

Sygn. akt VIII **Pa 117/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. Z. (Z.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 16 lutego 2018 r. **sygn. akt** VI P 385/16

- 1) oddala apelację;
- 2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 117/18

UZASADNIENIE

Powód A. Z. żądał domagał się ustalenia, że łączy go z pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (uprzednia nazwa: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.) umowa o pracę zawarta w dniu 30 listopada 1998 r. na czas nieokreślony oraz, że nie uległa ona rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2016 r.

Uzasadniając zawarte w pozwie żądanie wyjaśnił, że w dniu 30 listopada 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą zajmował stanowisko pracownika produkcyjnego. Łączący powoda z pozwaną stosunek pracy trwa już 17 lat i dotąd przebiegał w sposób niezakłócony. Powód wypełniał swoje obowiązki w sposób należyty i staranny, stosował się przy tym do obowiązujących procedur, wymogów BHP i nigdy nie otrzymał negatywnej oceny. Wskazał również, że w dniu 23 maja 2016 r. strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. W ramach zawartego porozumienia ustalono, że zawarta umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2016 r., a od dnia 24 maja 2016 r. powód zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Wskazano w nim również, że zawarte porozumienie wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda względem pozwanego. Powód również wskazał, że został zmuszony do podpisania dokumentu „Rozwiązanie umowy o pracę z dnia 23 maja 2016 r.”. Zagrożono mu, że jeżeli nie podpisze tego dokumentu to stosunek pracy zostanie rozwiązany z nim w trybie dyscyplinarnym. Zdaniem powoda działanie osoby, która przeprowadzała z nim rozmowę, miało na celu wprowadzenie go w stan presji, wywołania strachu i niepewności co do faktycznego stanu sprawy i wymuszenie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, tak by pozbawić go możliwości zastanowienia się i przeanalizowania sytuacji. Jednocześnie wskazał, że brak było podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarny. Wyjaśnił, że oświadczeniem z dnia 1 maja 2016 r. uchylił się od skutków prawnych ww. oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Wskazał również, że skuteczne uchylenie się od skutków prawnych pociąga za sobą bezwzględną nieważność czynności prawnej, ze skutkiem ex tunc.

Powód określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 50.400 zł.

Ostatecznie powód sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że wnosi o ustalenie istnienia pomiędzy stronami istnienia stosunku na warunkach dotychczasowych, w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 1999 roku do nadal oraz dopuszczenia go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika produkcji w dziale gospodarki materiałowej, przy czym zaznaczył, że żądanie dopuszczenia do pracy nie jest odrębnym żądaniem, a jedynie stanowi konsekwencję żądania ustalenia istnienia stosunku pracy. W razie uznania przez Sąd, że powód uchybił 7 dniowemu terminowi do złożenia pozwu, powód wniósł na podstawie art. 265 k.p. o przywrócenie tego terminu, wskazując na brak zawinienia w tym zakresie.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (przed zmianą nazwy: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wyjaśniła, że powód był zatrudniony przez nią od dnia 3 grudnia 1998 r. i zajmował się m.in. obsługą wózka widłowego. W dniu 19 maja 2016 r. powód wykonywał pracę na zmianie nocnej i około godziny 22:30 na terenie zakładu spowodował wypadek, tj. podczas operowania wózkiem widłowym zahaczył o kontener, co doprowadziło do wybicia szyby wózku. Naprawa została wyceniona na kwotę 4.581,93 zł.

Po zdarzeniu powód został poddany badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Wynik wykazał 0,08 mg/dm³ (ok. 0,17 promila) w pierwszym badaniu, a w drugim 0,06 mg/dm³ (ok. 0,12 promila). Pozwana nadmieniła, że w chwili zdarzenia, na godzinę przed badaniem, powód mógł mieć 0,22 promila, a 0,47 promila alkoholu we krwi.

Pozwana wyjaśniła, że w dniu 23 maja 2016 r., jej pracownicy przeprowadzili z powodem rozmowę, w toku której został on poinformowany, że z uwagi na ustaloną obecność alkoholu we krwi w trakcie wykonywania manewrów wózkiem widłowym, pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania współpracy. W rezultacie, przedstawiono powodowi propozycję rozwiązania z nim umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2016 r. za porozumieniem stron ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia 24 maja do 30 czerwca 2016 roku. Powód dobrowolnie wyraził zgodę na taki tryb rozwiązania umowy o pracę i podpisał porozumienie. Rozmowa przebiegała spokojnie, powód nie był zmuszany do podpisania porozumienia, w każdej chwili mógł opuścić spotkanie. Pracownicy pozwanej nie byli zaś przygotowani na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie dysponowali projektem tego typu oświadczenia.

