

sygn. akt VII Pa 65/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

7 lipca 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

po rozpoznaniu 7 lipca 2021 r. na posiedzeniu niejawnym w Warszawie

sprawy z powództwa G. Ż.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie

z 26 maja 2020 r., sygn. akt VI P 123/19

I. oddala apelację;

II. zasądza od G. Ż. na rzecz (...) S.A. w W. 5400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Małgorzata Kosicka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 26 maja 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa G. Ż. przeciwko (...) S.A. w W.o odszkodowanie, sygn. akt VI P 123/19:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 54 120 zł tytułem odszkodowania ze niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 6 maja 2019 r. do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1789,04 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,
4. nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18 040 zł.

W sprawie tej, pozwem z 15 kwietnia 2019 r. (data prezentaty) G. Ż. wniósł o zasądzenie od (...) S.A. z siedzibą w W. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 432 960 zł, o nakazanie pozwanemu zamieszczenia w świadectwie pracy wydanym powodowi informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę oraz o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd rejonowy ustalił, że powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r., zgodnie z treścią której zatrudniony został na czas nieokreślony od 22 czerwca 2012 r. (§ 1 ust. 1.1. umowy) na stanowisku dyrektora generalnego (§ 2 ust. 2.1.) w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 3 ust. 3.1.) za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 16 400 zł brutto (§ 5 ust. 5.1.), które podwyższone zostało od 7 maja 2015 r. do 18 040 zł; taka też kwota stanowiła zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy z 15 maja 2019 r. wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy obliczone jak ekwiwalent za urlop.

Umowa o pracę zawierała w § 5 ust. 5.5. zastrzeżenie, że w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy powodowi będzie przysługiwało odszkodowanie w kwocie brutto równej 24-krotności wynagrodzenia zasadniczego. Nadto strony uzgodniły w § 6 ust. 6.1. umowy, że w okresie obowiązywania umowy powód nie będzie podejmował dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę lub też działał na rzecz jakiegokolwiek innego niż pracodawca podmiotu niezależnie od podstawy, rodzaju i formy prawnej takiej działalności, nawet jeżeli działalność takiego innego pracodawcy lub takiego innego podmiotu nie jest działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. Nadto w § 6 ust. 6.2. umowy strony przewidziały dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę tej umowy bez wypowiedzenia w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji.

Pozwanej spółce zależało na tym, aby cały swój czas prezes zarządu poświęcał (...) S.A., a nie innym podmiotom. Inni członkowie zarządu posiadali analogiczne zapisy w umowie o pracę odnoszące się do odszkodowania jak powód. Odszkodowanie to było przedmiotem negocjacji przez zatrudnieniem u pozwanego członka zarządu.

W trakcie zatrudnienia, o którym mowa powyżej powód był współnikiem oraz członkiem zarządu spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

Uchwałą z 29 czerwca 2018 r. Rada Nadzorcza pozwanego przyjęła, że w przypadku odwołania powoda z zarządu spółki przed upływem kadencji, na którą został powołany lub obniżenia wysokości jego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu przysługiwać mu będzie odszkodowanie w kwocie brutto równej 24-krotności wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu przysługującego w dniu podjęcia uchwały. Uchwałą z tego samego dnia przyznany został powodowi miesięczny dodatek funkcyjny w kwocie 16 500 zł z tytułu sprawowania funkcji prezesa zarządu.

Członek rady nadzorczej P. K. (1) prosił powoda o to, aby sam zrezygnował dotychczas zajmowanej funkcji. W pierwszej reakcji powód odparł, że się zastanowi i przedstawi warunki swojego odejścia.

Wiadomością przesłaną pocztą elektroniczną 13 grudnia 2018 r. członek rady nadzorczej pozwanego P. K. (1) wskazał, że przesyła powodowi opinię prawną, z której treści jednoznacznie wynika możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie zapisów umowy o pracę oraz, że załącza dwa odpisy KRS z których wynika, że powód pełni funkcję prezesa zarządu w podmiotach niepowiązanych i wskazał, że stanowi to złamanie zakazu wynikającego z § 6 umowy o pracę. O opinię prawną wskazany członek rady nadzorczej zwracał się przed grudniem 2018 r.

Powód w wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną 15 grudnia 2018 r. złożył członkom rady nadzorczej wyjaśnienia dotyczące współpracy ze spółkami (...) oraz (...). Podał, że żadna z tych spółek nie prowadzi w ogóle działalności gospodarczej, a tym bardziej działalności konkurencyjnej. Wskazał, że spółka (...) nie została zarejestrowana jako podatnik VAT, a spółka (...) prowadzenie działalności zawiesiła przed wielu laty. Fakt formalnego pełnienia przez powoda funkcji prezesa spółki (...) był przy tym znany pozwanej spółce, a nawet ujawniony w prospekcie emisyjnym.

18 grudnia 2018 r. przewodniczący rady nadzorczej J. S. zrezygnował z funkcji. Na skutek tej rezygnacji skład osobowy tego organu zmniejszył się poniżej ustawowego minimum pięciu członków. W związku z tym 19 grudnia 2019 r.

zarząd pozwanego zwołał nadzwyczajne walne zgromadzenie wspólników spółki w celu podjęcia uchwały w sprawie powołania członka rady nadzorczej spółki. Termin obrad wyznaczono na 24 stycznia 2019 r. Na nadzwyczajnym walnym zgromadzeniu, które odbyło się 24 stycznia 2019 r. odwołano z rady nadzorczej P. S. oraz powołano w jej skład czterech nowych członków. Następnie, na 12 lutego 2019 r. zwołano posiedzenie rady nadzorczej pozwanej spółki. Na posiedzeniu rady nadzorczej 12 lutego 2019 r. jej przewodniczący przedstawił pozostałym członkom informację na temat pozwanego, w tym okoliczności naruszenia przez niego § 6 ust. 6.1. umowy o pracę. Głosowanie w tej sprawie nie odbyło się z uwagi na niedopuszczalność zmiany porządku posiedzenia rady. Wobec powyższego zwołano kolejne posiedzenie rady na 5 marca 2019 r.

