcą wykonywać swoją pracę nadal na tym samym obiekcie. Tak też stało się i w omawianym przypadku. Część dotychczasowych pracowników strony pozwanej, w tym powód i pracownik W. N. zadeklarowali swoją wolę dalszego świadczenia pracy na obiekcie ZUS-u przy ul. (...) u nowego pracodawcy i dlatego

zwrócili się do strony pozwanej o rozwiązanie umów o pracę na zasadzie porozumienia stron. Inni pracownicy, jak np. R. Ż. (1) i E. M. pozostali w pracy u strony pozwanej i przeszli do ochrony innych obiektów.

Strona pozwana zarzuciła, że powód wiedział o przegranym przetargu przez pozwaną Spółkę i z pełną świadomością i rozeznaniami podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną Spółką, spotkał się z nowym pracodawcą i uzgadniał z nim nowe warunki pracy. Zaś z przełożonym R. M. powód omówił nawet kwestię wypłacenia mu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Odnosząc się do twierdzeń powoda, że pozostawał on w błędzie co do treści dokonywanej czynności prawnej polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, strona pozwana podniosła, że wbrew stanowisku powoda, złożone przez niego oświadczenie woli nie było obarczone żadną wadą, powód nie pozostawał w błędzie. A nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że tak było, to błąd ten nie został wywołany przez stronę pozwaną, nie wiedziała ona o błędzie, ani też nie była w stanie błędu tego zauważyć – gdyż powód posiadał pełną wiedzę odnośnie treści dokonywanej czynności prawnej. Zatem nie zostały spełnione warunki wynikające z art. 84 §1 k.c.

Strona pozwana zarzuciła także, że powód legitymuje się długoletnim stażem pracy i posiada doskonałe rozeznanie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona powodowa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C., prowadzi działalność m.in. w zakresie ochrony obiektów.

Powód E. S., ur. (...) (63 lata), był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 13 marca 2018r. do dnia 19 czerwca 2020r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 13 marca 2018r. do 31 maja 2018r., a następnie na podstawie trzech umów o pracę na czas określony z dat: 31 maja 2018r., 31 grudnia 2018r., 27 grudnia 2019r. (łącznie czas trwania umów zawartych na czas określony nie przekroczył 33 miesięcy, do limitu tego nie wlicza się umowy na okres próbny).

Ostatnia umowa zawarta została na czas określony do dnia 28 lutego 2021r.

Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku strażnika ochrony, a od dnia 1 września 2018r. na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

Pozwany pracodawca w maju 2018r. skierował powoda na kurs w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i uzyskania przez niego uprawnień kwalifikowanego pracownika ochrony, a które to uprawnienia powód nabył w dniu 8 sierpnia 2018r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.834,79 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich: umowy o pracę powoda, umowa zawarta w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych powoda, zaświadczenie o nabyciu przez powoda uprawnień kwalifikowanego pracownika ochrony;

- świadectwo pracy powoda: k.26

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda, k. 40.

Powód wykonywał swoją pracę jako kwalifikowany pracownik ochrony na obiekcie ZUS-u we W. przy ul. (...). Była to dla powoda korzystna lokalizacja miejsca pracy, gdyż mieszka on niedaleko, przy ul. (...).

W dniu 15 grudnia 2019r. powód doznał udaru niedokrwionego mózgu i z tego powodu do dnia 13 czerwca 2020r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Powód posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, z dnia 30.01.2020r., z symbolem przyczyny niepełnosprawności: „07-S”.

W dniu 16 czerwca 2020r. pozwana Spółka przegrała przetarg na dalsze prowadzenie działalności ochroniarskiej na terenie obiektu ZUS-u przy ul. (...). Przetarg ten wygrało Konsorcjum firm IMPEL, które z dniem 1 lipca 2020r. przejęło działalność ochroniarską na tym obiekcie.

Częstą praktyką w tego rodzaju sytuacjach jest, że pracownicy ochrony zmieniają dotychczasowego pracodawcę, gdyż chcą wykonywać swoją pracę nadal na tym samym obiekcie. Strona pozwana poinformowała wszystkich swoich pracowników wykonujących pracę na obiekcie ZUS-u, że przegrała przetarg na dalszą ochronę tego budynku. Powód także wiedział o tym fakcie oraz wiedział, jaka firma wygrała przetarg.