W końcowych rozważaniach pozwana podsumowała swoje stanowisko wskazując, że powództwo jest bezzasadne, albowiem:

1. powód nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c. z uwagi na istnienie w tej sytuacji szczególnego powództwa – o dopuszczenie do pracy;
2. powód uchybił siedmiodniowemu terminowi na uchylenie się do skutków oświadczenia o zawarciu porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, przy czym powód nie zachował również siedmiodniowego terminu na odwołanie się do sądu; porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało zawarte pod wpływem groźby, albowiem to, że powód podejmował decyzję pod wpływem presji nie oznacza groźby, a oświadczenie złożone w dniu 6 czerwca 2016 roku nie wywołuje skutków prawnych,
3. powód od dnia złożenia oświadczenia w dniu 24 maja 2016 roku nie świadczył pracy ani nawet nie wyrażał gotowości do pracy.

Wyrokiem z 16 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w G. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt VI P 385/16) oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną w okresie od dnia 30 listopada 1998 roku do dnia 30 czerwca 2016 r. na podstawie umowy o pracę - początkowo zawartej na okres próbny, a od dnia 1 marca 1999 r. na czas nieokreślony - w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika produkcji w dziale gospodarki materiałowej. Powód zajmował się m.in. obsługą wózka widłowego. Stosunek pracy ustał z dniem 30 czerwca 2016 r. na skutek zawarcia przez strony w dniu 23 maja 2016 r. porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Porozumienie przewidywało m.in.: zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 24 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r.

W dniu 19 maja 2016 r. (piątek), powód wykonywał pracę na zmianie nocnej, która rozpoczynała się o godzinie 21:50. Około godziny 22:30 na terenie zakładu pracy wybił szybę w wózku widłowym zahaczając nim podczas pracy o wystający element kontenera. Sąd Rejonowy ustalił, że bezpośredni przełożony powoda S. N. (1) zawiadomił o zdarzeniu przełożonego P. M.. Przełożeni skierowali powoda na badanie alkomatem celem określenia zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Następnie, powód wraz z S. N. (1) udał się na bramę G1, gdzie dowódca ochrony G. K. oraz pracownik ochrony A. P. (1) wykonali badanie alkomatem A. – Sensor IV (nr seryjny: (...), świadectwo wzorcowania z dnia 21.10.2016 r. laboratorium akredytowanego [nr akredytacji AP 071], niepewność pomiaru 0,01 mg/l, ostatnia kalibracja: 13.04.2016 r.). Badanie zostało przeprowadzone przez G. K.. Pierwsze badanie (godz. 23:31) wykazało 0,08 mg/dm³, drugie (godz. 23:48) ujawniło wynik 0,06 mg/dm³. Po wykonaniu każdego z ww. badań G. K. odczytał powodowi jego wynik i okazywał wydruk z alkomatu, a następnie - po zakończeniu badań - sporządził protokół „użycia urządzenia kontrolno pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu” – zawierający informację o ujawnionym stężeniu alkoholu, pod którym powód złożył swój podpis, bez uprzedniego zapoznania się z jego treścią.

Sąd Rejonowy ustalił, że bezpośrednio po zapoznaniu się z pierwszym wynikiem badania powód stwierdził, że „to niemożliwe”. Nie żądał jednak przeprowadzenia badania krwi, nie negocjował prawidłowości działania użytego do pomiaru urządzenia, nie składał wyjaśnień, nie tłumaczył dlaczego wynik jest niemożliwy i nie podnosił, że – jak wskazywał dopiero w toku postępowania - jadł tego dnia jakiegokolwiek cukierki z zawartością alkoholu bądź by na początku zmiany mył wózek widłowy używając w tym celu płynu do spryskiwaczy, zawierającego alkohol.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z procedurą stosowana przez ww. pracowników ochrony jeśli wynik badania alkomatem jest negatywny (0,0 mg/dm³) nie wykonuje się kolejnego badania.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że po ww. badaniu powód udał się do szatni, a następnie opuścił zakład pracy. Jednocześnie zaznaczył, że powód nie składał podpisu na dokumencie „Zdarzenie wypadkowe. Raport rozwiązywania problemów”. W chwili jego sporządzania nie świadczył już pracy w zakładzie pracy pozwanej.

J. Ż. (Dyrektor ds. personalnych), W. W. (Kierownik ds. relacji pracowniczych) i R. N. (Kierownik wydziału dostaw materiałowych) podjęli decyzje o polubownym rozwiązaniu zaistniałego problemu i złożeniu powodowi oferty zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, mając na uwadze, że powód był wieloletnim pracownikiem, do którego pracy nie mieli zastrzeżeń.

Powód został zaproszony na dzień 23 maja 2016 r. na spotkanie do sali konferencyjnej w budynku (...). W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele pracodawcy: R. N., W. W., A. P. (2) i M. K.. Spotkanie rozpoczął R. N. informując powoda, że praca pod wpływem alkoholu w zakładzie pracy pozwanej nie jest, nie była i nie będzie tolerowana. Następnie przedstawił przebieg zdarzenia z udziałem powoda z dnia 19 maja 2016 r., wskazując, że było spowodowane ujawnioną zawartością alkoholu w organizmie powoda. Zwracając się do powoda powiedział: „A., wchodzisz na zakład o godz. 22:00. Zdarzenie powodujesz o godz. 23:00, a pół godziny później wydmuchujesz 0,17 promila. Czyli wchodząc na teren zakładu, ten wynik był o wiele wyższy”. W dalszej kolejności R. N. powiedział powodowi, że utracił do niego zaufanie i nie widzi możliwości dalszej współpracy i tak czy inaczej rozstaną się.

W trakcie relacjonowanego spotkania powód nie kwestionował ani tego, że prowadząc wózek widłowy w dniu 19 maja 2016 r. spowodował ww. kolizję na terenie zakładu pracy pozwanej, ani tego, że bezpośrednio po ww. zdarzeniu ujawniono u niego alkohol, w stężeniach wskazywanych na wydrukach z alkomatu. Odnosząc się do zdarzenia z dnia 19 maja 2016 r. powód powiedział, że jego zachowanie było „bardzo szczeniackie” i „nie ma nic na swoją obronę”. Powód nie mówił nic na temat spożywania cukierków z alkoholem bądź używania – przy myciu wózka widłowego na początku zmiany w dniu 19 maja 2016 r. - płynu do spryskiwaczy zawierającego alkohol.

W dalszej kolejności R. N. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem. Następnie zapadła dosyć długa cisza. W konsekwencji zaproponował powodowi, że to co może dla niego ułatwić, to zakończenie umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2016 r., co umożliwiłoby powodowi otrzymanie półrocznej premii. Po chwili powód powiedział, że zgadza się na porozumienie.

W trakcie ww. spotkania przedstawiciele pracodawcy nie informowali powoda, że jeśli nie podpisze przedłożonego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę to zostanie zwolniony w tzw. trybie dyscyplinarnym. Przedstawiciele pracodawcy nie dysponowali podczas spotkania przygotowanym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i w razie ewentualnej odmowy podpisania porozumienia nie mieli zamiaru złożenia powodowi tego typu oświadczenia (mieli świadomość, że wymagałoby to przeprowadzenia procedury tzw. akcji korygującej, w ramach której odbywa się spotkanie wyjaśniające oraz przeprowadza konsultację związkową, która wymaga czasu). Dla uczestników spotkania jasnym było jednak, że jeśli powód nie zgodzi się na porozumienie to zostanie wdrożone postępowanie korygujące, które – ze względu na surową i powszechnie znaną politykę bezpieczeństwa i tym samym brak tolerancji wobec alkoholu – zostanie najprawdopodobniej zakończone tzw. zwolnieniem dyscyplinarnym.

Spotkanie trwało ok. 15 minut. Odbywało się w spokojnej atmosferze. Nikt nie podnosił głosu na powoda, nie używał jakichkolwiek gróźb, dla wszystkich była to jednak nieprzyjemna sytuacja. Podczas rozmowy było kilka okresów zupełnej ciszy, w których każdy czytał dokumenty i mógł się zastanowić. Powód sprawiał wrażenie zmartwionego sytuacją. Po podpisaniu porozumienia powód opuścił salę, wyszedł do szatni, zdał powierzone mu rzeczy (w tym identyfikator tracąc w ten sposób uprawnienie do wstępu na teren zakładu pracy) i opuścił zakład pracy.

Kilka dni po ww. spotkaniu powód skontaktował się z M. K. w celu uzyskania dofinansowania na książki dla dzieci. W rozmowie nie wracali już do ww. spotkania.

Po zawarciu ww. porozumienia powód otrzymał zagrodę (...) za pierwsze półrocze 2016 r. Gdyby został zwolniony w tzw. trybie dyscyplinarnym nie otrzymałby ww. nagrody.

W dniu 24 maja 2016 r. powód udał się do biura Związków Zawodowych pozwanej i w rozmowie z radcą prawnym - odbywającej się „przez okno” (powód nie został wpuszczony na teren zakładu pracy) - przedstawił mu swoją sytuację. Radca prawny „uśmieł się” i powiedział powodowi, że jest w stanie wykazać, że takie stężenie alkoholu jak ujawnione u powoda było po zjedzeniu jednego ciastka z alkoholem.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem woli z dnia 31 maja 2016 r. - doręczonym pozwanej w dniu 6 czerwca 2016 r. - powód uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 23 maja 2016 r. w przedmiocie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał, że ww. oświadczenie zostało złożone przez niego pod wpływem groźby (obawiał się negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy, którymi pracodawca mu wówczas groził) i zmuszono go do podpisania dokumentu zatytułowanego Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem. Nie precyzował w ww. piśmie negatywnych konsekwencji, którymi mu wówczas grożono.

Pismem z dnia 10 czerwca 2016 r. - doręczonym powodowi w dniu 16 czerwca 2016 r., a stanowiącym odpowiedź na ww. pismo powoda - pozwana zakwestionowała skuteczność złożonego przez powoda oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych i przypomniała powodowi, że do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zawartym w dniu 23 maja 2016 r. doszło na skutek zdarzenia z udziałem powoda z dnia 19 maja 2016 r., którego przebieg zrelacjonowała.

Sąd I instancji ustalił również, że zgodnie z ust. 1.7. Rozdziału 20 Regulaminu Pracy – obowiązującego zarówno w dniu zdarzenia tj. 19 maja 2016 r. jak i dniu zawarcia przez strony porozumienia z dnia 23 maja 2016 r. – „posiadanie lub pozostawanie pod wpływem narkotyku, podobnego środka lub alkoholu podczas przebywania na terenie (...) jest przykładem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, które „może powodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Zakaz ten jest powszechnie rozumiany przez pracowników pozwanej w ten sposób, że ma charakter całkowity, tj. że obejmuje jakąkolwiek, nawet minimalną, zawartość alkoholu w organizmie pracownika (powyżej 0,0 promila).

Po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną powód podjął zatrudnienie za wynagrodzeniem w wysokości 3.087,41 zł brutto.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód twierdził, że ujawnione u niego stężenie alkoholu w organizmie było konsekwencją spożycia cukierków z alkoholem i wdychania oparów płynu do spryskiwacza podczas mycia nim kabiny wózka widłowego. Sąd I instancji nie dał wiary powodowi również w zakresie jego twierdzeń by w trakcie spotkania w dniu 23 maja 2016 r. R. N. groził mu zwolnieniem dyscyplinarnym w razie niewyrażenia zgody na zawarcie porozumienia i by został zmuszony (czy to wprost czy też w formie wywarcia pośredniej presji) do jego podpisania. Odmawiając w tym zakresie zeznaniom powoda waloru wiarygodności Sąd I instancji miał na uwadze nie tylko fakt, iż zostały złożone przez podmiot w istotnym stopniu zainteresowany wynikiem postępowania, ale przede wszystkim kierował się tym, że nie znajdowały oparcia w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd I instancji wskazał również, jeśli chodzi o kwestię spożycia cukierków z alkoholem oraz użycia płynu do spryskiwaczy to miał na uwadze, że twierdzenia te były prezentowane przez powoda dopiero w toku postępowania. Powód – mając okazję do wyjaśnienia tej kwestii nie tylko podczas badania alkomatem ale również w trakcie spotkania z przedstawicielami pracodawcy kilka dni później – nie prezentował tej wersji wydarzeń.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda również w zakresie, w którym przeczył, by przyznał w trakcie spotkania w dniu 23 maja 2016 r. (odnosząc się do zdarzenia z dnia 19 maja 2016 r.), że jego zachowanie było nieodpowiedzialne. Były one bowiem sprzeczne ze spójnymi w tym zakresie zeznaniami pozostałych uczestników ww. spotkania, tj. W. W. i R. N., które Sąd uznał za wiarygodne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji ustalił, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną zawartego w pozwie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od 1 marca 1999 r. do nadal stanowił przywołany w tym zakresie przez stronę powodową art. 189 k.p.c. Podniósł, że przesłanką warunkującą uwzględnienie powództwa z art. 189 k.p.c. jest istnienie po stronie powodowej interesu prawnego w żądaniu ustalenia.

Uzasadniając interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy powód przywoływał fakt uchylecia się przez niego od skutków prawnych oświadczenia z dnia 23 maja 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (którego skuteczność była kwestionowana przez pozwaną), a także wskazywał na pogląd prawny Sądu Najwyższego, zgodnie z którym żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda nie tylko aktualnym ale i przyszłym i nie tylko w sferze zatrudnienia, ale również ubezpieczenia społecznego.

W Sąd I instancji rozważał istnienie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 30 czerwca 2016 r., a odrębnie od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia wyrokowania.

W ocenie Sądu I instancji powód nie wykazał istnienia interesu prawnego w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w ramach pierwszego z ww. okresów. Poza sporem pozostawało bowiem, że od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. strony łączył stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony. Istnienie stosunku pracy w tym okresie nie było nigdy kwestionowane przez stronę pozwaną i znalazło wyraz w treści świadectwa pracy powoda. Brak jest zatem podstaw do stwierdzenia, że zachodzi jakakolwiek potrzeba po stronie powodowej potwierdzenia tego faktu w drodze wyroku ustalającego i z tej przyczyny powództwo podlegało oddaleniu w omawianym zakresie.

Inaczej sytuacja kształtuje się w odniesieniu do drugiego z ww. okresów. Sąd I instancji wskazał, że w dniu 23 maja 2016 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustalając, że łączący je stosunek pracy ustanie z dniem 30 czerwca 2016 r. Powód złożył następnie oświadczenie o uchyleciu się od skutków prawnych ww. oświadczenia z uwagi na fakt, że jego zdaniem zostało ono złożone pod wpływem groźby. Oświadczenie to nie zostało jednak przez stronę pozwaną uznane za skuteczne. Oznacza to, że w momencie wnoszenia powództwa istniała wątpliwość prawna co do skuteczności uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli powoda z dnia 23 maja 2016 r., a w rezultacie również co do tego, czy pomiędzy stronami w dalszym ciągu istnieje stosunek pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego istota sporu – w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 1 lipca 2016 r. do nadal - sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy powód skutecznie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 23 maja 2016 r. o rozwiązaniu za porozumieniem stron łączącej go z pozwaną umowy o pracę. Biorąc zaś pod uwagę wskazywane przez powoda przyczyny uchylecia się od skutków prawnych ww. oświadczenia Sąd I instancji musiał ustalić, czy oświadczenie to zostało złożone przez niego pod wpływem groźby ze strony przedstawicieli pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji powód nie zdołał wykazać, że w dniu 23 maja 2016 r. złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem groźby, a tym samym, nie wykazał by skutecznie uchylił się od skutków prawnych ww. oświadczenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p., aby w zakresie stosunków pracy skutecznie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli z uwagi na jego złożenie pod wpływem groźby, groźba ta musi cechować się bezprawnością i skutkować wzbudzeniem obawy, że podmiotowi, który złożył owo oświadczenie (lub innej osobie) grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

W ocenie Sądu I instancji sytuacja nie miała miejsca. Spotkanie, w trakcie którego powód podpisał porozumienie z dnia 23 maja 2016 r., odbywało się w spokojnej atmosferze, umożliwiającej powodowi swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Nikt nie podnosił głosu na powoda, ani w żaden inny sposób nie używał jakichkolwiek groźb. Podczas rozmowy było kilka okresów zupełnej ciszy, w których każdy czytał dokumenty i mógł się zastanowić. W trakcie ww.

spotkania przedstawiciele pracodawcy nie stawiali powoda przed alternatywą, tj. że jeśli nie podpisze przedłożonego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę to zostanie zwolniony w tzw. trybie dyscyplinarnym. Spotkanie odbywało się pomiędzy dorosłymi osobami, ze znacznym doświadczeniem pracowniczym, które znały treść obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu pracy oraz surową i powszechnie znaną politykę bezpieczeństwa braku tolerancji wobec alkoholu, a także miały świadomość bezspornego wówczas pomiędzy stronami przebiegu wypadku z dnia 19 maja 2016 r. W ocenie Sądu I instancji dla wszystkich jego uczestników było oczywistym – nawet jeśli nie zostało to wprost wyartykułowane - że jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę to wobec powoda zostanie wdrożone postępowanie dyscyplinarne. Pośrednio dał temu wyraz S. N. (2) mówiąc wówczas do powoda, że „tak czy inaczej się rozstaniemy”.

W ocenie Sądu I instancji jest również zupełnie zrozumiałym, że sytuacja, w której pracownik wchodzi na spotkanie z grupą czterech przedstawicieli pracodawcy – po tym jak wcześniej stłukł szybę w wózku widłowym, a alkomat wykazał u niego stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu – jest sytuacją niekomfortową. Oczywistym jest, że w tego typu sytuacji powód czuł obawę utraty pracy, utraty źródła utrzymania, zabezpieczenia rodziny i w tym sensie czuł się – z punktu widzenia realizacji jego interesów – zagrożony (zwłaszcza mając świadomość tego, że ujawnione stężenie alkoholu nie było błędem alkomatu ani działania trufli bądź płynu do spryskiwacza, czego zdaniem Sądu powód miał świadomość).

Zdaniem Sądu I instancji Istnienie tego typu stanu obawy u powoda nie jest jednak równoznaczne z tym by znajdował się pod wpływem groźby, o której mowa w art. 87 kc. W ocenie Sądu I instancji nawet poinformowanie pracownika wprost, że w razie braku zawarcia porozumienia umowa o pracę zostanie rozwiązana w trybie art. 52 k.p. z uwagi na zdarzenie, które w ocenie pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, nie jest jeszcze groźbą.

Następnie Sąd I instancji zaznaczył, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza by ww. sytuacja miała miejsce w trakcie spotkania w dniu 23 maja 2016 r. Co więcej, materiał ten wskazuje, że biorąc pod uwagę staż pracy powoda oraz pozytywną opinię o jego pracy, przedstawiciele pracodawcy proponując powodowi porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę kierowali się zamiarem zminimalizowania – w miarę posiadanych możliwości - negatywnych konsekwencji zdarzenia z dnia 19 maja 2016 r.

W ocenie Sądu Rejonowego powód podjął zatem samodzielną decyzję, która była przejawem jego woli. Następnie jednak - po tym jak skonsultował się z radcą prawnym związków zawodowych, który roztoczył przed nim wizję łatwego podważenia wyników badania alkomatem – powód ponownie przemyślał swoją decyzję i zmienił zdanie, w zakresie uprzednio wyrażonej woli zawarcia porozumienia.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe również w zakresie ustalenia przebiegu zdarzenia z dnia 19 maja 2016 r., mając na uwadze konieczność wnikliwego zbadania sprawy także przez pryzmat ewentualnego naruszenia zasad współżycia społecznego. Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest bowiem czynnością prawną, a czynność prawa sprzeczna z zasadami współżycia społecznego jest nieważna z mocy prawa (art. 58 § 2 k.c.).

Sąd I instancji podkreślił, że zebrany w wyniku postępowania dowodowego materiał potwierdził, że pozwany pracodawca miał podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.). W dniu 19 maja 2016 r., po opisywanym wyżej zdarzeniu skutkującym wybiciem szyby w wózku widłowym operowanym przez powoda, ujawniono u niego stężenie alkoholu w wysokości 0,08 mg/dm³ przy pierwszym badaniu i 0,06 mg/dm³ przy drugim, co w myśl pkt. 1.7. Rozdziału 20 obowiązującego wówczas Regulaminu Pracy było zabronione i zostało w nim wskazane jako przykład „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, które „może powodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że z punktu widzenia techniki legislacyjnej można byłoby ująć przywołane wyżej postanowienie regulaminu w sposób bardziej precyzyjny. W ocenie Sądu Rejonowego interpretacja aktów normatywnych nie sprowadza się jedynie do ustalenia znaczenia poszczególnych słów użytych przez ich autora, ale

wymaga również ustalenia w jaki sposób są one powszechnie rozumiane w kręgu ich adresatów. Przypomnienia zatem wymaga, że przywołane postanowienie regulaminu zabrania „posiadania lub pozostawiania pod wpływem narkotyku, podobnego środka lub alkoholu podczas przebywania na terenie (...). Zeznający w sprawie świadkowie nie rozumieli jednak tego postanowienia dosłownie, tj. by jego naruszenie miało miejsce dopiero wtedy, gdy stężenie alkoholu – bliżej nieokreślone – osiągnie wartość, która powoduje wpływ na organizm konkretnego pracownika. Wszyscy zgodnie zeznawali – ujmując kwestię inaczej jedynie pod względem językowym – że według reguł obowiązujących w zakładzie pracy pozwanej „nie można być pod żadnym wpływem alkoholu”, „stężenie ma być 0,0”, co oznacza „zupełny zakaz pozostawiania pod wpływem alkoholu”, „osoba z jakimkolwiek stężeniem alkoholu w wydychanym powietrzu, nie może przebywać na terenie zakładu”, „u nas w zakładzie pracy wszyscy od 20 lat wiedzą, że na terenie zakładu pracy jest całkowity zakaz spożywania alkoholu i przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. Zakaz ten obejmuje jakąkolwiek ilość alkoholu, jest on całkowity”, kategorię zakaz pozostawiania pod wpływem alkoholu (czyli przy stężeniu alkoholu powyżej 0), jeżeli u danej osoby stwierdzone jest stężenie alkoholu powyżej 0, to sprawa ta wyklucza możliwość dalszego zatrudnienia. Nawet powód wprost zeznał, że wiedział, iż „Regulamin Pracy obowiązujący w czasie zdarzenia z dnia 19 maja 2016 r. zabrania przebywania na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu”, tj. że „dopuszczalne stężenie alkoholu w organizmie według Regulaminu wynosi 0,0”.

Sąd Rejonowy wskazał również, że pozwany pracodawca był uprawniony by ze względów bezpieczeństwa wprowadzić w tego typu zakładzie pracy jak fabryka samochodów ww. zakaz, rozumiany w tak kategorię sposób, jak zostało to przedstawione wyżej.

Odnosząc się z kolei do podnoszonej przez stronę pozwaną kwestii przekroczenia przez powoda terminów do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby w zakresie stosunku pracy, a także uchybienia terminowi do wniesienia powództwa, wyjaśnienia wymaga, że istotnie termin na dokonanie pierwszej z ww. czynności winien być w stosunkach pracy – ze względu na szczególną potrzebę ochrony pewności stosunku pracy – krótszy (7 dni) niż określony w art. 88 § 2 k.c. termin jednego roku (por. wyrok SN z dnia 19.03.2002 r. sygn.. I PKN 156/01). Jeśli według twierdzeń powoda grożono mu w dniu 23 maja 2016 r. zwolnieniem dyscyplinarnym, to w ocenie Sądu Rejonowego – co znajduje potwierdzenie w zeznaniu żony powoda – obawa jej spełnienia ustała tego samego dnia po zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Składając zatem w dniu 6 czerwca 2016 r. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych ww. oświadczenia woli powód uchybił temu terminowi. Nie można jednak pomijać, że termin ten nie został wprost uregulowany przez ustawodawcę, a jest wywodzony w ww. orzeczeniu Sądu Najwyższego w drodze analogii z innych przepisów. W ocenie zatem Sądu Rejonowego kilkudniowe uchybienie terminowi przez powoda, który nie legitymuje się odpowiednim w tym zakresie wykształceniem, nie mogło samo w sobie uzasadniać oddalenia powództwa. Analogicznie zaś sytuacja kształtuje się w zakresie uchybienia terminowi (7 dni) do wniesienia powództwa (por. wyrok SN z dnia 19.03.2002 r., sygn.. akt I PKN 156/01).

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., częściowo odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy z jednej strony uwzględnił, że powód – z uwagi na sytuację finansową – został w całości zwolniony od kosztów sądowych. W ocenie tego Sądu obciążenie zatem powoda stosunkowo wysokimi kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 7.200 zł określonej w § 2 pkt. 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (obowiązującego w chwili wniesienia pozwu) byłoby nadmiernie uciążliwe i stanowiłoby rodzaj represji. Z drugiej jednak strony, każdy podmiot inicjujący postępowanie sądowe i angażujący w to postępowanie drugą jego stronę musi liczyć się z koniecznością poniesienia ewentualnych kosztów procesu w razie przegranej. W rezultacie Sąd I instancji uznał, że obciążenie powoda kwotą 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego będzie w realiach niniejszej sprawy kwotą wyważoną.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona powodowa. Wyrok Sądu I instancji zaskarżyła w całości i zarzuciła mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia, mający wpływ na jego treść, a polegający na niezasadnym przyjęciu, że:

a) podczas spotkania powoda z przedstawicielami pozwanej w dniu 23 maja 2016 r. nikt nie poinformował powoda o tym, że jeśli nie podpisze przedłożonego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę to zostanie zwolniony w trybie dyscyplinarnym, w sytuacji gdy ustalenie takie pozostaje w rażącej sprzeczności z zeznaniami powoda, doświadczeniem życiowym, zasadami logicznego rozumowania, a nawet treścią regulaminu pracy, który w związku z przyjętą przez pozwaną wykładnią rozszerzającą reguluje taki tryb rozwiązania umowy o pracę w razie stawienia się przez pracownika do pracy w stanie po użyciu alkoholu, niezależnie od tego czy stężenie jest niższe od progu ustawowego,

b) w rozpoznawanej sprawie nie zachodziła okoliczność, mogąca uzasadniać uchylenie się przez powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, w sytuacji gdy w niniejszej sprawie oświadczenie powoda dotknięte było wadą w związku z kierowaniem wobec niego groźby zwolnienia dyscyplinarnego w razie odstąpienia od zawarcia porozumienia, co koresponduje ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,

c) powód nie mógł skutecznie uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia, w sytuacji gdy Sąd Rejonowy zaniechał zbadania rzeczywistych intencji powoda jego sytuacji motywacyjnej w chwili wyrażania przez niego woli, co z kolei mogło wynikać z pozostawania przez niego w istotnym błędzie co do treści czynności prawnej albowiem gdyby nie wadliwe przekonanie powoda o tym, że znajdowanie się przez niego w stanie po użyciu alkoholu spowoduje zwolnienie dyscyplinarne, to nigdy jego sytuacji motywacyjnej w chwili wyrażania przez niego woli, co z kolei mogło wynikać z pozostawania przez niego w istotnym błędzie co do treści czynności prawnej albowiem gdyby nie wadliwe przekonanie powoda o tym, że znajdowanie się przez niego w stanie po użyciu alkoholu spowoduje zwolnienie dyscyplinarne, to nigdy nie zawarłby porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, a podkreślić należy, że błąd ten wywołała pozwana, powołując się na częściowo niezgodne z ustawą postanowienie zakładowego regulaminu pracy,

d) nie zawarłby porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, a podkreślić należy, że błąd ten wywołała pozwana, powołując się na częściowo niezgodne z ustawą postanowienie zakładowego regulaminu pracy,

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 227 k.p.c. w zw. z to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na przyjęciu, że:

a) powód nie wykazał, iż jego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, dotknięte było wadą, uzasadniającą skuteczne uchylenie się od skutków prawnych tego oświadczenia, podczas gdy powód pozostawał tak naprawdę w błędzie co do treści czynności prawnej, albowiem był przekonany, że niezłożenie przez niego podpisu pod porozumieniem, spowoduje zwolnienie dyscyplinarne, które jak się okazało byłoby nieuzasadnione wobec wartości stężenia alkoholu we krwi i braku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a okoliczność ta wynika wprost z treści regulaminu pracy, a w szczególności z zeznań powoda, zeznań M. K. i A. P. (2) w zakresie w jakim świadkowie stwierdzili, że gdyby powód nie podpisał porozumienia to pracodawca zwolniłby go z obowiązku świadczenia pracy i wdrożyłby postępowanie dyscyplinarne, jako alternatywne rozwiązanie stosunku pracy w razie braku porozumienia.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty wnoszę o:

a) **zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy stronami, nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, istnieje nadal tj. od 1 lipca 2016 r. i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje,**

ewentualnie o:

b) ***uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych.***

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszo instancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania i ocenę prawną roszczeń dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Sąd II instancji podkreśla, że Sąd Rejonowy słusznie nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdził, że w trakcie tego spotkania grożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym, w razie niewyrażenia zgody na zawarcie

porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że przedmiotem tego spotkania nie była próba „zastraszenia” powoda zwolnieniem dyscyplinarnym, lecz kwestia rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem stron. Wprawdzie osoby biorące udział w tym spotkaniu przewidywały ewentualną możliwość wprowadzenia postępowania dyscyplinarnego w przypadku gdyby powód nie zgodziłby się zakończyć stosunku pracy na podstawie porozumienia, niemniej jednak w trakcie tego spotkania nie zakomunikowano tego powodowi w żaden sposób. Nie były również przygotowane na tę okoliczność żadne dokumenty, które miałyby służyć zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym. Twierdzenia powoda o zamiarze zwolnienia dyscyplinarnego w razie odmowy zawarcia porozumienia nie znajdują potwierdzenia w treści zeznań osób, które były obecne na spotkaniu. Tym samym nie sposób również uznać, że powód podpisywał porozumienie pod wpływem groźby. Ustalenia Sądu I instancji są w tym zakresie prawidłowe, a zarzut apelacyjny bezzasadny.

W apelacji powód podnosi ponadto, że podczas badania alkomatem nie znajdował się w stanie po użyciu alkoholu w rozumieniu ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Sąd II instancji wskazuje, że zgodnie z art. 46 ust. 2 tej ustawy, stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Ponadto, w myśl art. 17 ust. 1 ww. ustawy kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Niezależnie od tej ustawy, u pozwanej obowiązywał Regulamin Pracy, w którym w wskazano, iż posiadanie lub pozostawanie pod wpływem narkotyku, podobnego środka lub alkoholu podczas przebywania na terenie (...) jest przykładem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, które „może powodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Apelujący podnosi, że ww. przepisy są ze sobą sprzeczne, przy czym regulacje regulaminowe są mniej korzystne dla pracownika, co też w jego ocenie oznacza, iż nie może to implikować negatywnych dla pracownika skutków. Niemniej jednak w ocenie Sądu II instancji, nie ma przeszkód aby pracodawca w wewnętrznych przepisach uregulował w sposób przez siebie wybrany kwestie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych mogących powodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma również przeszkód, aby wskazał on przykładowy katalog zachowań pracowniczych, na podstawie których będzie mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Takim zachowaniem bez wątplenia może być pozostawanie pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy bez wskazania na jego stężenie, jak to określono w obowiązującej ustawie. Co więcej, czynność tę nie można uznać za wprowadzania pracownika w błąd. Postanowienia regulaminu pozwanej nie są w tym zakresie niezgodne z prawem. W ocenie Sądu II instancji zarzut apelacyjny podniesiony przez stronę powodową jest bezzasadny. Wbrew twierdzeniom strony powodowej, przepisy te nie są ze sobą sprzeczne. Tym samym w niniejszej sprawie nie doszło również do podpisania przez powoda porozumienia pod wpływem błędu, a w konsekwencji uznania, że złożone przed niego oświadczenie woli było obarczone wadą skutkującą uchYLENIE SIĘ od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Złożone przez powoda oświadczenie nie zostało również złożone po wpływie groźby.

Mając na uwadze powyższe, Sąd II instancji działając na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda jak oczywiście bezzasadną i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Zgodnie z art. 102 kpc w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu, w niniejszym postępowaniu wystąpił szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadnia zastosowanie ww. przepisu i odstąpienie od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Na wstępie należy zaznaczyć, że zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony i łączy się ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Tak też przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. strona, przeciwko której zostało wytoczone nieuzasadnione powództwo i która poniosła nie tylko trud własnego zaangażowania w proces, ale także nakłady finansowe na swą obronę zostanie pozbawiona

prawa zwrotu tych nakładów od przegrywającego proces przeciwnika. W konsekwencji stosowanie art. 102 k.p.c. musi się odbywać z bardzo dużą ostrożnością. Zakwalifikowanie konkretnego przypadku, jako "szczególnie uzasadnionego" wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona przez sąd wyższej instancji w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z 22 marca 2017 r., sygn. akt III AUa 1880/16)

Z kolei do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Jako przykłady okoliczności związanych z samym przebiegiem procesu wskazuje się sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie roszczenia, prekluzję. Natomiast przyczyny leżące na zewnątrz są determinowane przez sytuację majątkową i życiową strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację finansową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych. Podkreśla się przy tym, że zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszości odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 listopada 2017 r., I ACa 427/17).

W ocenie Sądu II instancji, bez wątplenia sytuacja majątkowa powoda przemawia za tym, aby odstąpić od obciążania go kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sytuacja ta nie uległa zmianie od momentu wydania przez Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt VI P 385/16) postanowienia z 13 czerwca 2018 r., w którym to zwolniono powoda od uiszczenia opłaty stosunkowej od apelacji. W związku z tym, że już wtedy był on zwolniony od uiszczenia tej opłaty, a w trakcie postępowania przed Sądem II instancji nie wystąpiły okoliczności zmieniające jego sytuację materialną, to w ocenie Sądu Okręgowego należało również odstąpić od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, zgodnie z art. 102 kpc. W związku z tym, Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia