

Sygn. akt VIII *Pa* 119/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. W. (W.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 1 czerwca 2016 r. **sygn. akt** IV P 432/15

- 1) odrzuca apelację w zakresie zgłoszonych roszczeń o zapłatę;
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 3) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 119/16

UZASADNIENIE

Powód K. W. domagał się dopuszczenia do pracy u pracodawcy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. w związku z nieważnością jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron jako złożonego w stanie wyłączającym świadome lub swobodne wyrażenie woli względnie w związku z uznaniem za

bezskuteczne jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron jako złożonego pod wpływem groźby.

Twierdził, że został przez pracodawcę zmuszony do podpisania rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż zagrożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym. Powód wskazał, że podpisał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron będąc w stanie psychozy alkoholowej, wyjaśnił, że jest alkoholikiem oraz że pił przez długi okres czasu, zaś w chwili podpisywania porozumienia był całkowicie zamroczony, stan jego zdrowia psychicznego był anormalny, nie miał zdolności do pokierowania własnym postępowaniem i rozeznania stanu spraw. Argumentował, że nie docierało do niego co mu przekazywał pracodawca oraz że w głowie utkwiała mu jedynie groźba, że „ma podpisać rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem bo to jest dla niego korzyść inaczej będzie dyscyplinarka.” Następnie wskazał, że w dniu 11 maja 2015r. zbadał go lekarz psychiatra i natychmiast skierował do szpitala w T. z uwagi na bardzo zły stan zdrowia o czym poinformował pracodawcę ten jednak doręczył mu jedynie świadectwo pracy i wezwał go do spłaty pożyczki w kwocie 7.000zł. Powód podał, że obecnie kończy leczenie pierwszego stopnia i że został wezwany na terapię odwykową.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na uzasadnienie podała, że powód był zatrudniony na stanowisku palacza w kotłowni gazowej w systemie zmianowym i wyjaśniła, że sprawność umysłowa i przygotowanie merytoryczne warunkują bezpieczeństwo pracy urządzeń ciepłowniczych, może również wpływać na zdrowie i życie ludzi znajdujących się w kotłowni oraz w pobliżu samego powoda. Pozwana argumentowała, że informację o chorobie alkoholowej powoda zawarte w pozwie wskazują, iż jego pozostawienie w stosunku pracy groziło poważnymi konsekwencjami w zakresie bezpieczeństwa. Pozwana podniosła, że zachowanie powoda z dnia 26 kwietnia 2015r. wskazujące na to, że powód znajduje się w stanie nietrzeźwości nie było pierwszym tego rodzaju zachowaniem jedynie jego dobra wola jako pracodawcy spowodowała, że przewinienia pracownicze powoda były potraktowane jako przypadki zasługujące na łagodniejsze potraktowanie. Pozwana wskazała, że w trakcie spotkania powód nie był w żaden sposób zastraszony ani pozbawiony możliwości swobodnej wypowiedzi i nie zaistniała żadna wada oświadczenia woli przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Nadto podniosła, że złożenie oświadczenia dnia następnego po rozmowie wyjaśniającej świadczy o tym, że powód miał wystarczająco dużo czasu na zastanowienie lub zasięgnięcie porady osoby bliskiej względnie porady prawnej. Pozwana następnie wskazała, że pismem z dnia 11 maja 2015r. powód prosił o zmianę decyzji jednakże jej zdaniem pismem tym nie dokonał on czynności zmierzającej bezpośrednio do uchylecia się od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powołując się na wadę oświadczenia woli. Ponadto z pisma wynikało, że powód kierował się racjonalnymi przesłankami osobistymi chcąc zachować umowę o pracę ze względu na sprawy osobiste i zadłużenie zarówno w bankach jaki i funduszu socjalno - pożyczkowym. Pozwana podniosła również, że z uwagi na upływ czasu od dnia 26 kwietnia 2015r. obecnie pozbawiona jest możliwości zastosowania wobec powoda art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 1 czerwca 2016r., sygn. akt: IV P 432/15 w punkcie 1 oddalił powództwo, a w punkcie 2 wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 06 października 1993r. na podstawie dwóch kolejno zawartych umów na czas określony pierwsza od dnia 06 października 1994r. do dnia 25 kwietnia 1994r., druga od dnia 06 października 1994r. do dnia 25 kwietnia 1995r. w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku pomocnika palacza. W dniu 15 stycznia 1995r. pozwana przedłużyła powodowi umowę na czas nieokreślony i powierzyła stanowisko palacza kotłowego. Powód pracował w systemie zmianowym.

Sąd orzekający ustalił, że w dniu 13 listopada 2014r. Mistrz Rejonu - S. G. sporządził notatkę służbową ze zdarzenia, które miało miejsce w dniu 12 listopada 2014r. W notatce tej wskazał, że tego dnia około godziny 20:10 został poinformowany telefonicznie przez dyspozytora o podejrzeniu, co do nietrzeźwości powoda. W związku z tą informacją S. G. z domu udał się do kotłowni, gdzie zastał jedynie M. D., który pracował na III zmianie i który został wezwany przez przełożonego celem zastąpienia powoda. M. D. potwierdził, że poczuł od powoda woń alkoholu. S. G. stwierdził, że w Księdze Kotłowni brak jest wpisów II zmiany ponadto stwierdził niepoprawne wpisy w zapisach temperatur

pracy kotła. Wobec powyższego złożył w notatce wnioski o ukaranie powoda karą upomnienia gdyż wcześniej w czerwcu i w lipcu powód również naruszył dyscyplinę pracy. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji w dniu 27 listopada 2014r. sporządzono protokół z przesłuchania powoda w sprawie zdarzenia z dnia 12 listopada 2014r. W protokole tym powód wyjaśnił, że około godziny 20:00 kiedy telefonicznie podawał parametry poczuł się źle, myliły mu się tabelki, rubryki, co według niego spowodowane było spadkiem cukru. Powód wyjaśnił, że ponieważ zmiennik przyszedł wcześniej poszedł do domu. Powód w protokole zobowiązał się powstrzymać od spożycia alkoholu. W dniu 01 grudnia 2014r. powód otrzymał pisemną naganą za samowolne opuszczenie miejsca pracy na kotłowni w dniu 12 listopada 2014r., w trakcie pełnienia funkcji palacza.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji dnia 26 kwietnia 2015r. powód przed pójściem do pracy wypił 6 piw, następnie do pracy poszedł pieszo 7 kilometrów. Zdający wcześniejszą zmianę S. B. wyczuł jednak od niego woń alkoholu i odmówił przekazania mu zmiany. Powód został zastąpiony przez kolejnego zmiennika, który do pracy musiał przyjść 4 godziny wcześniej. Sąd I instancji ustalił, że w dniu 27 kwietnia 2015r. Starszy Mistrz A. N. zwrócił się do D. Kadr pozwanej o udzielenie powodowi nagany z wpisaniem do akt w związku z faktem, że w dniu 26 kwietnia 2015r. powód z uwagi na nietrzeźwość nie został dopuszczony do pracy przez zdającego wcześniejszą zmianę S. B..

Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego w dniu 06 maja 2015r. powód został przesłuchany na okoliczność zdarzeń w dniu 26 kwietnia 2015r. W spotkaniu oprócz powoda udział brała A. Z. oraz prokurent pozwanej K. G.. Z przesłuchania powoda na spotkaniu w dniu 06 maja 2015r. sporządzono protokół. Powód przyznał w protokole, że po południu „zaliczył” może dwa piwa ale mógł przystąpić do pracy gdyż do pracy przyszedł pieszo pokonując 7 km i gdyby się zataczał to by nie doszedł. Powód przyznał, że miał przekrwione oczy, ale z uwagi na bezsenność wywołaną bólem zęba.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 07 maja 2015r. powód podpisał się na datowanym na ten sam dzień piśmie przygotowanym wcześniej przez pozwaną zawierającym rozwiązanie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 1995r. za porozumieniem stron. Następnie pismem z dnia 08 maja 2015r. pozwana poinformowała powoda, że w związku z jego nieobecnością w pracy w dniu 26 kwietnia 2015r., którą traktuje jako nieusprawiedliwioną nie wypłaci mu za ten dzień wynagrodzenia. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji dnia 11 maja 2015r. powód zwrócił się pisemnie do Prezesa pozwanej o wyrażenie zgody na cofnięcie przez niego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W piśmie wskazał, że wypowiedzenie podpisał w stanie nieświadomości mając wybór pomiędzy dyscyplinarką a porozumieniem stron. Powód wyjaśnił, że na porozumienie zgodził się będąc w stanie silnego wzburzenia i niekontrolowania swoich czynów. Przyznał, że jest alkoholikiem oraz że jest w trakcie załatwiania leczenia w ośrodku odwykowym, nadto poinformował, że jest zadłużony w banku i w pracy i że nie będzie w stanie spłacać zadłużenia.

Sąd I instancji ustalił, że pismem z dnia 12 maja 2015r. pozwana poinformowała powoda, że nie wyraża zgody na cofnięcie przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dniem 14 maja 2015r. za porozumieniem stron.

Sąd I instancji ustalił także okresy pobytu powoda w szpitalu. W okresie od dnia 08 czerwca 2015r. do dnia 17 czerwca 2015r. powód przebywał w Szpitalu (...) w T. na Oddziale Detoksykacji Alkoholowej, gdzie został poddany leczeniu detoksykacyjnemu. W okresie od dnia 20 lipca 2015r. do dnia 27 sierpnia 2015r. powód przebywał w szpitalu w T. na oddziale odwykowym, gdzie przechodził terapię odwykową. W trakcie terapii, wbrew zaleceniom lekarskim zażądał wypisu z oddziału. Wobec braku wskazań do leczenia bez zgody powód został wypisany z oddziału. W okresie od dnia 04 listopada 2015. Do dnia 10 listopada 2015r. powód kolejny raz przebywał w Szpitalu (...) w T. z uwagi na wystąpienie zespołu abstynencyjnego.

Według ustaleń Sądu Rejonowego powód dobrze pamięta fakty z dnia podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę i wiedział jaką czynność podejmuje jakie będą skutki nie podpisania porozumienia stron oraz że podpisanie porozumienia było w danej chwili rozwiązaniem dla niego korzystniejszym. Ewentualne upojenie alkoholowe tego dnia nie nosiło znamion upojenia patologicznego ani innego atypowego czyli nie znosiło zdolności do świadomego wyrażenia woli. Występujący u powoda zespół zależności alkoholowej w fazie abstynencji oraz cechy osobowości

nieprawidłowej w dniu 6-7 maja 2015r. nie skutkowały stanem, uniemożliwiającym świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań świadków A. Z. k. 139v. oraz częściowo zeznań powoda k. 140 w zakresie w jakim były one zbieżne z powołanymi dokumentami i zeznaniami świadka. Sąd oparł się także na dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powoda z notatką służbową z dnia 13 listopada 2014r., protokołem z dnia 06 maja 2015r., rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 07 maja 2015r. oraz pismem z dnia 27 kwietnia 2015r., z dnia 11 maja 2015r., z dnia 12 maja 2015r., i z dnia 08 maja 2015r. Nadto na podstawie kart informacyjnych leczenia szpitalnego k. 9 i 10, k. 77, k. 84, a także opinii biegłego psychiatry lek E. K. k. 109-113. Sąd I instancji argumentował, że dokonując ustaleń odnośnie tego na jakie zaburzenia powód cierpi w związku ze stwierdzonym zespołem zależności alkoholowej oraz ustaleń w zakresie tego czy stwierdzone zaburzenia uniemożliwiały powodowi świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli w okresie od 06 do 07 maja 2015r. oparł się na opinii biegłego psychiatry lek. E. K., która nie była kwestionowana przez strony, uznając przedmiotową opinię za spójną, logiczną i uzasadnioną naukowo.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji podał, że jednym ze sposobów zakończenia stosunku pracy jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jako ugody sposobu na rozstanie się z pracodawcą. Porozumienie rozwiązujące jest umową pracodawcy i pracownika o rozwiązanie łączącego ich stosunku pracy w oznaczonym czasie. Sąd orzekający wskazał, że tego rodzaju porozumienie 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, zgodnie z 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.

