

Sygnatura akt IV P 142/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 2 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Krystyna Dębska, Alicja Orzechowska**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2017 r. w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. L. PESEL (...)

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) Sp. z o.o. w K. (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie oświadczenia woli za nieważne

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda Z. L. kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

Powód Z. L. złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. o przywrócenie do pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 stycznia 2008 r. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że został wprowadzony w błąd przez pracodawcę w trakcie podpisywania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Prezes Zarządu poinformował powoda, że będzie pracował na lepszych warunkach, a w rzeczywistości wręczył mu umowę zlecenie. Ponadto pozwany zaskoczył powoda, ponieważ zrobił to kilkanaście minut przed godz. 15.00 i powód nie miał czasu na zastanowienie się.

Pozwany Przedsiębiorstwo Usług (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że w dniu 30 marca 2016 roku powód oraz M. C. (1) – pracujący, podobnie jak powód, na stanowisku stróża - zostali poproszeni do gabinetu prezesa pozwanego w celu omówienia i podpisania porozumienia dotyczącego zmiany warunków zatrudnienia z umowy o pracę na umowę zlecenie. Pozwany wskazał, że przedstawił powodowi powody rozwiązania, a powód na powyższe wyraził zgodę. W trakcie rozmowy, strony omówiły warunki zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Motywował, że powód otrzymał pełną i rzetelną informację co do warunków proponowanej współpracy i świadomie zgodził się na ich przyjęcie, nie był do niczego przymuszany, nie grożono mu żadnymi konsekwencjami w przypadku braku wyrażenia zgody na powyższe. Po rozmowie powód podpisał porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w obecności W. C. – księgowej pozwanego. W trakcie rozmowy z powodem nie była na powoda wywierana presja, nie działano także z zaskoczenia. Godzina spotkania (przed 15.00) została ustalona przypadkowo, w tym dniu Prezes pozwanej uczestniczył w Sesji Rady Miejskiej w K. i spotkanie wcześniejsze było niemożliwe. Pozwany argumentował również, że na podstawie umowy zlecenia powód miał wykonywać jedynie obowiązki dozorczy. Czynności, które wykonywał na podstawie umowy o pracę oprócz nadzoru obiektu i mienia obejmowały również dodatkowe obowiązki zleczone przez pracodawcę, takie jak sprzątanie ulic, co wynikało z konieczności wypracowania miesięcznych norm czasu pracy. Dodatkowo wykonując pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, powód mógł decydować w jakie dni chce pracować, bowiem

mógł samodzielnie ustalać zmianę i formę dyżurów, a nadto nie musiał pracować osobiście. Pozwany wskazał na zgodny zamiar stron w zakresie zmiany warunków zatrudnienia oraz wskazał, że powód został pouczony przez pozwanego o różnicach między umową o pracę a umową zlecenia. Powód z pełną świadomością podpisał porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy oraz dobrowolnie złożył oświadczenie o zawarciu umowy zlecenia. Wskazał pozwany, że powód godził się z takim rozwiązaniem, a warunki współpracy wynikające z umowy zlecenia odpowiadały mu i były dla niego zrozumiałe. Dowodem na powyższe jest również to, że powód podpisał kolejną umowę zlecenia z pozwanym, w maju 2016 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. L. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Usług (...) Sp. z o.o. w K., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 02 stycznia 2008 r., w okresie od 01 czerwca 2006 r., do 31 marca 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku stróża. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1886,05 zł.

/dowód: świadectwo pracy k. 3, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 02 stycznia 2008 r. k. 6, zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków k. 40/

Do zakresu czynności powoda zatrudnionego na stanowisku stróża należało:

- punktualne obejmowanie służby zgodnie z wyznaczonymi godzinami, wszystkie stwierdzone usterki winien natychmiast zgłaszać przełożonemu,
- odpowiedzialność za całość powierzonego pod nadzór obiektu i mienia, w czasie dozoru powód nie miał prawa opuścić miejsca pracy – dozorowanego obiektu,
- sprawdzanie wszystkich wjeżdżających i wyjeżdżających środków transportach i sprzętu w godzinach pracy,
- ustalania tożsamości osób przebywających na terenie dozorowanego obiektu towarzyszącym pracownikom spółki.

