

Sygn. akt IX Pa 96/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Barbara Kuźdrzał - Kiermaszek (spr.)

Sędziowie: SSO Maria Olszowska

SSO Janina Kościelniak

Protokolant: st.sekr.sądowy Gabriela Jokiel

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2016r. w Rybniku

sprawy z powództwa P. B. (B.)

przeciwko (...) Spółce (...)

w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda P. B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu - Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 18 sierpnia 2015r. sygn. akt IV P 2425/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda P. B. na rzecz pozwanej (...) Spółki (...) „ P. „ w P. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję,

a w pozostałym zakresie odstępuje od obciążenia powoda dalszymi kosztami procesu.

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Maria Olszowska SSO Barbara Kuźdrzał –Kiermaszek SSO Janina Kościelniak

Sygn. akt IX Pa 96/15

UZASADNIENIE

Powód P. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 15.000 złotych od (...) SA w J. tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za straty moralne, psychiczne i materialne w związku z przeniesieniem go przez pozwaną do wykonywania pracy na powierzchni kopalni ze stanowiska pod ziemią w oddziale (...) 2 oraz o wyrównanie utraconego przez niego zarobku za okres przepracowany na powierzchni, tj. od dnia 7 maja 2014 roku, a także o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie wniosku powód podał, że dyrektor pozwanej kopalni zmusił go do złożenia podana o przeniesienie do pracy na powierzchni.

Na rozprawie w dniu 23 lutego 2015 roku powód podał, że żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 15. 000 zł uzasadnione jest pogorszeniem sytuacji finansowej jego rodziny oraz związanym z tym zdenerwowaniem.

Dnia 29 kwietnia 2015 roku powód przedłożył Sądowi oświadczenie z dnia 29 kwietnia 2015 roku o uchyleniu się przez niego od oświadczenia złożonego przez niego w dniu 6 maja 2014 roku , jako złożonego pod wpływem groźby ze strony dyrektora pracy pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) SA w J. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że powód jest pracownikiem pozwanej, początkowo pracował pod ziemią , a od dnia 7 maja 2014 roku pracuje na powierzchni, praca pod ziemią miała negatywny wpływ na zdrowie powoda, powód przebywał na licznych zwolnieniach lekarskich, łącznie od 2007 do 2013 roku przez okres 1005 dni, w roku 2014 do dnia 6 maja 2014 roku przepracował tylko 30 dni, wykorzystując pozostałe na urlop i chorobowe.

Wskazała, że w dniu 6 maja 2014 roku powód złożył w Dyrekcji KWK (...) prośbę o przeniesienie na powierzchnię kopalni do Zakładu (...). W dniu 7 maja 2014 roku strony podpisały porozumienie zgodnie z którym z dniem 7 maja 2014 roku zostały powodowi powierzone obowiązki obsługi przenośników (...) na powierzchni w oddziale (...) KWK (...). Od tego czasu powód nie przebywał ani jednego dnia na chorobowym.

Wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2015r. Sąd Rejonowy w Jastrzębiu-Zdroju oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sąd ustalił, iż powód jest zatrudniony w KWK (...) w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 maja 1991 roku. Do dnia 6 maja 2014 roku był pracownikiem dołowym. Od dnia 7 maja 2014 roku wykonuje pracę na powierzchni kopalni, jako pracownik obsługi przenośników (...) w oddziale (...) KWK (...).

Powód w okresie zatrudnienia pod ziemią bardzo często przebywał na wielodniowych zwolnieniach lekarskich.

Pracując na oddziale G 2 wykorzystał w 2004 roku 31 dni chorobowego, w 2005 roku 53 dni chorobowego, w 2006 roku 79 dni chorobowego , w 2007 roku 243 dni chorobowego, w 2008 roku 139 dni chorobowego, w 2009 roku 97 dni chorobowego, w 2010 roku 135 dni chorobowego, a w 2011 roku 102 dni chorobowego. Z dniem 1 marca 2011 roku przeniesiony został z oddziału G 2 na oddział (...). W wydanej opinii Nadsztygara Kierownika Oddziału Wydobywczego S. P. wskazano na niskie umiejętności powoda i jego minimalne zaangażowanie w wykonywane prace, podniesiono, iż częste nieobecności w pracy spowodowały brak akceptacji ze strony załogi ścianowej oraz osób dozoru oddziału G – 2. Na oddziale (...) powód pracował od dnia 1 marca 2011 roku do dnia 1 lipca 2012 roku, w tym okresie miał 116 dni chorobowego. Od dnia 6 sierpnia 2012 roku do dnia 20 listopada 2012 roku pracował na oddziale (...), w tym okresie miał 45 dni absencji chorobowej. W wydanej przez Kierownika Robót Górniczych D. K. opinii wskazano, iż powód nie wykazywał się zaangażowaniem podczas wykonywania powierzonych mu zadań , a jego duża absencja chorobowa dezorganizowała pracę oddziału oraz wpływała na negatywne kształtowanie dobrego wizerunku wśród pozostałych pracowników oddziału. Od dnia 21 listopada 2012 roku do dnia 14 kwietnia 2013 roku powód pracował na oddziale (...) 2, w tym okresie miał 146 dni chorobowego. Ponownie na oddziale tym pracował w okresie od dnia 13

sierpnia 2013 roku do dnia 6 maja 2014 roku, w tym okresie miał przepracowane 94 dni. W wydanej przez Nadsztygara Kierownika Oddziału Przewozu Dołowego S. D. opinii wskazano, iż pracownik nie wykazywał chęci rozwijania wiedzy zawodowej, jego duża absencja chorobowa dezorganizowała pracę oddziału i wpływała negatywnie na kształtowanie dobrego wizerunku wśród pozostałych pracowników oddziału.

Dyrektor Pracy KWK (...) A. S. w ramach prowadzonego monitoringu pracowników, których znaczna absencja chorobowa powoduje dezorganizację czasu pracy, w maju 2014 roku przeprowadził rozmowę z powodem mającą na celu zaproponowanie przeniesienia go do pracy na takim stanowisku, które będzie mniej uciążliwe dla jego zdrowia. Zaproponował powodowi dalsze wykonywanie pracy na powierzchni kopalni na zakładzie przeróbczym. Poinformował powoda o przewidzianej przepisami prawa pracy sytuacji, w której pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi dotychczasowe warunki pracy i płacy, a w przypadku odmowy ich przyjęcia ze strony pracownika, skorzystać z możliwości wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Dnia 6 maja 2014 roku powód w Kancelarii (...) na ręce dyrektora pracy A. S. złożył w formie pisemnej wniosek o przeniesienie do pracy na powierzchnię w Zakładzie (...).

Dnia 7 maja 2014 roku pomiędzy (...) SA – KWK (...) w P. reprezentowaną przez Dyrektora Pracy A. S., a pracownikiem P. B. zawarte zostało porozumienie na mocy którego z dniem 7 maja 2014 roku powodowi zostały powierzone obowiązki obsługi przenośników (...) n/p z kategorią zaszeregowania X/76,40 zł/dn w oddziale (...), z pozostawieniem pozostałych warunków pracy bez zmian.

Od dnia 7 maja 2014 roku powód wykonuje pracę zgodnie z umową, nie korzystał w tym czasie ze zwolnień lekarskich.

Zdaniem Sądu powództwo P. B. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód podniósł zarzut złożenia wadliwego oświadczenia woli pod wpływem wystosowanej wobec niego groźby.

Zgodnie z art. 87. k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Natomiast w myśl art. 88. § 1. k.c. 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. (§ 2)

Przesłankami, które groźbie nadają charakter normatywny są bezprawność i powaga groźby oraz występujący pomiędzy groźbą, a złożeniem oświadczenia woli określonej treści związek przyczynowy. Co istotne, przesłanki te muszą występować łącznie. Wada oświadczenia woli, jaką jest groźba, polega właśnie na tym, że oświadczenie zostaje złożone w związku przyczynowym ze stanem obawy wywołanym przez drugą stronę lub osobę trzecią przez zastosowanie groźby bezprawnej. Prawnie doniosła groźba wywołuje ten skutek, iż istnieje możliwość wzruszenia dokonanej pod jej wpływem czynności prawnej. Osoba, która złożyła oświadczenie woli pod wpływem takiej groźby, może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia w ciągu roku od dnia ustania stanu obawy. Groźba jest bezprawna, jeżeli grozi dokonaniem czynu zabronionego przez prawo lub też sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współzycia, które należy uważać za część obowiązującego porządku prawnego. Groźbą bezprawną jest także zapowiedź wykonania przysługującego groźącemu prawa podmiotowego jako środka zmuszenia drugiej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, będącego w istocie nadużyciem prawa podmiotowego. Groźba musi też wzbudzać w osobie zagrożonej obawę, że jej lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Obawa ta musi „wynikać z okoliczności”, a istotne jest nie to, czy zagrożony istotnie obawiał się spełnienia groźby, lecz tylko to, czy „mógł się obawiać”. Kolejną przesłanką uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby jest związek przyczynowy groźby ze złożeniem tego oświadczenia. Jego istotą jest, że zagrożony składa określone oświadczenie