Część pracowników strony pozwanej oświadczyła pozwanemu pracodawcy, że chce rozwiązać umowy o pracę z pozwaną i nawiązać nowe umowy o pracę z firmą (...), a część pracowników podjęła decyzję o pozostaniu w zatrudnieniu u strony pozwanej.

Z uwagi na dogodną dla powoda lokalizację miejsca pracy, jakim był budynek ZUS-u przy ul. (...), powód podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną i o podjęciu zatrudnienia w firmie (...). Nikt nie zmuszał powoda do podjęcia tej decyzji, nikt niczym mu nie groził. Powód nie miał wówczas zamiaru występowania o wcześniejszą emeryturę, lecz miał zamiar dalszego zatrudnienia, przy czym nie u strony pozwanej, lecz w firmie (...). Powodowi zależało na tym, aby nadal wykonywać pracę na obiekcie ZUS-u przy ul. (...), a skoro przetarg na ochronę tego obiektu wygrała firma (...), to powód chciał podjąć zatrudnienie w firmie (...).

Kiedy po zakończeniu przez powoda L4 w czerwcu 2020r., skontaktował się z nim telefonicznie przełożony R. M. w sprawie przeprowadzenia badań przez lekarza medycyny pracy, powód poinformował R. M., że chce zostać w pracy na obiekcie ZUS-u i dlatego będzie się starał o zatrudnienie w firmie (...).

R. M. zachęcał powoda do pozostania w pracy u strony pozwanej, gdyż powód posiadał uprawnienia kwalifikowanego pracownika ochrony uzyskane podczas kursu, na który skierowała go strona pozwana. Pozwanej Spółce zależało na pozostawieniu w zatrudnieniu takich wykwalifikowanych pracowników. Powód jednak nie przystał na tę propozycję. Wobec tego R. M. umówił się z pracownikami pozwanej Spółki wykonującymi pracę na obiekcie ZUS-u w dyżurce na parterze tego budynku na dzień 19 czerwca 2020r.

Na spotkanie to R. M. przygotował pisma o rozwiązaniu umów o pracę z tymi pracownikami, którzy wyrazili wolę zakończenia zatrudnienia u strony pozwanej, w tym m.in. dla powoda i W. N.. Przykładowo pracownicy: R. Ż. (2) i E. M. wyrazili chęć dalszego zatrudnienia u strony pozwanej.

Spotkanie R. M. z powodem w dniu 19 czerwca 2020r. odbyło się około godziny 10.00 rano (oświadczenie powoda: k.104). W pomieszczeniu dyżurki było jasno, okna są tam duże, to nie jest pomieszczenie piwniczne. Dokument o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron R. M. położył na parapecie okiennym, a zatem w miejscu dobrze naświetlonym. Powód po podpisaniu tego dokumentu w obecności R. M. oraz pracowników pozwanej: R. Ż. (2) i E. M., wypytywał R. M., w jaki sposób zostanie mu wypłacony ekwiwalent za zaległy urlop wypoczynkowy – obawiał się, aby nie zajął mu tych środków komornik. Powód w pełni był świadomy znaczenia oświadczenia woli, które podpisał. Te oświadczenia woli R. M. przygotował tylko dla tych pracowników, którzy wyrazili wcześniej wolę ich podpisania. R. Ż. (2) i E. M. postanowili pozostać w zatrudnieniu u strony pozwanej, więc im nie został przedstawiony taki dokument do podpisania.

Tego samego dnia w godzinach popołudniowych na terenie obiektu ZUS-u przy ul. (...) odbyło się spotkanie przedstawicieli firmy (...) z dotychczasowymi pracownikami strony pozwanej. Powód nie był zadowolony z warunków pracy zaoferowanych przez firmę (...) i stwierdził, że jednak nie podejmie zatrudnienia w tej firmie.

Następnego dnia powód telefonicznie poinformował R. M., że nie będzie pracował w firmie (...), tylko poprzez swoją przyjaciółkę zamieszkującą w L. podejmie poszukiwania pracy w L., we W..

Pismem z dnia 26 czerwca 2020r. skierowanym do strony pozwanej, powód oświadczył, iż uchyla się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując, że złożył je będąc nieświadomym treści i jego znaczenia oraz konsekwencji tego oświadczenia w stosunku do niego.