/dowód: zakres czynności k. 68-69/

W dniu 30 marca 2016 r. około godz. 14:30 powód oraz M. C. (1) zostali poproszeni do gabinetu prezesa pozwanego – W. Z. w celu omówienia zmiany warunków zatrudnienia – rozwiązania umów o pracę oraz ewentualnego podpisania umów zlecenia. Tego dnia powód był po nieprzespanej nocy i czuł się zmęczony.

Pozwany w obecności księgowej W. C. najpierw przeprowadził rozmowę w sprawie zamiany warunków zatrudnienia z M. C. (1), a następnie z powodem Z. L.. M. C. (1) i Z. L. zostali poinformowani o warunkach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia oraz przyczynach rozwiązania umowy o pracę. Pozwany wskazał, że na podstawie umowy zlecenia będą wykonywał obowiązki dozorca. Nie będą musieli wykonywać dodatkowych obowiązków zleconych przez pracodawcę takich jak sprzątanie ulic, w celu wypracowania miesięcznych norm czasu pracy (miesięcznie około 5-6 dni). Wskazał, że obecnie w pozwanej spółce zamontowany jest monitoring, co ułatwia pracę dozorcą. Wyjaśnił również, jakie są różnice między umową o pracę a umową zlecenia. Wskazał, że przy świadczeniu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie przysługuje urlop wypoczynkowy.

Prezes pozwanego nie wywierał na M. C. (1) ani powoda groźby ani presji. M. C. (1) przemyślał warunki pozwanego i zgodził się na nie.

Podczas rozmowy z pozwanym, powód nie wskazywał, że jest zmęczony. Po wyjaśnieniu przyczyn, które legły u podstaw złożenia powodowi propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz wyjaśnienia jakie są różnice między umową zlecenia a umową o pracę, Z. L. zapytał jedynie pozwanego, czy jego kolega M. C. (1) podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Prezes odpowiedział, że tak.

Powód po rozmowie z prezesem pozwanego dobrowolnie podpisał umowę zlecenia. Powód był usatysfakcjonowany nowymi warunkami zatrudnienia. Miał więcej wolnego oraz nie musiał już dodatkowo w miesiącu sprzątać na ulicach aby wypracować godziny do pełnego etatu.

Powód pracując na podstawie umowy zlecenia wykonywał obowiązki dozorca tj. pilnował terenu (...), kotłowni, sprzętów, materiałów. Przed podpisaniem umowy zlecenia powód podpisywał listę obecności. Obecnie nie podpisuje listy obecności, sam ustala godziny pracy. Miesięcznie pracuje około 15-16 dni, tj. 150 godzin. Wcześniej, w ramach pełnego etatu wypracowywał 168 godzin miesięcznie. Wynagrodzenie, które powód otrzymuje pracując na podstawie umowy cywilnoprawnej jest niższe o 310 zł brutto od wynagrodzenia, które otrzymywał z tytułu umowy o pracę.

O różnicach w zakresie umowy o pracę i zlecenia poinformowała powoda i M. C. (1) również księgowa W. C..

/dowód: porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę k. 37, zeznania świadka M. C. (2) – e-protokół z dnia 20 czerwca 2016 r. zapis 00:08:45-00:15:24, zeznania świadka W. C. – e-protokół z 20 czerwca 2016 r. zapis 00:16:26-00:23:40, częściowo zeznania powoda – e-protokół z 02 lutego 2017 r. zapis 00:05:5200:11:50, zeznania pozwanego – e-protokół z 02 lutego 2017 r. zapis 00:20:49-00:32:59)

W dniu 01 kwietnia 2016 r. powód podpisał z pozwanym umowę zlecenia nr (...), na podstawie której zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanego dozoru mienia w porze nocnej na terenie Przedsiębiorstwa przy ul. (...) w okresie od 01 do 30 kwietnia 2016 r., za wynagrodzeniem brutto 1320 zł.

/dowód: umowa zlecenie nr (...) k.4/

W dniu 28 kwietnia 2016 r. powód podpisał z pozwanym umowę zlecenia nr (...), na podstawie której zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanego dozoru mienia w porze nocnej na terenie Przedsiębiorstwa przy ul. (...) w okresie od 01 do 31 maja 2016 r., za wynagrodzeniem brutto 1320 zł.

/dowód: umowa zlecenie nr (...) k. 39/

W dniu 30 maja 2016 r. powód podpisał z pozwanym umowę zlecenia nr (...), na podstawie której zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanego dozoru mienia w porze nocnej na terenie Przedsiębiorstwa przy ul. (...) określonych w wykazie obiektów stanowiącym Załącznik nr 1 do umowy, w okresie od 01 do 30 czerwca 2016 r., za wynagrodzeniem brutto 1320 zł.

/dowód: umowa zlecenie nr (...) k. 70, Załącznik k. 71/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, którym sąd dał wiarę w całości, albowiem w zakresie swej wiarygodności nie budzą wątpliwości sądu i w pełni korespondują ze sobą. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd uwzględnił również zeznania świadków M. C. (1) i W. C. i w całości obdarzył je walorem wiarygodności. Świadek M. C. (1) w sposób szczegółowy przytoczył okoliczności rozmowy przeprowadzonej z pozwanym w zakresie zmiany swoich warunków zatrudnienia w dniu 30 marca 2016 r. Jego zeznania w pełni korespondują z zeznaniami świadka W. C., która była obecna przy rozmowie z M. C. (1) i powodem i zeznała, że zarówno M. C. (1), jak i powodowi przekazano informację w sprawie zmiany warunków zatrudnienia, wskazano na przyczyny takiego stanu rzeczy oraz wskazano cechy różniące umowę o pracę od umowy zlecenia.

Oceniając zeznania w/w świadków sąd miał na uwadze, że aktualnie są to pracownicy zatrudnieni u pozwanego. Oczywistym zatem jest, iż w takim stanie rzeczy zeznający składają zeznania przychylnie pracodawcy w myśl

lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. Jakkolwiek, sąd uznał, w świetle wszystkich okoliczności, że zeznania te uprawdopodobniły twierdzenia pozwanego co do tego, że powód nie działał pod wpływem błędu lub groźby i dał im wiarę, albowiem są spójne, rzeczowe i znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Oceniając dowód z zeznań stron Sąd miał na uwadze, że są to osoby bezpośrednio zainteresowane wynikiem rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, dlatego też dał im wiarę w części w jakiej zeznania pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania powoda Sąd uwzględnił, poza tą ich treścią, w której powód zeznał, że był przez pozwanego zmuszony do podpisania porozumienia słowami "kolega podpisał, a pani nie podpisze" /zapis (...):52 k. 139 v./. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda jakoby pozwany nie informował go o cechach charakteryzujących umowę zlecenia. Zeznania powoda stoją w opozycji z zeznaniami świadków i samego pozwanego, który wskazał, że nie naciskał na powoda, aby ten rozwiązał umowę o pracę. Przekazał powodowi jedynie propozycję zmiany warunków zatrudnienia i rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a nadto wskazał na warunki zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Poinformował również, że przy świadczeniu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie przysługuje urlop wypoczynkowy. Powiedział, że nie będzie konieczności dopracowywania godzin do pełnego etatu. Nadto zeznał, że powód nie poinformował go, że jest po dyżurze, niewyspany, zmęczony lub chory. Nie sprawiał również takiego wrażenia.

W przedmiotowej sprawie spór między stronami sprowadzał się do tego, czy oświadczenie woli (porozumienie stron) było wolne od wad w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, a zatem czy dokonana czynność prawna – rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron – powinna wywrzeć skutki prawne, a tym samym czy stosunek pracy, który był przedmiotem porozumienia stron istnieje nadal.

To na powodzie spoczywał ciężar dowodu wykazania że do rozwiązania umowy o pracę doszło w okolicznościach wyłączających swobodne i właściwe rozeznanie powoda co do rzeczywistego stanu rzeczy pod wpływem błędu, presji czy groźby ( art.6 kpc). W ocenie Sądu powód nie sprostał takiemu obowiązkowi.

Na wstępie podnieść należy, że porozumienie stron jest jedną z form rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie zważyć należy, iż brak jest przewidzianych kodeksem pracy roszczeń przysługujących stronie, która nie godzi się na ustanie stosunku pracy, co wynika z istoty tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, a więc jego bezsporności, zgodności stron co do osiągnięcia zamierzonego skutku.

W przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do kwestionowania skuteczności zawartego porozumienia. Zgodnie z art. 30 k.p. porozumienie stron stanowi jeden ze sposobów rozwiązania umowy o pracę. Porozumienie dochodzi do skutku, gdy jedna ze stron przyjmuje ofertę rozwiązania stosunku pracy złożoną przez partnera. Nie ma tu istotnego znaczenia, która ze stron stosunku pracy z taką ofertą wystąpiła. Istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się bowiem do tego, że zgodną wolą stron objęty jest nie tylko sposób rozwiązania umowy, lecz także inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211). W okolicznościach niniejszej sprawy powód wskazywała, że podpisując porozumienie był pod wpływem błędu wywołanym podstępem strony pozwanej co do zatajenia istotnej informacji o zamiarze likwidacji stanowiska pracy powoda, co skutkowało złożeniem oświadczenia woli bez dostatecznego rozeznania co do rzeczywistego stanu rzeczy.. Zdaniem Sądu zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie. Kodeks pracy nie reguluje zagadnienia wad oświadczenia woli w stosunkach pracy. Stosuje się tu Kodeks cywilny, który przewiduje cztery wady oświadczenia woli: brak świadomości lub swobody (art. 82 k.c.), pozorność (art. 83 k.c.), błąd (art. 84-86 i 88 k.c.) oraz groźbę (art. 87 i 88 k.c.).

W tym miejscu przytoczyć godzi się pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu do wyroku z dnia 19 marca 2002 r. w sprawie (...), lex nr 74585, zgodnie z którym prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest prawem podmiotowym kształtującym. Jego skutki (unieważnienie czy też

ubezskuteczenie czynności prawnej) powstają wprawdzie z chwilą złożenia pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie, ale działają *ex tunc*. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku, od chwili jego złożenia. Skoro nie było oferty (wniosku) pracownicy rozwiązania stosunku pracy, to oświadczenie woli pracodawcy o jej przyjęciu stało się bezprzedmiotowe. Nie mogło w tej sytuacji dojść do zawarcia na podstawie art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowy rozwiązującej. Jeśli stosunek pracy nie został rozwiązany, to trwa nadal i to nieprzerwanie, roszczenie o przywrócenie do pracy (restytucyjne) skuteczne *ex nunc* byłoby tu nie na miejscu. Pracownica może dochodzić w zależności od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy(...).

Mając na uwadze powyższe, przytoczyć należy przepisy prawa cywilnego traktujące o wadach oświadczenia woli. I tak art. 84 § 1 k.c. stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zgodnie z § 2 można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

W piśmiennictwie i orzecznictwie uważa się, iż błędem jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności, przy czym niezgodność może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. Błąd w znaczeniu wady oświadczenia woli jest określany przez wielu autorów jako błąd postrzegania (błąd widzenia) - polega na fałszywym wyobrażeniu o właściwościach przedmiotu transakcji. W nauce postrzega się też dwa rodzaje błędu – błąd co do okoliczności objętych treścią oświadczenia woli i błąd co do okoliczności wyraźnie treścią oświadczenia woli nie objętych, ale do treści tej należących w świetle wykładni uwzględniającej panujące zwyczaje i uczciwość w obrocie.

Korelujący z przepisem art. 84 kc art. 86 kc stanowi, iż jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej. Podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna. Kodeks cywilny nie zawiera definicji podstępu. W potocznym rozumieniu jest to świadome wywołanie u drugiej osoby fałszywego obrazu jakiegoś faktu, sytuacji lub przekonania po to, aby skłonić ją do określonego postępowania. Celem podstępnego działania jest wprowadzenie drugiej osoby w błąd po to, żeby dokonała określonej czynności prawnej. Działanie podstępne jest zawsze naganne z punktu widzenia ocen etycznych. Powodem tego jest wdarcie się w sferę osobowości innej osoby i doprowadzenie na podstawie zasugerowanych jej przesłanek rozumowania do dokonania określonej czynności prawnej. Zdecydowanie ujemna etycznie ocena podstępu jest motywem surowego potraktowania przez prawo skutków błędu wywołanego nim. Przejawia się to w zerwaniu więzi między błędem a treścią czynności prawnej i kwalifikacją błędu jako istotnego. Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest ułatwione, bo może nastąpić nawet wtedy gdy błąd nie był obiektywnie istotny albo nie dotyczył treści czynności prawnej, lecz tylko okoliczności spoza niej (np. sfery motywacyjnej – błąd w pobudce (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r. I PKN 251/97, OSNAPiUS 13/98, poz. 389).

Z kolei w myśl 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. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02 marca 2012 r. w sprawie I PK 109/11, lex 1214539, (...) wskazał, iż groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęciem działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) albo działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (bezprawność celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (w szczególności sposób zachowania się stron). Nadto motywował, iż działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna oraz, że nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną.

Zasadniczą zatem kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i oceny zasadności żądania powoda było ustalenie, czy w istocie powód podpisując porozumienie działał pod wpływem błędu lub ewentualnie groźby, jako że pozytywny wynik tej analizy doprowadzi do ustalenia, iż umowa o pracę nie została ważnie rozwiązana i stosunek pracy trwa nadal.

Stosownie do art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. W świetle powołanego przepisu kryteriami oceny zasadności żądania powoda są, po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; lex nr 602241). Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; lex nr 585783).

Należy jednak podkreślić, iż żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest alternatywnym roszczeniem w sytuacji, gdy możliwe jest sformułowanie roszczeń wprost na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Niniejszy pogląd znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 211/07; OSNP 2009/15-16/193) – oświadczeniu pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy, ażeby nie spowodowało wyrażonego w nim skutku prawnego, pracownik może przeciwstawić przysługujące mu roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. W związku z powyższym nie jest trafny pogląd, zgodnie z którym art. 189 k.p.c. stanowi równorzędną podstawę prawną w relacji do możliwości żądania przywrócenia do pracy (albo odszkodowania) na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika „prawny”, nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c. Interes prawny powoda musi być nadto zgodny z prawem, z zasadami współżycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79; lex nr 5124, OSP 1980/11/196).

W niniejszym stanie faktycznym powód posiada interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy w związku z tym, że w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na dalsze uprawnienia powoda.

Przechodząc do oceny stanowisk stron w kwestii mocy złożonych oświadczeń woli zważyć trzeba, że z wolą rozwiązania umowy o pracę z powodem wystąpiła strona pozwana. Niemniej jednak taką wolę wyraził również powód przez złożenie stosownego pisma pracodawcy - o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Przedtem pozwany wyjaśnił powodowi jakie skutki wiążą się z zawarciem umowy cywilnoprawnej, a powód na powyższe wyraził zgodę.

Nie może też być mowy o tym, aby powód działał pod wpływem bezprawnej groźby (art. 87 k.c.). Bezprawność oznacza zachowanie, które jest niezgodne z konkretnym przepisem (przepisami) prawa. Uznaje się wszakże, że w pojęciu bezprawnej groźby mieszczą się także przypadki zachowania sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współżycia, które należy uważać za część obowiązującego porządku prawnego, co inaczej można wyrazić w ten sposób, że warunkiem uznania danej groźby za bezprawną jest to, by stronie grożono popełnieniem czynu pociągającego dla niej lub innej osoby poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Z materiału dowodowego nie wynika, aby pozwany zastosował wobec powoda presję, czy groźbę. Powód

miał niczym nieskrępowaną możliwość rozważenia propozycji pozwanego. Nadto, świadkowie przesłuchani w tej sprawie zeznali, że nowe warunki zatrudnienia – w oparciu o umowę zlecenia – zostały przedstawione powodowi.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. przy wykładni oświadczeń woli powinny być brane pod uwagę również zasady współzycia społecznego, właściwe ze względu na okoliczności składania oświadczenia woli (M. P.-S., Glosa do wyroku SN z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 507/00, OSP 2002, z. 11, poz. 140). Nakaz uwzględnienia zasad współzycia społecznego nie służy w tym przypadku do poprawiania, uzupełniania czy „kontroli” treści czynności prawnej stosownie do zasad słuszności, czy uczciwości (taką funkcję zasady współzycia społecznego pełnią np. na gruncie art. 5, 56, 58 k.c.), lecz jedynie do usuwania niejasności i wątpliwości przy ustalaniu właściwego sensu złożonego oświadczenia woli (por. orz. SN z dnia 28 czerwca 1945 r., I C 5/45, OSN 1945, nr 1, poz. 1; Z. R. (w:) System Prawa Prywatnego, t. 2, s. 57 i na

Reasumując, wolą stron było rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powód doskonale wiedział co wiąże się to z rozwiązaniem umowy o pracę (wolę taką przekazał mu pracodawca).

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd powództwo oddalił.

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 kpc należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z takim szczególnie uzasadnionym przypadkiem w rozumieniu powyższej normy, pozwalającym na odstąpienie od obciążania powoda kosztami, bowiem pozostawał on w przekonaniu o prawdziwości swych racji, do Sądu zaś należała ocena tych roszczeń.