Uchwałą z 5 marca 2019 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki odwołała G. Ż. z funkcji prezesa zarządu (...) S.A. z siedzibą w W. i postanowiła rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pełnienia funkcji w zarządzie spółki pod firmą (...) sp. z o.o., czym naruszył postanowienie § 6 ust. 6.1 umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r. w brzmieniu ustalonym aneksami. Rada ustaliła treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z prezesem zarządu w brzmieniu stanowiącym załącznik nr (...) do tej uchwały. Udzielono również pełnomocnictwa przewodniczącemu rady nadzorczej P. K. (1) do wykonania wszelkich czynności niezbędnych do wykonania tej uchwały w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powodem zgodnie z treścią uchwały, w tym do podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Niedatowanym pismem powodowi złożone zostało w imieniu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień doręczenia uchwały Rady Nadzorczej z 5 marca 2019 r., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pełnienia funkcji w zarządzie spółki pod firmą (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (KRS nr (...)) co stanowiło naruszenie postanowienia zawartego w § 6 ust. 6.1. umowy o pracę, o którym to naruszeniu zgodnie z treścią oświadczenia Rada Nadzorcza powzięła informację po otrzymaniu pełnego dostępu do dokumentacji spółki po posiedzeniu z 12 lutego 2019 r. W konsekwencji rozwiązania stosunku pracy powodowi zostało wydane świadectwo pracy datowane na 8 marca 2019 r.

Pismem z 7 marca 2019 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 396 000 zł tytułem odszkodowania z powodu odwołania go z funkcji prezesa zarządu - w terminie do 4 kwietnia 2019 r. 10 kwietnia 2019 r. powód otrzymał od pozwanego przelew bankowy na 326 673,14 zł; jako tytuł przelewu podano: „rozl. umowy (...)”.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd rejonowy uznał powództwo za usprawiedliwione co do zasady. Co do wysokości roszczenia odszkodowawczego, w części przekraczającej wartość odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę ustaloną na podstawie art. 58 k.p., sąd ten powództwo oddalił.

Sąd rejonowy odwołał się do art. 52 § 1 k.p., wskazując, że powód – w ocenie którego rozwiązanie stosunku pracy naruszało przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia – wystąpił z roszczeniem o odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 zd. 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Powołując się na poglądy Sądu Najwyższego i doktryny w zakresie stosowania art. 52 k.p., sąd rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie tego przepisu jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane wyjątkowo i z pewną ostrożnością przez pracodawcę. Musi więc być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie wyłącznie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy. W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Ocena czy doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego jest kwestią indywidualną danego przypadku. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wpływać ze specyfiki konkretnego stanowiska jakie zajmuje pracownik. Aby naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogło stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, niezbędnym jest ustalenie, że naruszenie to było „ciężkie”. Jest to pojęcie niedookreślone, którego konkretyzacja przypadła doktrynie i orzecznictwu prawa pracy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Ciężkie naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, których przestrzeganie stanowi podstawowy obowiązek pracownika, ma miejsce wówczas, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi obowiązanemu do zapewnienia bezpiecznej pracy można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu tych obowiązków.

W ocenie sądu rejonowego, powód słusznie zarzucał naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 2 k.p. (uchylenie terminowi na dokonanie zaskarżonej czynności prawnej). Zgodnie z orzecznictwem, przez wyrażenie „wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę” należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Zarówno więc w interesie pracownika jak i własnym, pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownik”. Przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy, uzyska wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. W sytuacji, gdy - jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - wszystkie zarzucane powodowi naganne zachowania przypadały na okres pełnienia przez niego funkcji prezesa jednoosobowego zarządu spółki, istotne jest, czy rada nadzorcza lub którykolwiek z jej członków powzięli o tym wiedzę do momentu odwołania powoda z zajmowanego stanowiska. Jeśli tak, rozpoczął bieg jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę. W orzecznictwie wskazuje się także, że „jeżeli osoba wchodząca w skład organu uprawnionego do rozwiązania umowy o pracę dowiedziała się o zachowaniu pracownika uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to zmiany w składzie osobowym tego organu nie mogą powodować rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy sąd rejonowy zważył, że w sposób niewątpliwy doszło do naruszenia przez pozwanego art. 52 § 2 k.p., zaś przekroczenie wskazanego w nim terminu miesięcznego było znaczne. Analizując ustalony w sprawie stan faktyczny wskazać w tym względzie należy, że już wiadomością przesłaną pocztą elektroniczną 13 grudnia 2018 r. członek rady nadzorczej pozwanego P. K. (1) wskazał, że przesyła powodowi opinię prawną, z której treści jednoznacznie wynika możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie zapisów umowy o pracę oraz, że załącza dwa odpisy KRS z których wynika, że pełni funkcję prezesa zarządu w podmiotach niepowiązanych. Wskazał, że stanowi to złamanie zakazu wynikającego z § 6 umowy o pracę. A zatem ponad wszelką wątpliwość 13 grudnia 2018 r. wskazany członek rady nadzorczej posiadał - co wynika wprost z treści napisanej przez niego wiadomości - pełną wiedzę na temat członkostwa powoda w zarządzie spółki (...). Była to wiadomość konkretna i zweryfikowana - P. K. posiadał odpis KRS spółki, na który powołał się w korespondencji. Co więcej, wskazał on na sporządzoną w tej sprawie opinię prawną, a zatem przyjąć należało, że dysponował wiedzą o zarzucanym powodowi naruszeniu umowy i przeprowadził w tym zakresie czynności wyjaśniające. Sąd przyjął, że najpóźniej 13 grudnia 2018

r. Rada Nadzorcza powzięła wiedzę o naruszeniu przez powoda obowiązku pracowniczego określonego w umowie o pracę związanego z zakazem wynikającym z § 6 ust. 6.1 umowy. Nadto, powód 15 grudnia 2018 r., przyznał te fakty w korespondencji skierowanej do członków rady nadzorczej pozwanego. W konsekwencji, po 13 grudnia (tym bardziej po 15 grudnia 2018 r.) nie było już potrzeby prowadzenia dalszych wyjaśnień w tej sprawie.

Rada nadzorcza posiadała pełną wiedzę o zarzucanym powodowi zaangażowaniu w spółkę (...) - sąd przyjął, że wystarczająca w tym względzie była wiedza już tylko jednego członka organu wieloosobowego. Wobec tego, twierdzenia pozwanego o tym, że rada nadzorcza powzięła wiedzę o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powoda dopiero 12 lutego 2019 r., sąd uznał za stojące w sprzeczności ze stanem faktycznym. Wobec tego, że Rada Nadzorcza powzięła uchwałę o rozwiązaniu stosunku pracy dopiero

5 marca 2019 r., doszło do znacznego przekroczenia terminu, który upływał

13 stycznia 2019 r. Sąd przyjął, że strona pozwana niezasadnie powoływała się na zmiany osobowe w składzie rady nadzorczej jako podstawę do przywrócenia terminu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż podzielił stanowisko, że zmiany osobowe w składzie rady nadzorczej nie powodują, że termin ten biegnie na nowo. Sąd wskazał przy tym, że w doktrynie wskazuje się w odniesieniu do terminu z art. 52 § 2 k.p., że jest to termin zawity, co oznacza, że jego upływ powoduje definitywną utratę możliwości dokonania czynności prawnej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie ulega on zawieszeniu ani przerwaniu i sąd nie może go przywrócić, nawet jeśli okoliczności, na które powołuje się strona, można uznać za usprawiedliwiające opóźnienie (np. zmiany w składzie organu zarządzającego).

Reasumując tę część rozważań sąd rejonowy wskazał, że powód zasadnie zarzucił naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 2 k.p. Termin należało liczyć konsekwentnie od

13 grudnia 2018 r., zaś późniejsza niemożność złożenia oświadczenia woli przez radę nadzorczą nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Na marginesie sąd rejonowy zważył, że strona pozwana w swych wywodach była niekonsekwentna. Z jednej strony wywodziła, że rada nadzorcza powzięła informację o naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w lutym 2019 r. (tak choćby w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę), z drugiej zaś eksponowała niezdolność rady nadzorczej do złożenia oświadczenia w imieniu spółki na skutek zdarzeń z grudnia 2018 r. Wobec tego, skoro pozwany wywodzi przywrócenie mu terminu (jego zawieszenie) ze zdarzeń z grudnia 2018 r., to znaczy, że również i w jego ocenie pierwotnie termin rozpoczął swój bieg w grudniu 2018 r., a skoro rozpoczął bieg, to znaczy, że nastąpiło zdarzenie prawne, które pozwoliło na bieg tego terminu (powzięcie wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego); jeśli natomiast rozpoczął bieg w lutym, bezprzedmiotowym jest powoływanie się na kadłubowość rady nadzorczej, skoro żaden termin wtedy jeszcze nie biegł.

Uznając powództwo za podlegające uwzględnieniu co do zasady z podanych wyżej przyczyn, sąd rejonowy wskazał, że powództwo nie było zasadne co do wysokości dochodzonej kwoty odszkodowania. Powód bezzasadnie powoływał się na zapis umowny, który przewidywał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy na mocy podpisanej umowy przysługiwać mu będzie odszkodowanie w kwocie brutto równej 24-krotności wynagrodzenia zasadniczego. Analizując ten przepis umowny, sąd dokonał wykładni oświadczeń woli stron zgodnie z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Analizując przedmiotowy zapis umowny, sąd uznał, że przewidziane w nim świadczenie jest świadczeniem osobnym (innym) i niezależnym od świadczenia należnego w przypadku wadliwego wypowiedzenia czy też niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strony przewidziały w nim kompensatę dla powoda szkody wynikającej z przedwczesnego zakończenia stosunku pracy łączącego strony albo obniżenia wynagrodzenia. Strony zastrzegły je niezależnie od tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę jest wadliwe, czy też nie, przewidując swoisty automatyzm (wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę równać się ma zgodnie z treścią umowy z obowiązkiem zapłaty odszkodowania). Takie wypowiedzenie stanowi źródło szkody inne niż dodatkowo mogące łączyć się z rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa. W konsekwencji, sąd analizując sporne zastrzeżenie doszedł do przekonania, że strony pod formułą „odszkodowania” zastrzegły dla powoda de facto odprawę, która właśnie ma charakter takiego odszkodowania „za wypowiedzenie umowy o pracę”. Tymczasem sąd wskazał, że granice wysokości odszkodowania określa art. 58 k.p., zgodnie z którym

przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W tym kontekście, sąd zważył również, że postanowienia umowy pracę nie wydłużają terminu wypowiedzenia ponad termin wynikający z Kodeksu pracy.

W ocenie sądu rejonowego, niezasadny był również zarzut potrącenia zgłoszony przez stronę pozwaną. Zapłata dokonana przez pozwanego nie była bowiem świadczeniem nienależnym (art. 410 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powód wykazał podstawę prawną tego świadczenia w postaci stosownej uchwały rady nadzorczej, zdarzenie prawne, które zaktualizowało obowiązek świadczenia po stronie pozwanego (odwołanie z funkcji prezesa zarządu). Nadto przelew dokonany został po wezwaniu do zapłaty tego właśnie świadczenia. Pozwany wskazywał, że zapłata ta nie została dokonana tytułem odszkodowania wynikającego ze stosunku korporacyjnego łączącego strony. Trudno jednak przyjąć, aby pozwany, który kwestionuje w niniejszej sprawie roszczenie co do zasady, jednocześnie uczynił zadość temu właśnie roszczeniu. Wywodzony przez niego fakt błędu księgowego nie znalazł oparcia w żadnym z dowodów zgromadzonych w sprawie. Pozwany nie wykazał też, aby toczyło się między stronami jakiegokolwiek postępowanie o zwrot świadczenia nienależnego.

W tym stanie rzeczy nie budziło wątpliwości sądu, że powyższą powód otrzymał tytułem odszkodowania za odwołanie go z funkcji prezesa zarządu, a kwestia zamieszczenia w tytule przelewu sformułowania „rozł. umowy” ma znaczenie drugorzędne. Strony łączyła umowa

o pracę, jednocześnie doszło do zerwania łączącej je więzi zarówno pracowniczej, jak i korporacyjnej i taki tytuł przelewu nie wywołał żadnych wątpliwości sądu.

W konsekwencji, sąd uznał, że powodowi należało się odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. w wysokości ustawowej za okres wypowiedzenia (art. 58 zd. 1 k.p.), która w realiach niniejszej sprawy równała się jego wynagrodzeniu za trzy miesiące (3 x 18.040 zł =

54.120 zł). W pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd przyjął kodeksowy 3-miesięczny termin wypowiedzenia umowy o pracę (zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i w przypadku powoda wynosi 3 miesiące). Sąd dostrzegł, że w § 3.4 umowy strony postanowiły: „długość okresu wypowiedzenia: art. 33 k.p.”. Wskazany przepis, który został uchylony 22 lutego 2016 r., odnosił się do umów na czas określony przewidując, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Tymczasem zawarta przez strony umowa o pracę była umową na czas nieokreślony, zatem nie mieściła się w ww. regulacji. Nawet jeśli przyjąć, że strony ustalając treść stosunku pracy nie tyle odnosiły się do samej jednostki redakcyjnej k.p., co po prostu przewidziały dwutygodniowy okres wypowiedzenia, to zastrzeżenie takie sprzeczne jest z semiimperatywnymi przepisami prawa pracy (art. 36 § 1 k.p.) określającymi okresy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (od 22 lutego 2016 r. również na czas określony) i z tego względu byłoby nieważne (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przy czym była to nieważność częściowa - art. 58 § 3 k.c. w zw.

z art. 300 k.p.). Odsetki sąd zasądził na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Ponadto w ocenie sądu rejonowego niezasadnym było powództwo w przedmiocie żądania nakazania pozwanemu zamieszczenia w świadectwie pracy powoda informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Stosownie do art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W realiach niniejszej sprawy, dochodzony pozvem obowiązek nie ciążył na pozwanym ani przed wniesieniem powództwa, ani też nie powstał do zamknięcia rozprawy. Dopiero bowiem prawomocne orzeczenie sądu pracy z którego wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, stanowi podstawę takiego żądania, a takiego orzeczenia nie wydano do chwili zamknięcia

rozprawy. Dopóki sprawa dotycząca naruszenia przepisów prawa przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest prawomocnie rozstrzygnięta, brak jest podstawy prawnej do żądania z art. 97 § 3 k.p. W świetle prawa nie doszło jeszcze do ziszczenia się przesłanki takiego żądania określonej w tym przepisie i żądanie pozwu w tym zakresie było przedwczesne.

O kosztach procesu sąd orzekł z mocy art. 100 k.p.c., rozdzielając stosunkowo koszty procesu między stronami. Do kosztów procesu sąd zaliczył również koszty mediacji

(art. 98¹ k.p.c.). Powód w niniejszej sprawie poniósł następujące koszty: opłata sądowa od pozwu (21 648 zł), wynagrodzenie reprezentującego go pełnomocnika (180 zł) ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz koszty mediacji (1042,61 zł). Łącznie powyższe stanowi sumę 22 870,61 zł. Pozwany poniósł natomiast koszty wynagrodzenia reprezentującego go pełnomocnika (180 zł) ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i koszty mediacji (1042,61 zł). Łącznie stanowi to sumę 1222,61 zł. Łącznie koszty poniesione przez strony wyniosły 24 093,22 zł (22 870,61 zł + 1222,61 zł). Powód wygrał sprawę w 12,5 % - przegrał w 87,5%. Winien zatem ponieść koszty procesu w części odpowiadającej 87,5 % sumy kosztów poniesionych przez strony, tj. 21 081,57 zł. Pozwany wygrał natomiast w 87,5% a przegrał w 12,5%. Część kosztów go obciążających to 12,5% ich łącznej sumy, tj. 3011,65 zł. Pozwany poniósł już koszty związane

z wynagrodzeniem reprezentującego go pełnomocnika (180 zł) oraz połowę kosztów mediacji (1 042,61 zł), a zatem należna powodowi kwota odpowiada różnicy: 3011,65 zł – 1222,61 zł. Mając powyższe na uwadze zasądono w punkcie 3 wyroku na rzecz powoda kwotę 1789,04 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód G. Ż., zaskarżając rozstrzygnięcie sądu rejonowego w części oddalającej powództwo

i rozstrzygającej o kosztach procesu, tj. pkt 2 i 3 skarżonego wyroku. W apelacji zarzucono skarżonemu wyrokowi naruszenie:

1. art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. poprzez niezastosowanie tego przepisu i określonej w nim zasady semiimperatywności prawa pracy i uznaniu za niedopuszczalne, a w konsekwencji oddaleniu roszczenia opartego na postanowieniu umowy o pracę bardziej korzystnym dla powoda od przepisu prawa dotyczącego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez dokonanie wykładni zawartej przez strony niniejszego postępowania umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r. w sposób sprzeczny z zasadą wykładni oświadczenia woli, to jest poprzez nieuwzględnienie zgodnego zamiaru stron przyznania pracownikowi odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wyższego od przewidzianego w przepisie art. 58 k.p.;
3. art. 97 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nie nakazanie pozwanemu zamieszczenia w świadectwie pracy wydanym powodowi informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę pomimo stwierdzenia przez Sąd, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów rozwiązywania umów o pracę w tym trybie;
4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na dowolnej interpretacji zapisu § 5.5 umowy o pracę pomiędzy stronami zawartej 22 czerwca 2012 r.

W oparciu o powyższe, powód wniósł o zmianę skarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz odpowiednie rozstrzygnięcie o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że uzasadnienie skarżonego wyroku w zakresie oddalającym powództwo o odszkodowanie w kwocie przekraczającej równowartość wynagrodzenia powoda za 3 miesiące jest niezwykle niejasne i wewnętrznie sprzeczne, a co za tym idzie, trudne do jednoznacznej interpretacji. Sąd rejonowy analizując zapis § 5.5 zawarty przez strony umowy o pracę powołał się na przepis art. 65 k.c., dokonując wykładni tego zapisu i stwierdzając, że strony zastrzegły w nim kompensatę dla powoda szkody wynikającej z przedwczesnego zakończenia stosunku pracy, a zarazem uznaje, że strony zastrzegły je niezależnie od tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę jest wadliwe czy nie. Zdaniem powoda, sąd rejonowy zdaje się nie dostrzegać, że wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest objęty zakresem pojęcia „przedwczesnego zakończenia stosunku pracy”,

a zatem zapis umowy o pracę dotyczy również przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie zostaje uznane za wadliwe. Ponadto, w takim przypadku Kodeks pracy przewiduje wpisanie do świadectwa pracy wzmianki, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem. Zapis umowy o pracę o odszkodowaniu z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę powinien mieć zastosowanie do powoda. W dalszym ciągu uzasadnienia sąd rejonowy doszedł do przekonania, że strony zastrzegły nie odszkodowanie, lecz odprawę, przy czym stwierdził że ma ona charakter odszkodowania, co stoi w sprzeczności z poprzednim ustaleniem. Ze stwierdzenia sądu rejonowego, że granice wysokości odszkodowania określa art. 58 k.p., wynika, że zdaniem tego sądu, strony nie mogą zastrzec go w umowie w wysokości korzystniejszej dla pracownika niż limit określony w Kodeksie pracy, co stoi w sprzeczności z zasadą semiimperatywności norm prawa pracy wyrażonej w art. 18 § 1 k.p., w myśl której postanowienia umów o pracę mogą być dla niego korzystniejsze niż zapisy kodeksowe (apelacja k. 741-743 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania w drugiej instancji. W ocenie pozwanego, podniesione w apelacji zarzuty są bezzasadne. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. pozwany wskazał, że sąd rejonowy nie oddalił powództwa w zakresie zaskarżonym apelacją dlatego, że uznał bezwzględnie wiążący charakter art. 58 k.p., lecz dlatego, że uznał, że dochodzone przez powoda roszczenie jest roszczeniem o odszkodowanie należne w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie roszczeniem o zapłatę innego świadczenia, a w konsekwencji nie może być mowy o naruszeniu art. 58 k.p. W tym też zakresie zdaniem pozwanego, sąd rejonowy dokonał prawidłowej, zgodnej z art. 65 § 2 k.c. wykładni postanowienia § 5.5 umowy o pracę, uznając, że przepis ten nie stanowi umownej modyfikacji ustawowej regulacji dotyczącej niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz potencjalne źródło innego, niż dochodzone pozwem, roszczenia. Tym samym skoro § 5.5 umowy o pracę nie modyfikował ustawowych mechanizmów odszkodowawczych przewidzianych na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, lecz stanowił źródło odrębnego od nich roszczenia, a powód dochodził w pozwie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to sąd rejonowy nie mógł, bez naruszenia art. 321 k.p.c., uwzględnić roszczenia o zapłatę świadczenia ze wspomnianego wyżej postanowienia umowy (odpowiedź na apelację k. 756-762 a.s.).

Sąd okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest nieuzasadniona.

W ocenie sądu okręgowego, sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił niewadliwe ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego wyrok w zaskarżonej części zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd okręgowy co do zasady – choć z pewnymi zastrzeżeniami – podziela dokonane przez sąd rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego sądu za własne, w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącego skupiła się na zakwestionowaniu w oceny prawnej dochodzonego przez powoda roszczenia w zakresie przekraczającym zasądzone na jego rzecz odszkodowanie w wymiarze 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę tytułem niezgodnego z przepisami rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód nie kwestionował dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych – osi zarzutów były naruszenia przepisów prawa materialnego, które w myśl stanowiska strony, sąd rejonowy błędnie zastosował dokonując oceny łączącej strony

umowy o pracę, a w szczególności zapisu § 5.5 tejże umowy. Po rozpoznaniu sprawy sąd okręgowy uznał jednak, że wyrażone w treści apelacji stanowisko strony powodowej nie jest zasadne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podniesionego przez stronę powodową zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sąd okręgowy podziela stanowisko pozwanego wyrażone w odpowiedzi na apelację, zgodnie z którym zarzut ów został nieprawidłowo sformułowany. Wymaga zaznaczenia, że wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dowolna ocena dowodów, będąca przeciwieństwem oceny swobodnej, to taka ocena, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z dnia 19 czerwca 2001 r., UKN 423/00). Zgodnie ze stanowiskiem skarżącego, naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd rejonowy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów miało polegać na dowolnej interpretacji zapisu § 5.5 umowy o pracę pomiędzy stronami zawartej 22 czerwca 2012 r. W takim ujęciu powyższy zarzut nie odnosi się jednak do oceny dowodów ani poczynionych w jej wyniku ustaleń faktów, lecz oceny prawnej, pozostającej poza obrębem dokonanych przez sąd rejonowy ustaleń stanu faktycznego i oceny zebranych w sprawie dowodów. Strona powodowa wskazała wprawdzie dowód, który sąd rejonowy miał błędnie zinterpretować (umowa o pracę), niemniej jednak nie wyjaśnia na czym miałyby polegać nieprawidłowości jego oceny, w szczególności, że treść postanowienia § 5.5 umowy o pracę, czy też samej umowy w ogólności, nie była między stronami sporna co do faktu jej zawarcia, obowiązywania czy też treści. Skarżący nie wskazał również jakie nieprawidłowe wnioski (w zakresie ustaleń faktycznych) sąd rejonowy miałby z tak błędnej oceny wspomnianego dowodu wywieść.

Zarzut błędnej interpretacji postanowień łączącej strony umowy o pracę winien zatem być rozpatrywany z perspektywy podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego. Z tej perspektywy, zdaniem sądu okręgowego w pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu naruszenia art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie ze stanowiskiem skarżącego, sąd rejonowy dokonał wadliwej wykładni zawartej przez strony umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r., która polegała na nieuwzględnieniu zgodnego zamiaru stron przyznania mu jako pracownikowi odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wyższego od przewidzianego w przepisie art. 58 k.p. W tym też kontekście, mając na względzie stanowisko procesowe strony powodowej oraz uzasadnienie wywiedzonego przez nią środka zaskarżenia, przedmiotem zarzutu niewątpliwie pozostawał zapis znajdujący się w § 5.5 ww. umowy o pracę. Zgodnie z jego treścią, w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy na mocy podpisanej umowy przysługiwać mu będzie odszkodowanie w kwocie brutto równej 24-krotności wynagrodzenia zasadniczego.

Oceniając powyższy zarzut należy przypomnieć, że przepis art. 65 k.c. zawiera ogólne reguły wykładni, czyli procesu ustalania znaczenia oświadczeń woli. Zgodnie z treścią tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1). W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie strony nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (subiektywny wzorzec wykładni). Sformułowanie art. 65 § 2 k.c. wskazuje wyraźnie, że badanie nie może ograniczać się do analizy dosłownego brzmienia umowy, lecz musi objąć wszystkie okoliczności umożliwiające ocenę, jaka była rzeczywista wola umawiających się kontrahentów.

W orzecznictwie wskazuje się, że proces ustalania treści umowy powinien przebiegać według reguł wykładni kombinowanej. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, sąd winien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego o założenie, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych. Sąd, kierując się wynikającymi z art. 65 k.c. dyrektywami wykładni umowy, powinien brać pod uwagę nie tylko postanowienie spornego fragmentu umowy, lecz również uwzględniać inne związane z nim postanowienia umowy, a także kontekst faktyczny, w którym projekt umowy uzgodniono i z uwzględnieniem, którego ją zawierano. Dokonując takiej oceny należy brać pod uwagę całą sekwencję zdarzeń towarzyszących złożeniu oświadczenia definitywnego, a także wszelkie oświadczenia oraz zachowania stron zarówno wcześniejsze, jak i późniejsze tworzące kontekst sytuacyjny. Zgodny zamiar stron wyraża się w uzgodnieniu istotnych okoliczności i określić go można jako intencję stron, co do skutków prawnych, jakie mają nastąpić w związku z zawarciem umowy (np. por. wyroki Sądu Najwyższego: z 30 kwietnia 2015 r., II CSK 265/14; z 3 kwietnia 2014 r., V CSK 309/13; z 12 stycznia 2012 r., II CSK 274/11; z 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10; z 21 grudnia 2010 r., III CSK 47/10; z 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10). Niewątpliwie zatem wykładni oświadczenia woli należy dokonywać w odniesieniu do zgromadzonego materiału dowodowego, którego ocena winna nastąpić z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie, jak i wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1966 r., II CR 423/66).

Wymaga podkreślenia, że interpretacja spornego postanowienia umowy o pracę łączącej strony zasadniczo była bezsporna. Strony nie kwestionowały treści przedmiotowego postanowienia, wywodziły z niego jednak odmienne skutki (a w zasadzie ich zaistnienie bądź nie) na tle wręczonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z powyższym, zdaniem sądu okręgowego, zachodziła możliwość dokonania wykładni przedmiotowego zapisu na podstawie wykładni literalnej, jednakże dokonanej z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, jak również okoliczności wynikających obowiązujących przepisów prawa. W orzecznictwie wskazuje się, że wykładni oświadczeń woli stron umowy zawartej w formie pisemnej, w odniesieniu do sensu tych oświadczeń, ustalana jest na podstawie tekstu dokumentu.

Sens oświadczeń odtwarzany jest w oparciu o tekst dokumentu, interpretowany przy zastosowaniu językowych reguł znaczeniowych. Wykładni poszczególnych wyrażeń uwzględniać musi ich kontekst i związki treściowe zachodzące między zawartymi w tekście postanowieniami (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00; z 28 lutego 2006 r., III CSK 149/05; z 17 kwietnia 2018 r., I PK 28/17). Taka też wykładni została przez sąd rejonowy zrealizowana, co znajduje odzwierciedlenie w uzasadnieniu skarżonego wyroku.

W ramach samodzielnie dokonanej wykładni oświadczenia woli stron wynikającego

z § 5.5 łączącej je umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r. sąd okręgowy powziął pewne wątpliwości w zakresie prawidłowości wyводу sądu rejonowego w tym zakresie. Przede wszystkim, w ocenie sądu okręgowego, nie w pełni zasadne jest przyjęcie przez sąd rejonowy, że na podstawie omawianego przepisu strony „zastrzegły w nim kompensatę dla powoda szkody wynikające z przedwczesnego zakończenia stosunku pracy”. Dla zasadności tego stwierdzenia konieczne byłoby stwierdzenie, że omawiany przepis umowy obejmował swoim zakresem każdą sytuację, w której „przedwcześnie” miałyby dojść do zakończenia stosunku pracy – a więc zarówno wskutek jednostronnych oświadczeń powoda jako pracownika bądź pozwanego jako pracodawcy (a zatem wypowiedzenie umowy lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron), lecz również w drodze porozumienia stron. Każda z tych sytuacji skutkowałaby bowiem „przedwczesnym zakończeniem stosunku pracy”. Trudno również nie zauważyć, że umowa została zawarta na czas nieokreślony.

O przedwczesnym zakończeniu stosunku pracy można by mówić wówczas, gdyby umowa przewidywała termin jej obowiązywania, a jednocześnie do rozwiązania umowy doszłoby przed upływem tego terminu. Skoro zaś nie został przewidziany termin jej obowiązywania,

to nie sposób mówić o jej „przedwczesnym” zakończeniu z uwagi na brak punktu odniesienia w czasie rozumianego jako moment jej rozwiązania z upływem terminu. W kontekście powyższego, w ocenie sądu okręgowego, nie jest uprawnione twierdzenie co do tego,

że § 5.5 umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym przewidywał odprawę, mającą charakter odszkodowania „za wypowiedzenie umowy o pracę”. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r. sygn. I PK 209/07 już tylko w potocznym pojęciu „odprawienie” pracownika oznacza rozwiązanie z nim stosunku pracy i może obejmować również wyposażenie go w określone świadczenie (zapłatę odprawy). Odprawa w tym znaczeniu może być bliska odszkodowaniu wynikającemu z utraty pracy, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się wyrządzenia szkody, stąd używa się pojęcia „odprawa”. Z tej perspektywy, postanowienie zawarte w § 5.5 umowy o pracę – jako uwarunkowane w istocie z dwoma sytuacjami, to jest „wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę lub obniżenia wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy”, zdaniem sądu okręgowego należy oceniać jako pełniące również funkcję swoistego zadośćuczynienia za fakt ingerencji w stosunek pracy łączący go z powodem wskutek jednostronnego oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę – mogącej prowadzić tak do utraty pracy przez powoda, lecz również pomniejszenia mu wynagrodzenia.

Sygnalizowane wyżej zastrzeżenia nie miały jednak wpływu na prawidłowość dokonanej przez sąd rejonowy wykładni spornego zapisu umowy o pracę w zakresie skutkującym oddaleniem przez ten sąd powództwa w dochodzonej na tej podstawie części. Przede wszystkim należy bowiem podkreślić literalne brzmienie postanowienia § 5.5 umowy o pracę, które dotyczy wyłącznie „wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę” lub „obniżenia wynagrodzenia”. Rozpatrując powyższe z perspektywy zakończenia stosunku pracy,

jak wspomniano wyżej, treść przepisu przewiduje wypłatę odszkodowania jedynie w sytuacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie obejmuje natomiast innych sytuacji utożsamianych z zakończeniem stosunku pracy – to jest, rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron bądź też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taki zapis umowny można wprawdzie interpretować jako dotyczący sytuacji, gdzie do przedwczesnego zakończenia stosunku pracy łączącego strony dochodzi na skutek oświadczenia pracodawcy

(co może sugerować określenie „w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę”), jednocześnie zawiera dokładne określenie umożliwiające identyfikację o jakie konkretnie oświadczenie pracodawcy chodzi. W ocenie sądu okręgowego, aby przyjąć, że przepis ten dotyczy każdego rozwiązania umowy o pracę na skutek jednostronnej czynności pracodawcy

(a więc zarówno wypowiedzenie umowy, jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia), konieczna byłaby inna redakcja § 5.5 z której taka możliwość wynikałaby w sposób bezsporny.

Taka interpretacja jest przy tym poniekąd zgodna ze stanowiskiem samego powoda, który w treści powództwa, w części dotyczącej wysokości dochodzonego roszczenia oraz jego podstaw prawnych wskazywał, że „umowa została wprawdzie rozwiązana bez wypowiedzenia, ale w przypadku stwierdzenia przez sąd, że nastąpiło to z naruszeniem przepisów prawa, rozwiązanie umowy powinno być traktowane jako wypowiedzenie” (k. 10 a.s.). W swoich zeznaniach powód nie wskazywał natomiast, by interpretował omawiany zapis umowy o pracę w sposób rozszerzający, zaś taka wykładania nie znajduje również potwierdzenia w zebranym w toku postępowania materiale dowodowym.

Na tle powyższych rozważań za nietrafny należało zatem uznać zarzut naruszenia

art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. Wymaga przy tym zaznaczenia, że sąd rejonowy – wbrew twierdzeniom skarżącego – nie kwestionował możliwości zastrzeżenia korzystniejszych uregulowań w zakresie odszkodowania przysługującego pracownikowi na wypadek niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołanie się przez sąd rejonowy na granice wysokości odszkodowania określone w art. 58 k.p. stanowiło element rozważań w zakresie wykładni § 5.5 umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r. oraz charakteru przewidzianego w tym postanowieniu świadczenia, jakie miało powodowi przysługiwać na zasadach w nim określonych. W tym też kontekście,

w motywach skarżonego wyroku zasadnie wskazano również na automatyzm działania omawianej regulacji, gdyż wypłata powodowi odszkodowania w kwocie równej 24-krotności wynagrodzenia zasadniczego miała nastąpić niezależnie od tego, czy wypowiedzenie (obniżenie wynagrodzenia) było wadliwe (niezgodne z przepisami Kodeksu pracy), czy też nie. To z kolei uzasadnia wniosek o innym charakterze przewidzianego w umowie odszkodowania, którego nie można utożsamiać z odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia określonego w art. 56 k.p., które przysługuje w razie z naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Omawiany zapis § 5.5 umowy nie stanowi zatem

modyfikacji odpowiedzialności pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę w porównaniu do regulacji ustawowej, przy zastosowaniu semiimperatywności art. 58 k.p. w rozumieniu art. 18 § 1 k.p. Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszych dla pracownika. W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Te korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15). W ocenie sądu okręgowego, aby osiągnąć powyższy skutek konieczne było sformułowanie klauzuli umownej w taki sposób, by, po pierwsze, przewidywała odszkodowanie w wymiarze wyższym niż przewidziano w ustawie, po drugie zaś, wypłata odszkodowania była uwarunkowana niezgodnym z przepisami Kodeksu pracy rozwiązaniem z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Innymi słowy, dla skutecznego uregulowania kwestii odszkodowania w sposób korzystniejszy dla powoda niż przewidują to przepisy prawa pracy konieczne było stworzenie klauzuli odnoszącej się do sytuacji w istocie tożsamej jak określona w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., lecz przewidującej wyższy zakres odszkodowania. W konsekwencji powyższego sąd rejonowy trafnie wykładając oświadczenie woli stron wyrażone w § 5.5 umowy o pracę prawidłowo stwierdził, że określone w nim odszkodowanie stanowi innego rodzaju świadczenie niż świadczenie odszkodowawcze określone w art. 56 § 1 k.p. W tym kontekście należy zaznaczyć, że powód konsekwentnie domagał się odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę roszczeń art. 56 § 1 k.p. w zw. z 58 k.p. W tym zakresie wskazywał, że domaga się roszczenia liczonego jako odszkodowanie z przyjęciem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, stanowiącego kwotę 54.120 zł (3 x 18.040 zł). Powołując się na przepis § 5.5 umowy o pracę wskazywał na szerszą niż podstawowa (tj. przewidziana w art. 58 k.p.) odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, co jednak – jak omówiono powyżej – nie miało w niniejszej sprawie miejsca.

Ostatecznie sąd okręgowy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 97 § 3 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Z powyższego wynika jedynie obowiązek pracodawcy polegający na wydaniu świadectwa pracy o odpowiedniej treści – wskazania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w miejsce stwierdzenia, że do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę doszło bez wypowiedzenia z jego winy w przypadku orzeczenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Powyższy skutek korzystnego dla pracownika rozstrzygnięcia sądu pracy nie prowadzi natomiast do przyjęcia *ex tunc*, że do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie doszło – taka sytuacja bowiem nastąpiła, lecz z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy. Sytuacja określona w art. 97 § 3 k.p. wiąże się z uznaniem przez sąd za sprzeczne z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W takim przypadku należy zmienić świadectwo lub wydać nowe nie dlatego, że było ono wadliwe – jeżeli pracodawca podał rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to postąpił zgodnie z prawem. Konieczność uzupełnienia świadectwa lub wydania nowego jest natomiast następstwem zdarzenia, które zaszło po wydaniu świadectwa – to jest, wydania prawomocnego wyroku, z którego wynika sprzeczność z prawem rozwiązania stosunku pracy (por.: Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Opublikowano: LEX/el. 2021). W rezultacie zamieszczenia przez pracodawcę w świadectwie pracy wymaganej przez art. 97 § 3 k.p. informacji, zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, pracownik przy ustalaniu uprawnień zależnych od sposobu rozwiązania stosunku pracy powinien być traktowany tak, jakby rozwiązano z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i nie może ponosić ujemnych następstw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 r.,

II PK 103/12). Z powyższej interpretacji art. 97 § 3 k.p. wynika zatem jednoznacznie, że dopiero rozstrzygnięcie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na korzyść pracownika aktualizuje obowiązek wydania świadectwa pracy zgodnie z powołanym przepisem. Trafnie zatem sąd rejonowy zważył, że w realiach niniejszej sprawy dochodzony pozwem obowiązek nie ciążył na pozwanym ani przed wniesieniem powództwa, ani też nie powstał po zamknięciu rozprawy, gdyż zgodnie z treścią omawianego przepisu obowiązek wydania przez pracodawcę nowego pracodawcy (ze wskazaniem innej podstawy zakończenia stosunku pracy) wynika z prawomocnego orzeczenia sądu. Sąd ten nie miał zatem podstaw do tego, by uwzględnić roszczenie powoda o zobowiązanie pozwanego do wydania zaktualizowanego w myśl art. 97 § 3 k.p. świadectwa pracy. Jednocześnie brak było podstawy ku temu, by – jak zdaje się sugerować strona powodowa – na etapie wyrokowania przez sąd rejonowy przyjąć, że skutki fictio iuris przewidzianej w tym przepisie „zamiany” sposobu rozwiązania umowy o pracę z powodem na rozwiązanie za wypowiedzeniem (w miejsce rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika) wywierało dalszy skutek w postaci możliwości dochodzenia przez powoda odszkodowania przewidzianego w § 5.5 umowy o pracę z 22 czerwca 2012 r.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, sąd okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie sądu rejonowego co do zasady było prawidłowe i odpowiada prawu zarówno pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i w większości w zakresie rozważań prawnych. Skarżący nie przedstawił zarzutów mogących kwestionować wyrok sądu rejonowego wzruszyć. W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, a przedmiot sporu został rozpoznany. Nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylenia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w rozumieniu art. 386 § 2 i 4 k.p.c. Z tych też względów sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, orzekając jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji, stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), zasądzając od powoda na rzecz pozwanej spółki 5400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Kosicka