Dowód: - świadectwo pracy powoda z datami zwolnienia lekarskiego – w aktach osobowych powoda;

- dokumentacja medyczna powoda: k.13-19;

- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, z dnia 30.01.2020r.: k.20;

- wyniki przetargu: k.41-44;

- oświadczenie powoda z dnia 26.06.2020r.: k.24;

- zeznania świadków: R. M.: k.102-103, R. P.: k.103, R. Ż. (2): k.103-104, E. M.: k.104, W. N.: k.104;

- częściowo przesłuchanie powoda: k.104-105.

Powód, pomimo doznanego w grudniu 2019r. udaru mózgu, jest osobą w pełni komunikatywną, przedstawia swoje roszczenia i ich argumentację w sposób jasny i logiczny.

Dowód: - przesłuchanie powoda: k.104-105.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało w całości oddaleniu.

Powód przede wszystkim domagał się ustalenia, że nadal łączy go ze stroną pozwaną stosunek pracy, którego podstawę stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony, z dnia 27 grudnia 2019r. – do dnia 28 lutego 2021r., a w konsekwencji tego - nakazania stronie pozwanej dopuszczenia go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Strona pozwana kwestionowała zasadność powództwa argumentując, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron było prawnie skuteczne, albowiem w sprawie nie zachodzą żadne okoliczności umożliwiające powodowi uchylenie się od skutków prawnych złożonego przez strony w dniu 19 czerwca 2020r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd przede wszystkim oparł się na dowodach z dokumentów, tj. na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda, a w tym: na umowach o pracę, na świadectwie pracy, umowie zawartej z powodem w celu podniesienia jego kwalifikacji zawodowych, na informacji o wygraniu przetargu na ochronę obiektu ZUS-u przez IMPEL, zaświadczeniu o wynagrodzeniu powoda, albowiem w toku procesu strony nie kwestionowały prawdziwości i autentyczności tych dokumentów.

Ponadto istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj.: R. M. (szef ochrony – bezpośredni przełożony powoda), R. P. (komendant rejonowy, świadek rozmowy telefonicznej przeprowadzonej pomiędzy powodem a R. M., w trakcie której powód poinformował R. M., że jednak nie podejmie pracy w (...) i będzie poszukiwał pracy w L.), R. Ż. (2) i E. M. (pracownicy strony pozwanej, obecni podczas podpisania przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron) oraz W. N. (pracownik strony pozwanej, która podobnie jak powód zrezygnowała z pracy u strony pozwanej aby podjąć zatrudnienie w (...)).

Zeznaniom wymienionych świadków Sąd dał wiarę, jako rzeczowym i wzajemnie zbieżnym.

Natomiast zeznaniom powoda E. S. przesłuchanego w charakterze strony postępowania Sąd dał wiarę jedynie w ograniczonym zakresie, tj. tylko w zakresie, w jakim zeznania te korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Bowiem po przeprowadzeniu w sprawie całego postępowania dowodowego, zauważyć należy, iż w pozwie powód nie wskazał szeregu istotnych okoliczności, które stanowiły tło i przyczynę zawarcia przez strony w dniu 19 czerwca 2020r. porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód pominął m.in. fakt, że sam, z własnej nieprzymuszonej woli podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną, gdyż strona pozwana przegrała przetarg na dalszą ochronę obiektu ZUS-u przy ul. (...), a powód chciał kontynuować zatrudnienie dokładnie na tym obiekcie, ponieważ była to dla niego dogodna lokalizacja z uwagi na bliskość miejsca jego zamieszkania. Aby nadal świadczyć pracę na wymienionym obiekcie i aby móc zawrzeć nową umowę o pracę z firmą, która wygrała przetarg na ochronę tego budynku, tj. z (...), powód rozwiązał umowę o pracę ze stroną pozwaną. Powód całkowicie pominął te okoliczności w pozwie.

Przechodząc do meritum sprawy w pierwszej kolejności należy odnieść się do oświadczenia powoda o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Bowiem pismem z dnia 26 czerwca 2020r. skierowanym do strony pozwanej, powód oświadczył, iż uchyła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując, że złożył je będąc nieświadomym treści i jego znaczenia oraz konsekwencji tego oświadczenia w stosunku do niego.

W pozwie powód zarzucił, że złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron pod wpływem błędu i wskazując na to wniósł o ustalenie, że nadal trwa jego stosunek pracy ze stroną pozwaną oraz dopuszczenie go do pracy.

W tych okolicznościach podkreślić należy, iż zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się m.in. na mocy porozumienia stron. Porozumienie to oznacza zawarcie umowy między pracownikiem a pracodawcą, na mocy którego strony stosunku pracy postanawiają, na warunkach przez siebie określonych, zakończyć trwającą współpracę. Znamienny jest przy tym fakt, iż na mocy art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. - strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Powyższa zasada swobody umów należy do naczelnych zasad prawa zobowiązań. Swobodę umów definiuje się jako kompetencję do kształtowania przez podmioty wiążących je stosunków prawnych w drodze dwu- lub wielostronnych oświadczeń woli.

Powyższe oznacza, że strony mogą swobodnie wybrać dzień zakończenia stosunku pracy.

Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest wiążące dla obu stron. Dlatego też pracownik nie może swobodnie zmienić zdania i wycofać się z już zawartego porozumienia. Nie ma też możliwości późniejszego odwołania swojego oświadczenia, gdyż odwołanie oświadczenia woli, które zostało złożone pracodawcy, jest skuteczne tylko wówczas, gdy doszło do niego jednocześnie ze złożonym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 k.c.). Zatem zmiana zdania przez pracownika, który najpierw zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a następnie uznał, że jest to dla niego niekorzystne, nie jest wiążąca dla pracodawcy.

Poza przypadkami, gdy pracownik zarzuca wadę swojego oświadczenia woli wyrażonego poprzez podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie jest możliwe odwołanie się do Sądu Pracy od tego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z 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.”

Zaś sytuację uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli stron reguluje art. 88 k.c., zgodnie z którym 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. Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być realizowane w okresie roku od jego wykrycia. Po tym terminie wygasa.

Nadto zgodnie z treścią art. 86 k.c., jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

A zatem pracownik może się powoływać tylko na błąd dotyczący treści czynności prawnej, czyli odnoszący się do treści jego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz błąd istotny, wywołany lub wykorzystany przez pracodawcę.

Natomiast podstępne wprowadzenie w błąd zachodzi wówczas, gdy podejmowane jest świadome i umyślne działanie w celu skłonienia określonej osoby do złożenia danego oświadczenia woli.

Oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli działa z mocą wsteczną (*ex tunc*) od momentu dokonania czynności prawnej dotkniętej wadą oświadczenia woli. Zatem czynność ta nie może wyrzucić żadnych skutków prawnych, a te, które powstały, zostają z mocą wsteczną przekreślone.

Oznacza to, że w przypadku skutecznego złożenia przez pracownika oświadczenia o uchyleniu się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie Sąd, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego zgodnego z wnioskami stron, stwierdził, iż brak jest podstaw do uznania, że powód złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, działając pod wpływem błędu lub nawet idąc dalej - podstępnie przez pracodawcę.

W judykaturze i doktrynie wskazuje się, iż najczęściej spotykanym przypadkiem, w którym uchylenie się przez pracownika od porozumienia rozwiązującego umowę o pracę na skutek błędu uznawane jest za dopuszczalne, jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia przez pracownika, który nie ma świadomości, że przysługuje mu ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (np. ochrona przedemerytalna). Zachodzi to w sytuacji gdy pracownik decyduje się na zawarcie porozumienia z inicjatywy pracodawcy, nie mając świadomości, że pracodawca nie może rozwiązać jego umowy w żadnym innym trybie, a tym samym pozostaje w istotnym błędzie co do treści swojego oświadczenia woli.

Zauważyć jednak należy, iż w rozpoznawanej sprawie do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami doszło z inicjatywy powoda jako pracownika, a nie z inicjatywy pozwanego pracodawcy. Następnie zaś w pozwie, posługując się retoryką prawniczą, powód nadał zupełnie inne znaczenie swemu oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i przedstawił je w zupełnie innym świetle, pomijając szereg istotnych dla sprawy okoliczności.

Tymczasem jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: R. M., R. P., R. Ż. (2), E. M. i W. N., strona pozwana nie ukrywała przed swoimi pracownikami informacji, że przegrała przetarg na ochronę obiektu ZUS-u w pierwszej połowie czerwca 2020r. Powód sam wskazał, że wiedział o tym fakcie.