dlatego, że boi się spełnienia groźby, a więc czyni to wbrew swojej woli, która z powodu przymusu psychicznego wywołanego groźbą utraciła cechę swobody.

W realiach konkretnej sprawy opisane wyżej przesłanki zastosowania wobec powoda przez dyrektora kopalni groźby bezprawnej nie zaistniały. Pracodawca ma prawo rozwiązania umowy o pracę z każdym pracownikiem, jedynie winien jest to uczynić zgodnie z obowiązującymi w tej materii przepisami prawa. Przeprowadzenie przez dyrektora A. S. rozmowy z powodem, w trakcie której dyrektor poinformował jego jako pracownika o tym, iż jego absencja chorobowa w oczywisty sposób destabilizuje proces pracy, a on jest w takiej sytuacji uprawniony do wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków pracy i płacy i zaproponowania mu innej pracy na innym stanowisku pod rygorem wypowiedzenia mu umowy o pracę, stanowi jedynie zapowiedź możliwości podjęcia przez niego zgodnych z prawem działań, dla skutecznego rozwiązania sytuacji powstałej w wyniku właśnie tak częstego przebywania przez P. B. na zwolnieniach lekarskich. Taka zapowiedź podjęcia prawem dozwolonych działań absolutnie nie stanowi bezprawnej groźby, nie może być też w opisanej sytuacji uznana za nadużycie przez dyrektora A. S. prawa podmiotowego dla zmuszenia powoda do złożenia oświadczenia woli określonej treści. Dla sytuacji powoda jako pracownika zarówno zawarcie porozumienia w przedmiocie zmiany warunków płacy i pracy, jak i dokonanie tego przez pracodawcę w formie wypowiedzenia zmieniającego, odnosiło taki sam skutek, z tą jedynie różnicą, że wypowiedzenie zmieniające zgodnie z art. 42 § 1 k.p. korzysta z obwarowań prawnych zastrzeżonych dla przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód zatem obiektywnie nie musiał się czegokolwiek obawiać, gdyż przy wypowiedzeniu zmieniającym dopiero w sytuacji odmowy przyjęcia zaproponowanych mu warunków umowa o pracę uległa by rozwiązaniu z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Nadto w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca występując do pracownika z propozycją zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę postąpił racjonalnie, gdyż tylko w takiej formie może przedstawić pracownikowi swoje stanowisko i zaproponować rozwiązanie, taka rozmowa z pracownikiem wręcz powinna być uprzednią w stosunku do zastosowania względem niego konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego.

Znamienne jest, że powód złożył pisemny wniosek o przeniesienie go do pracy wykonywanej na powierzchni oraz zawarł z pozwaną pisemne porozumienie w tym przedmiocie, po czym przez okres 4 miesięcy świadcząc pracę zgodnie z porozumieniem nie podnosił, iż zawarcie porozumienia zostało na nim w jakikolwiek sposób wymuszone i nie podejmował działań, mających na celu uchylenie się od skutków prawnych rzekomo wadliwego oświadczenia woli, występując z powództwem dopiero w dniu 13.09.2014r.

W toku procesu powołał się na groźbę zwolnienia go, którą miał skierować do niego dyrektor pozwanej, lecz opisując tę groźbę wskazał, iż de facto dyrektor kopalni nie groził mu, a jedynie przedstawił mu hipotetyczny stan prawny dotyczący tzw. wypowiedzenia zmieniającego oraz możliwości, jakimi dysponuje pracodawca w przypadku zaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy i płacy z jednoczesną odmową ich przyjęcia przez pracownika.

