

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 grudnia 2013 r. skierowanym przeciwko Urzędowi (...) powód R. J. wniósł o dopuszczenie do pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku, tj. podinspektora w Wydziale (...) dla dzielnicy W., na podstawie obowiązującej umowy o pracę z dnia 2 marca 2010 r., w konsekwencji: ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym, powstałym na mocy zawartej przez strony w dniu 2 marca 2010 r. umowy o pracę oraz o zapłatę zaległego wynagrodzenia za okres od 28 lutego 2013 r. do 30 listopada 2013 r. W uzasadnieniu powód wskazał, że 30 listopada 2012 roku, odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli członkowie zarządu dzielnicy, Burmistrz U. K., zastępcy Burmistrza G. M. oraz M. Z., Kierownik Zespołu Kadr M. N. (1), Naczelnik Wydziału Prawnego K. C.. W trakcie spotkania padły zdaniem powoda bezpodstawne zarzuty dotyczące nieprawidłowości przy organizacji zamówienia publicznego (...). Powodowi następnie przedstawiono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., w treści którego znajdowały się liczne odesłania do norm prawa karnego. Powód odmówił podpisania przedmiotowego pisma, następnie po przerwie, wręczono mu pismo zawierające wypowiedzenie przez powoda umowy o pracę. Jak wskazał, będąc pod naciskiem osób biorących udział w spotkaniu, a także obawiając się gróźb wszczęcia wobec niego postępowania karnego, podpisał przedłożone mu wypowiedzenie. Tym samym wobec złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby, powód w dniu 28 lutego 2013 r. złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 listopada 2012 r., jednocześnie wyrażając gotowość do podjęcia pracy (pozew k. 4 – 9).

Pismem z dnia 14 maja 2014 r. powód sprecyzował, iż wnosi o dopuszczenie do świadczenia pracy oraz zapłatę wynagrodzenia za okres od 28 lutego 2013 r. do 30 listopada 2013 r. (pismo z dnia 14.05.2014 r. k. 54 – 55).

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lutego 2014 r. pozwany Urząd (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż w trakcie spotkania mającego miejsce w dniu 30 listopada 2012 r. powód miał otrzymać rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 kp. Pozwany odstąpił jednak od skierowania takiego oświadczenia, wobec złożenia przez powoda propozycji polegającej na tym, iż to powód złoży wypowiedzenie umowy o pracę. Tym samym zdaniem pozwanego za bezpodstawne uznać należy, twierdzenia o nacisku psychicznym jaki rzekomo miał pozwany wywierać na powoda w trakcie ww. spotkania (odpowiedź na pozew k. 28 – 30).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowisko.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. J. był zatrudniony w Urzędzie (...), na stanowisku Podinspektora w Wydziale (...) dla Dzielnicy W. na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony, tj. od dnia 1 października 2009 r. do 31 marca 2010, a następnie od dnia 1 marca 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Dowód: umowy o pracę k. 2, 37 załączonych akt osobowych

R. J. pracował przy zamówieniu publicznym dotyczącym przetargu na dostawę sprzętu teleinformatycznego wraz z usługą montażu, konfiguracji i przeszkolenia personelu dla potrzeb zestawienia bezpośredniego połączenia światłowodowego pomiędzy siedzibami Urzędu Dzielnicy W.(...). Powód przed rozpoczęciem przygotowania dokumentacji otrzymał wytyczne z Wydziału Informatyki pozwanego.

Dowód: korespondencja mailowa k. 66 – 67, 109 – 148, zeznania świadka P. W.

W trakcie procedury przygotowania ww. dokumentacji powód kontaktował się przedstawicielem firmy zewnętrznej C..

Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia wraz z pełną dokumentacją dotyczącą przetargu została zatwierdzona przez członków komisji przetargowej oraz przez Członka Zarządu odpowiedzialnego za te sprawy, M. Z. i przedłożona do Wydziału Zamówień Publicznych w dniu 14 listopada 2012 roku.