Z zeznań wymienionych świadków jednoznacznie wynika, że część pracowników strony pozwanej wykonujących swoją pracę na wskazanym obiekcie ZUS-u przy ul. (...) po to, aby nie zmieniać miejsca świadczenia pracy, postanowiła rozwiązać umowę o pracę ze stroną pozwaną i nawiązać nowe zatrudnienie z firmą, która wygrała przetarg, czyli z (...). Wśród tych pracowników był powód, który w swych zeznaniach potwierdził, że do pracy na obiekcie ZUS-u miał blisko ze swojego miejsca zamieszkania przy ul. (...) we W.. Dlatego pozostanie w pracy na tym konkretnym obiekcie było dla powoda korzystne.

Istotnym w sprawie jest, że w momencie podpisywania przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, powód nie miał zamiaru przechodzić na wcześniejszą emeryturę (tzw. pomostową), tylko chciał kontynuować zatrudnienie w nowej firmie, która wygrała przetarg na ochronę obiektu ZUS-u. Żaden z przesłuchanych świadków nie wskazał, aby powód informował ich, że ma zamiar skorzystać ze świadczeń emerytalnych. I dlatego właśnie nie można uznać, aby powód pozostawał w błędzie co do treści dokonywanej przez siebie czynności prawnej polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w dniu 19 czerwca 2020r. Bowiem powód doskonale zdawał sobie sprawę z treści dokonywanej czynności prawnej, miał pełną świadomość tego, w jakim celu rozwiązuje umowę o pracę ze stroną pozwaną – po to aby kontynuować zatrudnienie na obiekcie ZUS-u, tyle że u nowego pracodawcy. Po podpisaniu tego porozumienia powód wypytywał nawet przełożonego R. M., w jaki sposób zostanie mu wypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda przedstawionym w pozwie, że w ogóle nie wiedział on, jaki dokument podpisał, gdyż w pomieszczeniu było ciemno. Bowiem świadkowie: R. Ż. (2) i E. M. jednomyślnie zeznali, że w pomieszczeniu było jasno i posiada ono duże okna. Dodatkowo sam powód oświadczył, że podpisanie porozumienia miało miejsce o 10.00 rano, w czerwcu. Zaś dokument porozumienia leżał na parapecie okiennym, czyli w miejscu dobrze oświetlonym.

Ponadto o tym, że rozwiązanie umów o pracę z poszczególnymi pracownikami, w tym z powodem, zostało wcześniej uzgodnione przez tych pracowników ze stroną pozwaną, świadczą zeznania świadka R. Ż. (2), który podał: „Powód nic nie mówił, że nie rozumie tego co podpisuje, wszystko odbyło się bez żadnych zgrzytów.”

Spotkanie przełożonego R. M. z powodem i innymi pracownikami odbyło się w spokojnej atmosferze właśnie dlatego, ponieważ strona pozwana wcześniej poinformowała pracowników o przegraniu przetargu i pracownicy sami podjęli decyzję i uzgodnili uprzednio z pozwanym pracodawcą, który z nich pozostaje w dalszym zatrudnieniu u strony pozwanej, a który rozwiązuje umowę o pracę z pozwaną Spółką. Świadczy o tym także fakt, że przecież R. M. porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę przygotował tylko dla tych pracowników, którzy wyrazili wcześniej wolę ich podpisania. R. Ż. (2) i E. M., którzy byli obecni przy podpisywaniu rozwiązania umowy o pracę przez powoda, postanowili pozostać w zatrudnieniu u strony pozwanej, więc im nie został przedstawiony taki dokument do podpisania.

Dodatkowo podnieść należy, iż jak zeznał świadek R. M., zachęcał on powoda do pozostania w pracy u strony pozwanej, gdyż powód posiadał uprawnienia kwalifikowanego pracownika ochrony uzyskane podczas kursu, na który skierowała go strona pozwana. Zaś pozwanej Spółce zależało na pozostawieniu w zatrudnieniu takich wykwalifikowanych pracowników. Powód jednak nie przystał na tę propozycję i z własnej woli podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu w żadnym razie nie można stwierdzić, aby powód pozostawał w błędzie co do treści złożonego przez siebie oświadczenia woli względem strony pozwanej w dniu 19 czerwca 2020r. i aby – jak wymaga tego przepis art. 84 §1 k.c., błąd powoda został wywołany przez stronę pozwaną, albo by pozwany pracodawca wiedział o błędzie lub mógł z łatwością błąd zauważyć.

Z zeznań świadka R. M. nie wynika, aby powód informował go kiedykolwiek, że po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej będzie ubiegał się on o świadczenia emerytalne.

Natomiast w chwili obecnej strona pozwana nie może ponosić negatywnych konsekwencji podjętej następnie przez powoda decyzji o nie zawarciu umowy o pracę z firmą (...), która wygrała przetarg na obiekcie ZUS-u przy ul. (...).

W wyroku z 19.10.2000r. III CKN 963/98 (OSNC 5/02, poz.63) Sąd Najwyższy uznał niespełnienie się oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej co do określonego rozwoju zdarzeń za brak podstaw do uznania oświadczenia woli za wynik błędu prawnie doniosłego w rozumieniu art. 84 k.c. (por. St. Dmowski, St. Rudnicki, Komentarz do Kodeksu Cywilnego, Księga pierwsza, Część ogólna, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis Warszawa 2004, Wyd.6, s.364).

Mając na uwadze powyższe, Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie dopatrywał się, aby powód złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, działając pod wpływem błędu – lub nawet idąc dalej – podstępnie strony pozwanej. Dlatego też uznać należało, iż powód nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych złożonego w dniu 19 czerwca 2020r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W konsekwencji tego, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie powoda do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przez powoda, jako bezzasadne podlegało oddaleniu w pkt. I-wszym sentencji wyroku.

Z tych samych przyczyn nie zasługiwało na uwzględnienie również i roszczenia powoda – zgłoszone jako żądanie ewentualne - o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 22.100 zł odpowiadającego wynagrodzeniu powoda za okres od dnia rozwiązania z powodem umowy o pracę do dnia, do którego została zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony, tj. od dnia 19.06.2020r. do dnia 28.02.2021r.

Jako podstawę prawną roszczenia ewentualnego powód wskazał art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wbrew jednak argumentacji powoda, nie można traktować oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w kategoriach niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia względnie nieuzasadnionego i bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem Sąd ustalił, że zgodną wolą obu stron było rozwiązanie łączącej je umowy o pracę za obopólnym porozumieniem. Nie można traktować danej czynności prawnej jako innego rodzaju czynności prawnej – którą ona nie była. Z materiału dowodowego wynika, że strona pozwana w ogóle nie miała zamiaru składać powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub tym bardziej - o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód uzasadniając w pozwie wskazane powyżej roszczenie ewentualne, o odszkodowanie, powołał się na wyrok SN z dnia 17.02.2012r., III PK 53/11, OSNP 2013/1-2/11, zgodnie z którym: „Możliwe jest dochodzenie przez byłego pracownika od byłego pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. odszkodowania z tytułu utraconego świadczenia przedemerytalnego (szkoda w postaci *lucrum cessans*) w związku z bezprawną odmową ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), jeżeli w związku z tą odmową pracownik nie „wypracował” okresu uprawniającego do emerytury w rozumieniu art. 37k ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 ze zm.).”

Odnosząc się do powyższego, przede wszystkim wskazać należy, iż powód w żadnym wypadku nie wykazał faktu powstania szkody po swojej stronie oraz wysokości tej szkody: tj. faktu utracenia świadczenia przedemerytalnego oraz jego wysokości.

Ponadto w rozpoznawanej sprawie nie zachodziły okoliczności, o których mowa w przytoczonym wyroku Sądu Najwyższego. Zgodnie bowiem z art. 12 nieobowiązującej już ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.): „Zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy.”

Tymczasem powód nie został zwolniony przez stronę pozwaną w trybie zwolnień grupowych, strona pozwana takich zwolnień nie przeprowadzała.

Podkreślić też należy, iż Sąd na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalił, że stosunek pracy powoda ustał na skutek własnej inicjatywy powoda.

Umowa o pracę z powodem nie została rozwiązana z inicjatywy pozwanego pracodawcy i z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, lecz z przyczyn leżących po stronie powoda jako pracownika i na wniosek powoda, który chciał zmienić pracodawcę.

Dodatkowo Sąd wskazuje, iż w sprawie nie było podstaw faktycznych i pranych do zastosowania art. 477² § 2 k.p.c., zgodnie z którym: „Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, Sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.”, a o zastosowanie którego to przepisu powód także wnosił w pozwie.

Z uwagi na powyższe, wszystkie roszczenia powoda podlegały oddaleniu w pkt. I-wszym sentencji wyroku jako nieuzasadnione.

W pkt. II-gim wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż o zasadności zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronom pozwanym przesądza fakt, że powód nie osiąga aktualnie żadnych dochodów z tytułu wynagrodzenia za pracę.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.