Abstrahując od kwestii braku w realiach niniejszej sprawy zastosowania względem powoda groźby bezprawnej wskazać należy, że nie zaistniał również drugi istotny element w procesie uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby, a mianowicie złożenie zgodnie z art. 88 § 1 k.c. na piśmie oświadczenia osobie, która dla uzyskania stosownego oświadczenia woli groźby użyła. Takie oświadczenie złożone przez powoda w toku procesu Sądowi nie czyni zadość prawnym w tym zakresie uregulowaniem i w żadnej mierze nie może zostać uznane za skuteczne.

Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił powództwo w zakresie przywrócenia powoda do pracy oraz w zakresie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 16.219,62 złotych tytułem utraconego przez powoda zarobku.

W sytuacji ustalenia, iż nie doszło do dopuszczenia się przez pozwaną na rzecz powoda czynu niedozwolonego, w rozumieniu art. 415 k.c., Sąd jego powództwo o odszkodowanie oraz zadośćuczynienie (art. 445 § 1 k.c.) jako bezzasadne również oddalił.

Sąd orzekł o kosztach na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając od powoda jako strony przegrywającej proces na rzecz pozwanej (...) SA w J. kwotę 1.800,00 zł tytułem wynagrodzenia jej pełnomocnika procesowego będącego adwokatem ustaloną na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku nr 461).

Kierując się powyżej przedstawioną argumentacją i powołanymi przepisami Sąd orzekł jak w sentencji.

Powód wniósł apelację od powyższego wyroku.

Zaskarżając wyrok zarzucił nieprawidłowość w toku postępowania między innymi nie wzięcie pod uwagę dowodów, które przedstawił powód.

Do takich należą zeznania powoda, zeznania świadka W. S., J. K.. Natomiast uwzględnił opinię nadsztygara S. D., który nigdy nie był przełożonym powoda.

Powód powołał się również na swoje wysokie kwalifikacje zawodowe, wynikające z ukończonych kursów.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, trafnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, prawidłowo zastosował obowiązujące przepisy prawa materialnego i procesowego, a wydanemu wyrokowi trudno odmówić słuszności.

Słusznie Sąd I instancji podniósł, że w niniejszej sprawie nie zaistniały przesłanki zastosowania wobec powoda przez dyrektora kopalni- groźby bezprawnej. Zapowiedzi dyrektora, że absencja chorobowa dezorganizuje pracę, może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę i wskutek tego zaproponowanie pracy na innym stanowisku jest całkowicie prawnym działaniem pracodawcy, nie jest żadnym nadużyciem prawa i jednocześnie jest całkowicie uzasadniony w świetle przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego.

Całkowicie bezzasadny jest zarzut apelacyjny, że Sąd nie wziął pod uwagę dowodów przedstawionych przez powoda.

Sąd dopuścił wszystkie dowody, które mają istotne znaczenie , w tym zawnioskowane przez powoda np. dowód z zeznań świadka W. S..

Przedmiotem postępowania nie było prawidłowe wykonanie obowiązków pracowniczych przez powoda tylko jego nadmierna absencja chorobowa wynikająca z dokumentów oraz użycie, jak twierdzi powód w stosunku do niego groźby bezprawnej przez dyrektora kopalni.

W tym zakresie Sąd I instancji prowadził postępowanie dowodowe, dopuszczając dowody , które mogłyby ewentualnie wskazywać na użycie względem powoda groźby , na co powód się powoływał.

Istota stosowania prawa polega na tym, by dany stan faktyczny przyporządkować hipotezie normy prawnej po to, by zrealizować skutki prawne, jakie dla takiego stanu przypisano w jej dyspozycji. Tego rodzaju kwalifikacja prawna w każdym konkretnym przypadku wymaga ustalenia okoliczności faktycznych , jakie się na ten przypadek składają, celem stwierdzenia, czy odpowiadają one przesłankom zastosowania określonego przepisu.

Sąd I instancji wziął pod uwagę wszystkie dowody i ocenił je zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w tym zakresie żadnych naruszeń , a zarzuty apelacyjne stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę z argumentami Sądu I instancji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną po myśli art.385 kpc. O kosztach orzeczono na zasadzie art.102 kpc.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Maria Olszowska SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek SSO Janina Kościelniak