Sąd Rejonowy w Z. podał, iż pracownik może natomiast próbować uchylić się od skutków swej zgody na rozwiązanie umowy, powołując się na wady swego oświadczenia woli określone w art. 82–88 k.c. a to na zasadzie art. 300 k.p. W złożonym pozwie powód utrzymywał, że podpisał porozumienie w stanie psychozy alkoholowej będąc całkowicie zamroczonym i nie mając zdolności do pokierowania własnym postępowaniem oraz że pozwana do podpisania porozumienia zmusiła go groźbą kazać mu wybierać między porozumieniem stron, a „dyscyplinarką”. Sąd I instancji zacytował przepis art. 82 k.c. i wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż dnia 06 maja 2015r. powód składając oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie znajdował się w stanie wyłączającym świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Powyższe ustalenie Sądu Rejonowego wynikało wprost z opinii biegłego psychiatry, której żadna ze stron postępowania nie kwestionowała, z zeznań świadka A. Z., a także z przesłuchania samego powoda, który zeznał, że znał skutki zarówno zwolnienia dyscyplinarnego jak i rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Sąd również zauważył, że pomiędzy rozmową wyjaśniającą, a podpisaniem porozumienia rozwiązującego umowę o pracę wystąpił spory odstęp czasowy dający powodowi możliwość skorzystania z porady prawnika lub osoby bliskiej a także dający jemu samemu możliwość dokonania korzystnego dla siebie wyboru, zatem powód nie działał pod presją czasu.

Sąd I instancji wskazał na dyspozycję przepisu art.87 k.c. W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie groził powodowi bezprawnie zwolnieniem dyscyplinarnym. W dniu 26 kwietnia 2015r. powód znajdował się pod wpływem alkoholu pracodawca mógł skorzystać z takiej formy rozwiązania umowy o pracę. Stawienie się w stanie nietrzeźwości w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracodawca, zdaniem Sądu I instancji, w takim przypadku uprawniony jest zgodnie z art. 108 kp do zastosowania względem pracownika kary upomnienia, nagany albo kary pieniężnej, nie wyższej jednak od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Pracodawca może także zastosować środek najbardziej surowy, tj. rozwiązać z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w oparciu o art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Sąd I instancji argumentował za Sądem Najwyższym (wyrok z 11 kwietnia 2000 r. sygn. akt I PKN 586/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 556), że spożywanie alkoholu w godzinach pracy – niewątpliwie narusza podstawowy obowiązek pracownika - świadczenia pracy wyklucza bowiem zarówno możliwość świadczenia pracy, jak i pozostawania w gotowości do

jej podjęcia. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód wykonywał pracę obarczoną dużą odpowiedzialnością. Do jego obowiązków jako palacza należało bowiem stałe monitorowanie parametrów na urządzeniach ciepłowniczych. Brak realizacji tego obowiązku mógł doprowadzić do poważnych konsekwencji na co z resztą strona pozwana słusznie zwracała uwagę wskazując, że mogło dojść do przegrzewów wody lub co gorsza do wybuchu. Sąd Rejonowy w Z. zwrócił uwagę, iż jak wskazał powód – po wypiciu co najmniej 6 piw – nie czuł się pijany – to abstrahując już od tego zupełnie subiektywnego odczucia – w dniu zdarzenia miał być na nocnej zmianie. Zatem nawet znużenie alkoholowe i procesy metaboliczne organizmu mogły powodować senność u powoda, a miał on przecież nadzorować urządzenia gazownicze. Zatem tolerowanie takiego zachowania przez stronę pozwaną mogłoby np. powodować po stronie pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą wobec osób trzecich. Sąd I instancji zauważył także, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, nie może być ono kwalifikowane, jako czynność bezprawna. Nie można, bowiem uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia, których jest uprawniona w świetle prawa. Podał również, że pracodawca wybrał korzystniejszy dla powoda sposób rozwiązania stosunku pracy zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę, że incydent z dnia 26 kwietnia 2015r. nie był pierwszym, a próby leczenia powód podjął dopiero po utracie pracy.