15 listopada 2012 roku R. J. wraz z E. B., po sugestjach przedstawionych powodowi przez pracownika C. chciał dokonać zmiany dwóch kart Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia dotyczących przetargu na dostawę sprzętu teleinformatycznego wraz z usługą montażu, konfiguracji i przeszkolenia personelu dla potrzeb zestawienia bezpośredniego połączenia światłowodowego pomiędzy siedzibami Urzędu Dzielnicy W.(...) (bez ubiegania się o zatwierdzenie przez członków komisji przetargowej oraz przez Członka Zarządu dokumentacji).

J. B. Naczelnik Wydziału Zamówień Publicznych zwróciła się o interwencje do zastępcy Burmistrza M. Z..

W dniu 15 listopada 2012 r. odbyło się spotkanie zwołane na wniosek Zastępcy Burmistrza M. Z.. Ww. spotkanie dotyczyło „przedłużającej się procedury przetargowej związanej z wyłonieniem wykonawcy na dostawę sprzętu teleinformatycznego wraz z usługą montażu, konfiguracji i przeszkolenia personelu dla potrzeb zestawienia bezpośredniego połączenia światłowodowego pomiędzy siedzibami Urzędu Dzielnicy W.(...)”. W spotkaniu uczestniczyli U. K. – Burmistrz Dzielnicy W., G. M. – zastępca Burmistrza, M. Z. – zastępca Burmistrza, M. S., J. B., E. B., R. J., P. W., T. W., W. L..

W trakcie ww. spotkania na pytanie Członków Zarządu, dlaczego Wydział Infrastruktury próbował dokonać zmiany w SIWZ bez akceptacji właściwego Członka Zarządu, R. J. wyjaśnił, iż zmiana parametrów oraz oznaczenia zamawianego urządzenia były konsultowane z inżynierem telekomunikacji, osobą niezatrudnioną w Urzędzie, przedstawicielem firmy zewnętrznej C.. Osoba ta nie posiadała umocowania do udzielania wskazówek co do treści zamówienia, nie była też upoważniona do otrzymywania informacji na temat przygotowywanego przetargu. Konsultacje dotyczyły szczegółowych parametrów urządzeń, które zostaną zamówione w procesie procedury przetargowej.

Dowód: protokół ze spotkania k. 69

Pismem z dnia 16 listopada 2012 r. U. K., zwróciła się do J. M. – Sekretarza (...) o akceptację wniosku w sprawie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 kp z R. J..

Dowód: pismo z dnia 16.11.2012 r. k. 40 - 41

W dniach 19 – 20 listopada 2012 r. pozwany dokonał konsultacji związkowej w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Dowód: pisma z dnia 19 oraz 20.11.2012 r. k. 35 – 39

W dniu 30 listopada 2012 r. powód został wezwany na spotkanie, w którym brali udział U. K., G. M., M. Z., M. N. (1) oraz K. C..

W trakcie ww. spotkania przedstawiono powodowi pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazano, iż w ramach wykonywanych obowiązków służbowych powierzono powodowi zadanie polegające na wykonaniu – w porozumieniu z Wydziałem Informatyki dla Dzielnicy W. oraz z Wydziałem Administracyjno – Gospodarczym dla Dzielnicy W. – dokumentacji przetargowej w przedmiocie dostawy sprzętu teleinformatycznego wraz z usługą montażu, konfiguracji i przeszkolenia personelu dla potrzeb zestawienia bezpośredniego połączenia światłowodowego pomiędzy siedzibami Urzędu Dzielnicy W.(...). Na skutek przewlekłego prowadzenia powyższej procedury na etapie kompletowania dokumentacji, Zarząd Dzielnicy W. przeprowadził doraźną kontrolę, w wyniku której stwierdzono, że:

1. Powód uzgadniał projektowaną dokumentację z inżynierem telekomunikacji, osobą niezatrudnioną w Urzędzie (...), przedstawicielem firmy zewnętrznej C.; osoba ta nie posiadała umocowania do udzielania wskazówek co do treści zamówienia, nie była też upoważniona do otrzymywania informacji na temat przygotowywanego przetargu. Uzgodnienia dotyczyły żądania przedstawiciela firmy (...) wprowadzenia szczegółowych parametrów urządzeń, które zostaną zamówione w procesie procedury przetargowej – co stanowi naruszenie zapisów art. 7 ust 1 i 2 ustawy

prawo zamówień publicznych i mogło doprowadzić do unieważnienia przeprowadzonego przetargu oraz zastosowania przesłanek wskazanych w art. 200 ust 2 pkt 2 ustawy prawo zamówień publicznych;

2. Powód próbował dokonać istotnych zmian w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia bez wiedzy i zgody członków Komisji przetargowej oraz właściwego Członka Zarządu Dzielnicy W., poprzez usiłowanie zamienienia dwóch kart stanowiących element zatwierdzonego dokumentu SIWZ na dwie inne karty niezaakceptowane i niepodpisane przez członków Komisji przetargowej oraz niezgodnione z pracownikami Wydziału Informatyki dla Dzielnicy W.i właściwym Członkiem Zarządu Dzielnicy W.– co może świadczyć o naruszeniu art. 297 § 1 w zw. z art. 14 § 1 kk;

3. Powód usiłował działać na niekorzyść Miasta (...)poprzez próbę zamiany dwóch kart stanowiących element SIWZ i zawierających korzystne parametry zasięgu działania zamawianych urządzeń na dwie inne karty niezaakceptowane przez Komisję przetargową oraz właściwego Członka Zarządu Dzielnicy W., zawierające niekorzystne dla Miasta (...) zapisy – co może świadczyć o naruszeniu art. 231 § 1 w zw. z art. 14 § 1 kk.

Treść ww. dokumentu została powodowi odczytana.

Po przedstawieniu przez U. K. ww. dokumentu powód rozplakał się, prosił, aby go nie zwalniać. Po długiej rozmowie U. K. zgodziła się, aby to powód złożył wypowiedzenie. Powodem decyzji o zmianie sposobu zakończenia z powodem stosunku pracy był młody wiek powoda oraz jego małe doświadczenie zawodowe.

W trakcie ww. spotkania nikt nie wywierał na powoda nacisku, aby ten sam rozwiązał umowę o pracę.

K. K. poinformowała powoda, iż jego postępowanie, które zdecydowało o rozwiązaniu z nim umowy o pracę stanowi naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa karnego.

Dowód: rozwiązanie umowy k. 33 – 34, zeznania świadka G. M., M. N. (1), K. K., M. Z., U. K.

Pismem z dnia 30 listopada 2012 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: pismo z dnia 30.11.2012 r. w załączonych aktach osobowych

Pismem z dnia 30 listopada 2012 r. pozwany poinformował powoda, iż umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2013 r.

Dowód: pismo z dnia 30.11.2012 r. k. 79 załączonych akt osobowych

Pismem z dnia 28 lutego 2013 r. powód uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę złożonego w dniu 30 listopada 2012 r. na podstawie art. 84, 86 oraz 87 kc. Jednocześnie poinformował pozwanego, iż obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim do dnia 2 marca 2013 r., wobec czego zakładając, iż stan jego zdrowia poprawi się, zgłosił gotowość do podjęcia pracy od dnia 4 marca 2012 r.

Dowód: pismo z dnia 28.02.2013 r. k. 13

Pismem z dnia 28 lutego 2013 r. pozwany poinformował powoda, iż nie uznaje skuteczności jego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód: pismo z dnia 28.02.2013 r. k. 81 załączonych akt osobowych

Pismem z dnia 31 marca 2013 r. powód poinformował pozwanego, iż podtrzymuje swoje stanowisko przedstawione w piśmie z dnia 28 lutego 2013 r. i zgłosił swoją gotowość do pracy od dnia 28 marca 2013 r. Dodatkowo mając na uwadze zbliżający się termin końca okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą powyżej 30 dni, prosił o wydanie do dnia 27 marca 2013 r. skierowania na badania kontrolne w celu dopuszczenia go do pracy.

Dowód: pismo z dnia 21.03.2013 r. k. 14

U pozwanego nie ma praktyki, aby pracownik urzędu pracujący przy przetargu kontaktował się z klientem.

Dowód: zeznania świadka W. L.

Powód próbował wymóc na W. L. zgodę na zmianę parametrów w SIWZ. W. L. nie wyraził zgody na takie zmiany.

Dowód: zeznania świadka W. L.

Wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.815 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 11

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również częściowo na zeznaniach powoda oraz świadków G. M., K. K., M. N. (1), U. K., M. Z. P. W., W. L..

Zdaniem Sądu zeznania powoda uznać należy za wiarygodne, jedynie w części, w jakiej znajdują one swoje odzwierciedlenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, tj. w zakresie w którym powód potwierdza, iż brał udział w spotkaniu mającym miejsce w dniu 30 listopada 2012 r. oraz iż w trakcie tego spotkania odczytano mu treści oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Za wiarygodne uznać należy, również zeznania dotyczące potwierdzenia okoliczności, iż powód kontaktował się z przedstawicielami C., jak również iż dokonał zmian w dokumentacji. W pozostałym zaś zakresie zeznania powoda nie zasługują na przyznanie im waloru wiarygodności, w ocenie Sądu stanowią one jedynie uzupełnienie przyjętej przez powoda linii procesowej.

W ocenie Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadków G. M., K. K., M. N. (1), U. K. oraz M. Z., którzy w sposób spójny, logiczny i wzajemnie się uzupełniający przedstawili przebieg spotkania mającego miejsce w dniu 30 listopada 2012 r., kategorycznie przy tym podając, iż w trakcie ww. spotkania nikt nie wywierał żadnego nacisku na decyzje powoda, wręcz przeciwnie, że to powód prosił o wyrażenie zgody na to aby to on mógł złożyć wypowiedzenie. Zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach. Dodatkowo, nadmienić należy, iż uwadze Sądu nie umknęły lekkie rozbieżności w zeznaniach świadków, np. okoliczność, iż świadek M. N. (2) podała, że wszyscy uczestniczyli w spotkaniu od początku – skład nie zmieniał się, choć jak podali pozostali świadkowie, dopiero w trakcie spotkania dołączyła K. K., zdaniem Sądu rozbieżności te nie mają znaczenia dla oceny wiarygodności świadków i wynikają jedynie ze znacznego upływu czasu pomiędzy opisywanym przez świadków wydarzeniem, a momentem składania przez nich zeznań.

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadków P. W. oraz W. L., którzy w sposób spójny, logiczny i konsekwentny przedstawili procedury obowiązujące u pozwanego w zakresie przygotowania postępowania przetargowego, kategorycznie przy tym podając, iż u pozwanego nie ma zwyczaju konsultacji z potencjalnymi uczestnikami przetargu. Zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym w niniejszej sprawie, w tym w załączonych do akt dokumentach.

W toku procesu w charakterze świadka został również przesłuchani E. B. oraz M. S., jednak zdaniem Sądu te zeznania nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 30 § 1 kp 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).

W ocenie Sądu w dniu 30 listopada 2012 r. powód złożył jednoznaczne oświadczenie woli, przedmiotem którego było wypowiedzenie przez niego umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 listopada 2013 r. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powodowi w trakcie spotkania mającego miejsce w dniu 30 listopada 2012 r. powodowi przedłożono i odczytano dokument zawierający oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu w powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 kp. Zeznania świadków stanowiące podstawę ustalania stanu faktycznego w niniejszej sprawie stanowią jednoznacznie, iż to zachowanie powoda, próby o pozostawienie na dotychczas zajmowanym stanowisku spowodowały, że zmieniono sposób zakończenia współpracy z powodem (odstąpiono od rozwiązania z nim umowy w sposób dyscyplinarny).

Zgodnie z treścią art. 87 kc 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.

Wskazać należy, iż groźba bezprawna w rozumieniu powołanego przepisu oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu).

Zgodnie z treścią art. 87 k.c., ten, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, 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. W orzecznictwie ugruntowane jest, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r., I PKN 439/01, za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. nie uznano działania pracodawcy, polegającego na wskazaniu pracownikowi możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Nie można bowiem uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę. To, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko, czy zwalniania z pracy, nie przekreśla stwierdzenia, że jest to jego uprawnienie. Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności na uwagę zasługuje wyrok z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 106/01, w którym wskazano, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki z dnia 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80 i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 253/03). Zbliżone stanowisko było przez Sąd Najwyższy prezentowane także w innych orzeczeniach (por. wyroki z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, III PK 107/04 oraz uzasadnienie postanowienia z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07). Podnieść także należy, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82, aby mówić o bezprawności działania - w kontekście ustalenia, czy doszło do złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby - musi być dokonana ocena całokształtu sytuacji, w której ma

miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, jak również sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W literaturze prawniczej groźbę określa się jako "przymus psychiczny" (*vis compulsiva*). Polega ona na tym, że oświadczenie woli zostaje złożone pod wpływem stanu obawy, który wywołany jest przez drugą stronę lub przez osobę trzecią w następstwie zastosowania groźby bezprawnej. Zaistniały stan obawy - w świetle art. 87 k.c. - musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Wynika on z zapowiedzi spowodowania "owego zła" przez autora groźby, która stwarza dla zagrożonego sytuację przymusową w tym sensie, że staje on przed alternatywą, albo dokona żądanej czynności prawnej, albo narazi się na realizację stanu rzeczy określonego w groźbie. Zagrożony nie jest zatem pozbawiony możliwości wyboru, lecz rzeczywistość, w której ta możliwość jest realizowana, zostaje w następstwie groźby zakłócona (M. Gutowski: *Wzruszalność czynności prawnej*, Warszawa 2010, Rozdział II, § 5, pkt II). Bezprawność ma charakter obiektywny, a w konsekwencji niekoniecznie musi jej towarzyszyć wina w znaczeniu subiektywnym, a zwłaszcza świadomość naruszenia reguł postępowania lub wola wyrządzenia zła. Natomiast nie ma cechy groźby bezprawnej ostrzeżenie zapowiadające zastosowanie prawem przewidzianych środków w celu skłonienia kogoś do złożenia oświadczenia woli. Ta ogólna dyrektywa, zawiera wszakże znaczny element ocenny. Trzeba bowiem rozstrzygnąć, jakie środki przewiduje prawo dla przymuszenia kogoś do złożenia oświadczenia woli, a w konsekwencji jakie powiązania powinny występować między sankcjami prawnymi a niezłożeniem oświadczenia woli. W doktrynie podnosi się, że pomiędzy granicznymi przypadkami, w których występuje albo nie występuje związek pomiędzy sankcjami prawnymi, a niezłożeniem oświadczenia woli leży "szara strefa" niejednoznacznie zdelimitowana wspomnianą ogólną dyrektywą, w oparciu o którą można wyrazić pogląd, że raczej dominuje tendencja, która dopuszcza luźniejszy związek sankcji prawnych z oświadczeniem woli, a w konsekwencji ogranicza zakres pojęcia bezprawności i tym samym zastosowania art. 87 k.c. (tak Z. Radwański [w:] *System Prawa Prywatnego*, Tom 2. *Prawo cywilne - część ogólna*, Rozdział VIII. *Wady oświadczenia woli*, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 418). Dlatego w piśmiennictwie postuluje się, aby ustalenie tego, czy w konkretnym stanie faktycznym zachodzi bezprawność, pozostawić sądowi orzekającemu. Groźba jest bezprawna zarówno wówczas, gdy wchodzi w obowiązujący system norm, jak i wtedy, gdy jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, wobec powyższego nie należy uważać za groźbę bezprawną groźbę wytoczenia powództwa o odszkodowanie, chyba że chodziłoby o oczywistą szykanę procesową (K. Piasecki: *Kodeks cywilny. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz*, Kraków 2003, teza 3 do art. 87).

Ze względu na to, że bezprawność groźby (art. 87 k.c.) polega na sprzecznym z prawem działaniu groźącego lub wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje, w piśmiennictwie przedstawia się pogląd o celowości rozróżnienia "bezprawności środka" i "bezprawności celu". Bezprawność środka występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, natomiast bezprawność celu zachodzi, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał, np. groźba doniesienia o popełnieniu przestępstwa przez zagrożonego celem zmuszenia go do złożenia oświadczenia woli określonej treści (por. B. Giesen [w:] *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, Warszawa 2009, tezy 9 i 10 do art. 87). Również w orzecznictwie przyjęto takie rozróżnienie, stwierdzając, że przez bezprawność groźby należy rozumieć przede wszystkim zachowanie sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współżycia społecznego), ale także zachowanie zgodne z prawem, które jednakże zmierza do wymuszenia oświadczenia woli. W wyroku z dnia 6 stycznia 1997 r., I CKN 375/97 Sąd Najwyższy podtrzymał dotychczasowe stanowisko, że groźba, o której mowa w art. 87 k.c., musi być bezprawna, przez co należy rozumieć przede wszystkim zachowanie się sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współżycia społecznego). Uznał jednak, że także zachowanie formalnie zgodne z prawem, stanowi groźbę bezprawną, gdy zmierza do uzyskania skutku niezgodnego z prawem. Podobnie w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99, Sąd Najwyższy przyjął, iż bezprawność groźby polega również na wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Z orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, według którego możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób

na pracownika wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Nie oznacza to jednak, że w skrajnych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania z nim tego stosunku przez pracodawcę są wysoce wątpliwe. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współzycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika - za bezprawną. Zatem warunkiem koniecznym do uznania możliwości uchylecia się na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci (poprzez tę informację i określony sposób jej prezentacji) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co z uwagi na wymuszający charakter zachowania się pracodawcy może być jednocześnie ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Konkludując, należy przyjąć, że groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współzycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współzycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (sposób zachowania stron i sytuację, w której się znajdują) a ich ocenę trzeba pozostawić sądowi orzekającemu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że pozwany pracodawca nie dopuścił się na wymuszenia zgody na złożenie przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę. W ustalonym stanie faktycznym nie doszło ani do zastosowania bezprawnego środka (rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest jego uprawnieniem przewidzianym prawem), ani do bezprawności celu. Ustalone okoliczności sprawy prowadzą do usprawiedliwionego wniosku, że przedstawiona powodowi przez pozwanego pracodawcę propozycja odpowiadała prawu i oraz była zgodna z zasadami współzycia społecznego. Powód miał świadomość, jakiego rodzaju zarzuty na nim ciążyły, był bowiem obecny już w trakcie spotkania 15 listopada 2012 r., kiedy to próbował tłumaczyć podejmowane przez siebie decyzje. Zdaniem Sądu okoliczności faktyczne jednoznacznie wskazują, że pozwany kwalifikował zachowanie powoda jako wypełniające znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Ostatecznie należy zatem przyjąć, że pracodawca nie zagroził powodowi użyciem środka sprzecznego z prawem lub zasadami współzycia społecznego, nie zmierzał do osiągnięcia bezprawnego celu, a także poinformowanie powoda o chęci rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie nastąpiło w okolicznościach uzasadniających przyjęcie, że powód działał pod wpływem groźby bezprawnej, o której mowa w art. 87 k.c.

Marginalnie zaznaczyć należy, iż jak wynika z ustaleń faktycznych, w tym wprost z zeznań powoda, na spotkaniu w dniu 30 listopada 2012 roku, doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., tym samym nawet skuteczne uchylene się przez powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia, nie powodowałoby restytucji stosunku pracy, a jedynie restytucję stanu powstałego na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył powoda kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych

oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z tych wszystkich względów, w oparciu o powołane przepisy, w pełni akceptując powołane stanowisko judykatury oraz poglądy doktryny, należało orzec jak w sentencji.

Z: (...).