Podnosząc powyższe argumenty Sąd oddalił powództwo.

‘Sąd I instancji orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 102 kpc mając na uwadze charakter roszczenia, z którym występował, jego subiektywne przekonanie o zasadności powództwa, nadto wziął pod uwagę powód jest osobą samotną, nie ma pracy i dochodów oraz zмага się z chorobą alkoholową.

W apelacji od wyroku powód zaskarżył wyrok w całości.

Powód wskazywał, że podczas rozwiązania umowy o pracę był szantażowany, przerażony groźbą prezesa do tego stopnia, że podpisał rozwiązanie umowy o pracę, nie mając woli uczynienia tego. Podniósł, że był w szoku i nie rozumiał tego, co do niego mówiono. Powód wskazywał, że ma 51 lat i nigdy dobrowolnie nie zrezygnowałby z pracy, ani też dobrowolnie nigdy nie podpisałby rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem powoda, został on zmuszony pod wpływem groźby bezprawnej do podpisania rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, nie miałem ani jednej chwili na zastanowienie się.

Powód argumentował, że został zbadany przez psychiatrę, po upływie roku od szantażu prezesa. Lekarz napisał, że powód pamięta zdarzenie, działał świadomie, z właściwą percepcją, na co powołał się przed sądem pracodawca. Na opinii biegłego oparł się Sąd Rejonowy w Z., mimo iż nigdy nie jest związany opinia biegłego. Argumentował także, że jego stan psychiczny w roku 2015, został "stwierdzony" w roku 2016, po upływie 12 miesięcy od zdarzenia. Opinia psychiatry nie zawiera nic o aktywności złożonej, aktywności emocjonalnej, impulsywności emocjonalnej, o zaburzeniach w sferze motywacji i wyrażania woli, ani żadnej analizy złożoności decyzyjno-motywacyjno-intencyjnej. Powód podnosił, że podczas rozwiązania umowy o pracę miał blokadę świadomości, gdyż grożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym, co powinien wiedzieć każdy rzetelny biegły. Podał także, że w przypadku pracownika świadczącego pracę pod wpływem alkoholu nie można jednoznacznie stwierdzić jego winy umyślnej, ponieważ miał on zniesioną zdolność do pokierowania własnym postępowaniem. Decyzje podejmowane nagle, o zaskakującej treści i różniące się od wcześniejszych deklaracji czy zamiarów, w trudnej sytuacji osobistej, przy presji zewnętrznej itp., mogą być obciążone wadą braku lub ograniczenia swobody.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości. Wniósł też o zasądzenie 42.000zł i wydanie orzeczenia aby pracodawca wypłacił 13-pensję.

W odpowiedzi na apelację (...) Przedsiębiorstwo (...) z.o.o. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W ocenie pozwanej nie stosowała wobec powoda ani podstęp, ani groźby. Nie wiedziała również, że powód jest alkoholikiem, gdyż się nie leczył. Powód nie wykazał, że jest dotknięty przewlekłą psychozą alkoholową. Pozwana podniosła, że nie jest prawdą jakoby powodowi nie dano nawet chwili na swobodne powzięcie decyzji odnośnie

podpisania porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, do którego doszło w dniu 7 maja 2015r. Poprzedniego dnia miało miejsce spotkanie w sprawie stawienia się przez powoda w pracy pod wpływem alkoholu, po którym przygotowano projekt rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Podała również, że zarzut powoda, że większość pracowników pozwanej to alkoholicy jest nieprawdziwy, nie można dać mu wiary i nie ma wpływu na rozpoznanie niniejszej sprawy. Nadto odnosząc się do zarzutów apelacji pozwana argumentowała także, że nie ulega wątpliwości, iż zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika, a zatem przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości jest naruszeniem tego obowiązku. Samo tego typu działanie powoda jest wystarczające, aby uznać dyscyplinarne zwolnienie powoda za uzasadnione. W takim przypadku udzielenie alternatywy w postaci porozumienia stron jest czynnością na korzyść pracownika.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Sąd drugiej instancji, w związku z treścią art. 383 k.p.c., w punkcie 1 wyroku odrzucił zgłoszone przez powoda w trakcie postępowania apelacyjnego - w treści apelacji nowe żądanie o zapłatę: o zasądzenie 42.000zł i wydanie orzeczenia aby pracodawca wypłacił 13-pensję.

Z roszczeniem takim powód nie wystąpił w trakcie postępowania przed Sądem I instancji.

Przedmiotem procesu przed sądem odwoławczym może być w całości lub części tylko to, co było przedmiotem procesu przed pierwszą instancją albo to, co się z nim stało do chwili zamknięcia rozprawy w tej instancji. Dlatego też w II instancji nie można rozszerzać żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Zmiana powództwa jest dopuszczalna tylko przed sądem I instancji – wyrok Sądu Apelacyjnego we W. z dnia 15 lutego 2012r., I ACa 34/12, Lex nr 1171324.

W pozostałym zakresie apelacja K. W. jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy daje podstawę do dokonania poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i jest wystarczający do wydania orzeczenia w sprawie. Przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji – zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego – analiza i ocena materiału dowodowego nie daje podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku dużo miejsca poświęcił opisowi i ocenie materiału dowodowego oraz w sposób szczegółowy i wyczerpujący przedstawił swój tok rozumowania.

Nie zasługiwały odnoszące się do uzasadnienia zaskarżonego wyroku, zarzuty pod adresem opinii biegłego. Zdaniem Sądu II instancji miała ona charakter rzetelny, merytoryczny i odpowiadała na pytania Sądu postawione w tezie dowodowej. W rezultacie mogła stać się podstawą ustaleń faktycznych w sprawie.

W apelacji postawiony został zarzut nieprzesłuchania członków rodziny powoda w związku ze złożonym na rozprawie wnioskiem. Zarzut ten jest bezzasadny albowiem z protokołów rozpraw z dnia 27 listopada 2015r., 14 marca 2016r. i 1 czerwca 2016r. wynika, że wniosek taki nie został złożony.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98).

Powód domagał się dopuszczenia do pracy w związku z:

1. nieważnością jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron jako złożonego w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli,

2. uznaniem za bezskuteczne jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron jako złożonego pod wpływem groźby.

Wskazać tutaj należy, że obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy wynika z treści art. 22 § 1 k.p. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma bowiem obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika jednak aby powód swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożył w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli – o czym stanowi art. 82 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd pierwszej bardzo szczegółowo przeprowadził postępowanie dowodowe w tym zakresie – przesłuchał świadków i powoda, zapoznał się z dokumentacją lekarską powoda oraz dopuścił dowód z opinii biegłego lekarza psychiatry. Z opinii biegłego lekarza psychiatry E. K. wynika, że w dniu podpisania porozumienia, czyli 07 maja 2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę powód nie znajdował się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dobrze pamiętał on fakty z tego dnia, wiedział jaką czynność podejmuje, jakie będą skutki nie podpisania porozumienia stron oraz że porozumienie stron będzie dla niego rozwiązaniem korzystniejszym, a ewentualne upojenie alkoholowe tego dnia nie nosiło znamion upojenia patologicznego ani innego atypowego czyli nie znosiło zdolności do świadomego wyrażenia woli. Zwrócić tutaj należy uwagę, że biegła oceniając stan powoda nie tylko przeprowadziła jego badanie ale również bardzo szczegółowo przeanalizowała całą dostępną dokumentację lekarską i w oparciu o tą dokumentację opisała stan powoda z dnia przyjęcia do Szpitala (...) w T. w dniu 12 maja 2015r. na leczenie detoksykacyjne. Dokumentacja ta szczegółowo wskazuje jaki był stan psychiczny powoda w dacie przyjęcia do Szpitala dnia 12 maja 2015r., a więc kilka dni po złożeniu przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron – powód był w pełni zorientowany, o jasnej świadomości, kontakcie werbalnym rzeczowym, zgłaszał lęk, niepokój, wzmożoną potliwość, negował myślom samobójczym, bez produkcji psychotycznej. Podobnie w dniu 20 lipca 2015r. przy przyjęciu do Szpitala (...) w T. stwierdzono jaki był stan psychiczny powoda: wszechstronnie zorientowany, w zachowanym logicznym kontakcie werbalnym, nastrój i napęd w normie, nie stwierdzono objawów psychotycznych, negował myśli samobójcze.

Przypomnieć też tutaj należy, że w trakcie postępowania przed Sądem I instancji strona powodowa nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń do opinii biegłego pomimo, iż pełnomocnik powoda został poinformowany o możliwości ustosunkowania się do treści opinii.

Podkreślenia ponadto wymaga, że przecież powód złożył swoje oświadczenie woli dopiero następnego dnia po rozmowie wyjaśniającej, która została przeprowadzona w związku ze stawieniem się przez niego do pracy pod wpływem alkoholu. Nie była to zresztą pierwsza sytuacja związana ze stawieniem się powoda do pracy pod wpływem alkoholu.

Podsumowując prawidłowo Sąd I instancji uznał, że powód swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie złożył w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli – o czym stanowi art. 82 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Oświadczenie powoda nie jest więc dotknięte nieważnością.

Brak jest również podstaw do uznania, za bezskuteczne oświadczenia woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron jako złożonego pod wpływem groźby.

Powód w piśmie złożonym pracodawcy w dniu 11 maja 2015r. chciał się wycofać ze złożonego przez siebie oświadczenia woli. W treści tego pisma nie zostało jednak wskazane, że przyczyną dla której powód chciałby cofnąć swoje oświadczenia miałyby być groźba. Dopiero w treści pozwu powód powołał się na działanie pod wpływem groźby. Przyjąć w związku z tym należy, że wnosząc pozew powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Stosownie do treści art. 88 § 1 k.c. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem

groźby, następuje poprzez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. W orzecznictwie przyjmuje się, że pozew może być traktowany jako pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, gdyż forma pisemna jest w tym wypadku zachowana; jako datę uchylenia się należy jednak przyjąć w takim wypadku nie chwilę wniesienia, a moment doręczenia pozwu, gdyż dopiero wówczas oświadczenie o uchyleniu się zostaje złożone drugiej stronie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2015r., IV CSK 599/14, Lex nr 1790981). Strona pozwana otrzymała odpis pozwu w dniu 14 października 2015r. a więc przez upływem terminu z art. 88 § 2 k.c.

Zgodnie z treścią 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. Przepis ten znajduje zastosowanie w sprawach ze stosunku pracy na mocy art. 300 k.p.

W ocenie Sądu taka sytuacja nie miała jednak miejsca w przypadku powoda. W wyroku z dnia 10 października 2002r., I PKN 439/01, Prawo Pracy 2003/4/37 Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można uznać za bezprawną groźbę działanie pracodawcy, który wskazuje na możliwość rozwiązania stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Bezprawność zaś zasadniczo oznacza zachowanie, które jest niezgodne z konkretnym przepisem (przepisami) prawa.

Z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie nie wynika aby strona pozwana dopuściła się stosowania bezprawnej groźby. W chwili przedłożenia powodowi propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron poinformowany on został, że pozwany rozważa rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia w związku ze stawieniem się do pracy, i to po raz kolejny, pod wpływem alkoholu. 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 maja 2002r., I PKN 106/01, Lex nr 564458). Groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. 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). Tym samym nie może być uznane za groźbę karalną takie działanie pracodawcy, którym zmierza on do wykorzystania negatywnego dla pracownika, ale jednak legalnego środka dyscyplinarnego, jakim jest zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 listopada 2015r., III APa 26/15, Lex nr 1934505).

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że z dniem 14 maja 2015r. doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zatem roszczenie powoda o dopuszczenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie albowiem od dnia 15 maja 2016r. strony nie łączy już stosunek pracy.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. orzeczono w punkcie 2 wyroku o oddaleniu apelacji jako niezasadnionej.

Na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej z uwagi na jego trudną sytuację życiową – powód pozostaje bez pracy, jest zadłużony, a ponadto zmaga się z chorobą alkoholową.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska(ref.) (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia