

Sygn. akt XXI Pa 342/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Bożena Rzewuska |
| Sędziowie: | SO Monika Sawa SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.) |
| Protokolant: | sekr. sądowy Katarzyna Nowicka |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej we W.

o wynagrodzenie, odprawę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 marca 2018 roku sygn. akt VII P 1113/07

1. prostuje w sentencji i komparycji zaskarżonego wyroku niedokładność poprzez wykreślenie nazwiska (...) a wpisanie (...),
2. oddala apelację,
3. zasądza od K. P. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej we W. kwotę 1470 (tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 342/18

UZASADNIENIE

K. P. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. 44.602,49 zł, w tym 7.875 zł tytułem wynagrodzenia za luty, 8.750 zł tytułem wynagrodzenia za marzec, 12.500 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień, 12.500 zł tytułem odprawy z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz 4.780 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(...) S.A. we W. wniósł o oddalenie powództwa, zasądzenie kosztów postępowania od powódki, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podnosząc, że pozwana nie miała wiedzy o porozumieniu zawartym z powódką, które miało na celu wyłudzenie od pracodawcy wysokiego wynagrodzenia i odprawy, a przy jego

zawieraniu pozwana spółka nie była należycie reprezentowana, więc jest ono nieważne i nie rodzi po stronie pozwanej żadnych zobowiązań względem powódki. Ponadto wskazała, że K. P. wystawiono świadectwo. Jednocześnie podniosła zarzut przedawnienia roszczeń wskazanych w piśmie procesowym z dnia 1 września 2010 r.

Wyrokiem z 2 marca 2018 r. sąd rejonowy w punkcie pierwszym - oddalił powództwo w całości; w punkcie drugim - zasądził od powódki na rzecz pozwanej 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim - oddalił wniosek pozwanego o zwrot kosztów zastępstwa w pozostałym zakresie.

Sąd rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. P. była zatrudniona w (...) S.A. we W. w okresie od 25 września 2006 r. na podstawie umowy na okres próbny, a od 2 listopada 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menedżera strategicznego w wymiarze pełnego etatu. Miejsmem wykonywania pracy miała być siedziba spółki. Siedzibą spółki był W..

Umowa o pracę z powódką została podpisana w imieniu pozwanej spółki przez ówczesnego członka zarządu prezesa S. K. (1). Reprezentacja w spółce była dwuosobowa. Pan K. dysponował pełnomocnictwem do jednoosobowego wykonywania czynności w imieniu pracodawcy. S. K. (1) dokonywał także takich czynności w stosunku do innych pracowników .

Zgodnie z umową wynagrodzenie powódki wynosiło 3.740 zł brutto.

Powódka otrzymała umowę na czas nieokreślony mimo krytycznej oceny jej umiejętności przez dyrektora działu technicznego.

Powódka podejmując zatrudnienie wskazała pracodawcy, że adresami umożliwiającymi kontakt i korespondencję z nią był adres zamieszkania tj. ul. (...) w K. oraz adres do korespondencji ul. (...) we W.. Adresy te były jedynymi jakimi pozwany dysponował.

Powódka wykonywała pracę w siedzibie spółki we W.. Od stycznia 2007r. została oddelegowana przez pracodawcę do wykonywania pracy w W..

W związku z delegacją nie nastąpiła zmiana zakresu obowiązków ani wynagrodzenia powódki. Od stycznia 2007r. zmieniono nazwę stanowiska na anglojęzyczną (...). Zmiana nazwy stanowiska miała znaczenie wizerunkowe.

(...) oddział pozwanej spółki znajdował się przy ulicy (...) i tam zatrzymywali się pracownicy delegowani, w tym powódka. S. K. (1) przebywał tam na stałe i mieszkał tam razem z K. P..

Powódka była pracownikiem przeciętnym, nie posiadała wiedzy na temat działalności spółki, nie zdobyła żadnych certyfikatów producenckich, które poświadczałyby jej wiedzę na temat oferowanych przez pozwaną rozwiązań, nie знаła programu Excel. Powódka samodzielnie nie przygotowała żadnej oferty, zlecała to innym, nie potrafiła ustalić marży, nie znała produktów firmy.

5 lutego 2007 r. S. K. (1) reprezentujący pozwaną spółkę zawarł z K. P. porozumienie zmieniające umowę o pracę, na mocy którego powódka miała zajmować stanowisko (...) z wynagrodzeniem zasadniczym 12.500 zł brutto, a jej miejscmem wykonywania pracy miał być region (...), W.. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę powódka miała otrzymać 12 miesięczną odprawę, obliczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Porozumienie to zostało zawarte bez wiedzy i zgody drugiego członka zarządu i nie zostało przekazane do kadr pozwanej mieszczących się we W., mimo obowiązującej w tym zakresie praktyki.

Warunki płacowe zawarte w aneksie znacząco odbiegały od pensji pozostałych pracowników, żadnemu z pracowników nie przysługiwało także prawo do dwunastomiesięcznej odprawy. B. S. zatrudniona na równorzędnym stanowisku do powódki zarabiała miesięcznie 1.500 zł netto w tym samym okresie. W jej umowie nie znajdowały się zapisy o premiach od sprzedaży, o samochodzie i komputerze służbowym, ani o dwunastomiesięcznej odprawie. Pracownicy

działu technicznego zarabiali ok. 1.800 – 3.500 zł netto, przy czym górna stawka to zarobki dyrektora technicznego. Handlowcy: I. P. (1) i P. M. zarabiali między 1500-2.600 zł. Żaden pracowników nie miał wynagrodzenia na poziomie 12.500 zł, a pozwanej spółki nie było stać w 2007 r. aby zatrudniać pracownika za takim wynagrodzeniem.

Powódkę łączyła z prezesem K. zażyłość intymna, która ostatecznie przybrała formę konkubinatu. Powódka była lepiej traktowana przez prezesa K. niż inni pracownicy, a ich stopień poufałości był widoczny dla osób trzecich. Prezes rozmawiał z powódką więcej niż z innymi pracownikami Powódka przygotowywała S. K. (1) śniadania, obiady, wychodziła z nim do kina. Powódka była z prezesem na wycieczce w K.. Powódka pozwalała sobie na krytykę prezesa w obecności osób trzecich: krytykowała jego wiedzę, wchodziła mu w słowo. Była taka sytuacja, że S. K. (1) prosił asystentkę zarządu S. K. (2) o rezerwację lokalu na imieniny powódki. Powódka mieszkała razem z panem K..

Powódka po zawarciu porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę z dnia 5 lutego 2007 r. w dalszym ciągu wystawiała tygodniowe delegacje za wyjazdy służbowe z W. do W. w lutym i marcu 2007 r. i upominała się w pozwanej spółce o ich wypłatę.

Powódka nie występowała o wypłatę wynagrodzenie w wysokości wynikającej z porozumienia z dnia 5 lutego 2007 r. Powódka nie kwestionowała swojego wynagrodzenia i wysokości odprowadzanych składek, ani odbieranych druków (...).

2 marca 2007 r. S. K. (1) podpisał aneksy do umów o pracę P. M. i I. P. (1), na mocy których z umów o pracę został wykreślony § 2 „Zakaz konkurencji”, a pracodawca zrzekł się roszczeń z niego wynikających.

Oświadczeniem z 30 marca 2007 r. prezes S. K. (1) rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia bez obowiązku świadczenia pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Wypowiedzenie umowy wręczył powódce S. K. (1) w tym samym dniu. Podobnej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z (...) S.A. S. K. (1) wręczył I. P. (2) i P. M. obiecując im zatrudnienie w nowej firmie powiązanej z pozwaną spółką .

Wypowiedzenia umów o prace dokonane zostały bez zgody i wiedzy drugiego członka zarządu, a dokumenty nie zostały od razu przesłane do kadr spółki.

Pani I. P. (1) i P. M. odwołali się do sądu od oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pani P. zawarła z pozwanym ugodę pozasądową.

30 marca 2007 r. S. K. (1) wypłacił z rachunków spółki kwotę 255.000 zł, w związku z czym zostało złożone doniesienie do prokuratury.

2 kwietnia 2007 r. S. K. (1) został odwołany z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki.

Od kwietnia 2007r. powódka przestała stawiać się do pracy.

Pismem z 2 kwietnia 2007 r. (...) S.A. wezwał powódkę na adres ul. (...), W. do pilnego zgłoszenia się w siedzibie spółki we W. w dniu 4 kwietnia 2007 r. celem podsumowania prac powódki. Przedmiotowe pismo zostało również wysłane faksem na adres ul. (...) w W..

Pismem z 5 kwietnia 2017r. pracodawca wezwał powódkę do stawienia się w siedzibie firmy we W. w dniu 11 kwietnia 2007 r. tj. pierwszego dnia po zakończeniu okresu na jaki zostało wystawione zwolnienie lekarskie. Pismo to zostało skierowane na adres ul. (...) W. (pismo- k. nr 16 w części B a.o.).

6 kwietnia 2007 r. K. P. wysłała do pozwanej zwolnienie lekarskie o jej czasowej niezdolności do pracy od 3 kwietnia 2007 r. do 10 kwietnia 2007 r. Powódka nie informowała pozwanej spółki, że otrzymała wypowiedzenie i została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W treści zwolnienia lekarskiego jako miejsce zamieszkania został wpisany adres ul. (...) K..

Porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy powódki z 5 lutego 2007r. wypłynęło do spółki dopiero 10 kwietnia 2007 r.

10 kwietnia 2007 r. do spółki wpłynęły także inne dokumenty: dotyczące uchylenia zakazu konkurencji, rozwiązania umów o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz dotyczący zwolnienia P. M. z obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. W pozwanej nie było żadnych rozmów na temat zwolnienia pracowników ani też o likwidacji zakładu na terenie W..

Pismem z 11 kwietnia 2007r. pracodawca wezwał powódkę do stawienia się w siedzibie firmy we W. pierwszego dnia po zakończeniu okresu na jaki zostało wystawione zwolnienie lekarskie. Pracodawca przedmiotowe wezwanie skierował na 3 adresy: ul. (...) K., ul. (...) W. oraz na adres ul. (...), W..

Oświadczeniem z 16 kwietnia 2007 r. prezes zarządu pozwanej S. D. poinformował K. P., że porozumienie z 5 lutego 2007r. spółka uznaje za fikcyjne, niemające podstaw prawnych i sporządzone z naruszeniem obowiązującego regulaminu pracy i przepisów prawa, z uwagi na co nie będzie ono honorowane, a należne wynagrodzenia powódka będzie otrzymywać zgodnie z umową o pracę.

Pismem z 16 kwietnia 2007r. powódka wezwała spółkę do wypłaty wynagrodzenia zgodnie z umową o pracę z zachowaniem warunków porozumienia z 5 lutego 2007 i regulaminem pracy.

Powódka nie stawiała się na wezwanie pracodawcy, także po zakończeniu zwolnienia lekarskiego uznając, że została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w związku z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę .

Pismem 16 kwietnia 2007 r. pozwana spółka reprezentowana przez prezesa S. D. i wiceprezesa A. K. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu niestawienia się powódki w miejscu pracy. Pracodawca wskazał, że w związku z rozwiązaniem umowy najmu lokalu w W. przy ul. (...) w W., miejscem pracy powódki od dnia 1 kwietnia 2007 r. była siedziba spółki mieszcząca się we W. przy ul. (...), (...)-(...) W.. W piśmie wskazano również, że za dzień rozwiązania umowy o pracę uznaje się dzień doręczenia niniejszego pisma lub dzień zwrotu nieodebranej korespondencji.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało wysłane do powódki na adresy: ul. (...), W. oraz ul. (...), K. w dniu 16 kwietnia 2007 r., jednak nie zostało ono odebrane pod żadnym z nich.

Korespondencja skierowana na adres we W. i w K. była dwukrotnie awizowana. Drugie awizo przesyłki nadanej na adres w K. miało miejsce w dniu 24 kwietnia 2017 r. Siedmiodniowy termin na odebranie korespondencji upłynął bezskutecznie w dniu 7 maja 2007 r.

Pismem z 14 maja 2007 r. powódka wezwał pozwana spółkę do wystawienia świadectwa pracy i do wypłacenia przysługujących świadczeń.

14 maja 2007 r. pozwana spółka wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy trwał w okresie od 25 września 2006 r. do 7 maja 2007 r. i został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Świadectwo pracy zostało wysłane 14 maja 2007 r. na adres ul. (...) w K. i odebrane w dniu 19 maja 2007 r. przez matkę powódki.

12 kwietnia 2007 r. w KRS zarejestrowany został podmiot (...) sp. z o.o. w W. mający swoją siedzibą w pomieszczeniach przy ul. (...) w W. (gdzie dotychczas był oddział pozwanej), której udziałowcami byli rodzice S. K. (1). Pełnomocnikiem do składania woli, podpisywania i negocjacji umów i zaciągania zobowiązań w imieniu spółki bez ograniczeń jednoosobowo został S. K. (1) Spółka ta miała charakter konkurencyjny w stosunku do działalności pozwanej spółki. Powódka w dniu 3 kwietnia 2007 r. opłaciła ze swojego rachunku bankowego opłatę za wpis do KRS i ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym spółki (...) sp. z o.o. Powódka uczestniczyła w działalności prowadzonej przez ww. spółkę. W (...) sp. z o.o. zatrudnieni byli również inni pracownicy, którzy wcześniej byli pracownikami (...) S.A.: I. P. (1) i P. M..

Ostatecznie oddział pozwanej w W. został zlikwidowany w kwietniu 2007r.

Pozwana spółka wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę w lutym i marcu w wysokości wynikającej z umowy o pracę, nie uwzględniając zmiany wynagrodzenia wynikającej z porozumienia z dnia 5 lutego 2007r. (bezsporne).

Powódka nie odwoływała się do sądu od wypowiedzenia jej umowy o pracę ani od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (bezsporne).

Powódka składała skargi do PIP i Urzędu Skarbowego.

W ramach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w dniach 30 maja 2007 r. i 12 czerwca 2007 r. stwierdzono, że w pozwanej spółce zatrudnionych było 16 pracowników.

Powódka wystąpiła z prywatnym aktem oskarżenia przeciwko S. D., A. K., A. D. i A. J. o pomówienie i znieważenie.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z 16 listopada 2015r. S. K. (1) został uznany z winnego przywłaszczenia sobie 225.000 zł należącej do pozwanej spółki. Tym samym wyrokiem sąd uniewinnił powódkę i S. K. (1) od zarzutu działania na szkodę pozwanej spółki poprzez zawarcie pozornego i niekorzystnego dla spółki porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartą między pozwana spółką a powódką oraz poświadczenie nieprawdy w porozumieniu poprzez wskazanie w nim niezgodnie z rzeczywistym terminem zawarcia porozumienia daty 5.02.2007 wskazując, że oskarżonym nie można przypisać wypełnienia znamion fałszu intelektualnego. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 października 2016 r.

Między stronami toczył się także proces o zapłatę premii zakończony prawomocnym oddaleniem powództwa.

Sąd rejonowy ocenił, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazano, że w świetle materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że świadectwo pracy zostało powódce wydane, co skutkowało oddaleniem roszczenia o jego wydanie jako bezzasadnego. Jednocześnie sąd rejonowy podzielił stanowisko strony powodowej co do tego, że data i sposób ustania stosunku wskazany na wydanym powódce świadectwie pracy nie odpowiada prawdzie. Mając to na uwadze sąd pierwszej instancji wskazał, że kluczową kwestią dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie daty i sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz rozstrzygnięcie kwestii, czy S. K. (1) miał prawo samodzielnie wypowiedzieć powódce umowę o pracę.

Sąd rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego wynika, że S. K. (1) był uprawniony jednoosobowo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Zaznaczono, że jest to sytuacja, którą kodeks pracy wprost przewiduje w treści art. 3¹ § 1. Okoliczność ta została potwierdzona nie tylko zeznaniami świadków oraz stron, ale także poprzez znajdujące się aktach dokumenty osobowe pracowników, w których czynności z zakresu pracy dokonywał jednoosobowo S. K. (1). Wskazano przede wszystkim na umowę o pracę powódki, którą pan K. podpisał jednoosobowo, a która nie była przez spółkę kwestionowana. Zatem w ocenie sądu rejonowego również złożone powódce wypowiedzenie było dokonane przez osobę uprawnioną, posiadającą do tego stosowne pełnomocnictwo i zostało skutecznie złożone w 30 marca 2007 r. Oświadczenie to wywarło skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy 30 kwietnia 2007 r.

Sąd rejonowy zaznaczył również, że spółka mogła rozwiązać umowę o pracę w okresie biegu wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Oceniał jednak, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie odniosło skutku, albowiem dotarło do powódki już po ustaniu stosunku pracy, który zakończył się 30 kwietnia 2007r.

Odnosząc się do roszczenia powódki sąd rejonowy wskazał, że wobec przekonania strony powodowej co do wadliwości świadectwa pracy adekwatnym roszczeniem powinno być roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, przy czym strona powodowa powinna była wykazać, że dochowała przewidziany ustawą tryb w tym zakresie. Wskazano jednak, że takie roszczenie w niniejszej sprawie nie zostało zgłoszone, pomimo faktu, że powódka była przez cały proces reprezentowana przez fachowego pełnomocnika.

Sąd rejonowy oddalił również roszczenie o odprawę uznając je za niezasadne. Wskazano, że zgodnie z art. 10 tej ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników prawo do odprawy przysługuje także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Mając na uwadze treść zacytowanego przepisu sąd rejonowy wskazał, że powódka nie wykazała aby pozwany zatrudniał co najmniej 20 pracowników. Zaznaczono, że z protokołu Inspekcji Pracy natomiast wynika, że w tamtym czasie spółka zatrudniała 16 osób, co wyklucza możliwość zastosowania cytowanej ustawy.

Ponadto wskazano, że przesłanką do przyznania prawa do odprawy na mocy art. 10 ustawy jest wykazanie przez stronę powodową, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę były okoliczności niedotyczące pracownika. Sąd rejonowy ocenił, że przesłanka ta nie została w niniejszej sprawie wykazana. Wskazano, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że podana w oświadczeniu z dnia 30 marca 2007r. przyczyna jest pozorna. Działania podjęte przez S. K. (1) związane z rozwiązaniem stosunków pracy z wszystkimi pracownikami pozwanej wykonującymi swoje obowiązki w W. w połączeniu z faktem wypowiedzenia zakazów konkurencji tym pracownikom i późniejszym założeniem spółki (...) sp. z o.o. wskazują, że ich wyłącznym celem było umożliwienie zwolnionym pracownikom podjęcie zatrudnienia w nowoutworzonej spółce. Zaznaczono, że powódka nie wykazała, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn nieleżących po stronie powódki i że nie przyczyniła się ona do rozwiązania stosunku pracy, w szczególności wobec kwestionowania prawdziwości tych przyczyn przez spółkę z uwagi na złożenie tego oświadczenia przez ówczesnego prezesa S. K. (1) i późniejsze wydarzenia związane z założeniem spółki (...), w których powódka czynnie brała udział.

Sąd rejonowy oddalił jako niezasadne także powództwo o wypłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W zakresie wynagrodzenia za kwiecień 2007r. w wysokości przekraczającej kwotę 8.760 zł i w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd uwzględnił podnoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia. Wskazano, że pierwotnie powódka dochodziła bowiem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2007r. w wysokości 8.500 zł, następnie – 8.760 zł. Dopiero pismem z dnia 1 września 2010r. rozszerzyła żądanie zapłaty za ten miesiąc do kwoty 12.500 zł oraz wytoczyła żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Sąd rejonowy zaznaczył, że roszczenie o wynagrodzenie za kwiecień 2007 r. uległo przedawnieniu najpóźniej 11 maja 2010 r. Odnośnie ekwiwalentu wskazano, że biorąc pod uwagę, że stosunek pracy ustał 30 kwietnia 2007 r., roszczenie to uległo przedawnieniu 1 maja 2010 r. Zatem z uwagi na powyższe roszczenia wytoczone 1 września 2010 r. sąd rejonowy uznał za przedawnione.

W pozostałym zakresie sąd rejonowy oddalił powództwo o wynagrodzenie jako niezasadne. Sąd rejonowy podzielił stanowisko strony powodowej co do tego, że S. K. (1) był uprawniony do jednoosobowego zawarcia takiego porozumienia oraz przyjął, że porozumienie zostało zawarte w dacie na nim wskazanej. Jednocześnie sąd rejonowy zaznaczył, że przekazanie spornego porozumienia spółce dopiero 10 kwietnia 2007 r. nie jest wystarczającym dowodem do uznania, że porozumienie zostało antydatowane. Wobec braku kontrdowodów sąd pierwszej instancji przyjął, rozstrzygając na korzyść strony powodowej ewentualne wątpliwości w tym zakresie, że do zawarcia tego porozumienia doszło 5 lutego 2007 r.

Sąd rejonowy oddalił jednak roszczenie powódki uznając, że porozumienie, z którego powódka wywodzi swoje roszczenie, jest nieważne jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przywołano treść art. 58 § 2 k.p., zgodnie z którym nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. W ocenie sądu rejonowego zawarte z powódką przez S. K. (1) porozumienie z 5 lutego 2007 r. naruszało zasady współzycia społecznego. Wskazano, że z ustaleń wynika, że przedmiotowe porozumienie zostało zawarte w tajemnicy przed spółką. Wiedzę o nim miał jedynie S. K. (1) i powódka. Nie zostało ono ujawnione w żaden sposób. Aż do dnia 10 kwietnia 2007 r., nie było przekazane do kadr, a jego warunki nie były realizowane. Sąd rejonowy zaznaczył, że nie było podstaw do zawarcia takiego porozumienia z powódką i nie było uzasadnienia do przyznania jej tak wysokich świadczeń. Wskazano, że mocą spornego porozumienia wynagrodzenie powódki miało zostać podniesione z kwoty 3.740 do

12.500 zł, przewyższając tym samym wielokrotnie wynagrodzenie wszystkich pracowników spółki. Dodatkowo sporne porozumienie przyznawało powódce prawo do dwunastomiesięcznej odprawy - świadczenia, którego nie posiadał żaden pracownik. Zaznaczono, że z materiału dowodowego wynika, że takiej zmiany nie uzasadniały ani kompetencje, ani umiejętności powódki. Wskazano, że brak jest także dowodów, aby zmiana taka wynikała z interesów pozwanej spółki czy realiów rynkowych. Sąd rejonowy podkreślił również, że porozumienie nie było wykonywane. Powódka pobierała wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości i rozliczała delegacje za pracę w W. mimo, że zgodnie z treścią porozumienia jej miejscem pracy była W.. Sąd rejonowy wskazał, że brak jest dowodów wskazujących na to, że powódka upominała się o wypłatę wynagrodzenia w wyższej wysokości, a powoływany przez powódkę e-mail z dnia 22 marca 2007r. (k 199) również tego nie potwierdza. W ocenie sądu rejonowego jego ogólnikowa treść oraz fakt adresowania go wyłącznie do pana K. nie świadczą o tym, aby można go było uznać za wystąpienie do spółki w sprawie wypłaty wynagrodzenia wynikającego z porozumienia z dnia 5 lutego 2007r. Sąd rejonowy wskazał, że wynagrodzenie wynikające z tego porozumienia powinno zgodnie z nim zostać wypłacone powódce już za luty 2007 r., jak również od tego miesiąca na mocy porozumienia powódka była zobowiązana do świadczenia pracy w W.. Zaznaczono, że powódka nie dochodziła wypłaty wynagrodzenia wynikającego z porozumienia, nie kwestionowała wystawianych jej druków (...), których odbiór kwitowała osobiście. Te okoliczności w ocenie sądu rejonowego świadczą o tym, że porozumienie zostało celowo ukryte przed spółką.

Dodatkowo sąd rejonowy ocenił, że tak skonstruowane porozumienie rażąco przekraczało dopuszczalne w warunkach pozwanej spółki, świadczenia przysługujące pracownikowi. Zaznaczono, że powódka była młodym pracownikiem, z niewielkim stażem pracy oraz, jak ocenili pozostali pracownicy, bez umiejętności umożliwiających dobrą i efektywną pracę na rzecz pozwanej. W tych okolicznościach sąd rejonowy ocenił, że tak rażące zwiększenie jej wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia. Wskazano, że nie udało się także wykazać stronie powodowej jakie przesłanki miałyby sprawić, że było ono adekwatne do realiów pracy w pozwanej spółce czy też ówczesnych realiów rynkowych. Zasada ta odnosi się również do pozostałych warunków porozumienia z 5 lutego 2007 r., w tym prawa do dwunastomiesięcznej odprawy obliczonej według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop. Sąd rejonowy wskazał, że nie jest to co prawda rozwiązanie niespotykane na rynku, jednak nie występuje ono na stanowiskach analogicznych do zajmowanego przez powódkę, z uwagi na co odbiegało ono znacząco nie tylko od rozwiązań przyjętych w pozwanej spółce, ale także realiów rynkowych.

Sąd rejonowy wskazał również, że przeciwko zgodności z zasadami współżycia społecznego spornego porozumienia przemawiają także okoliczności sprawy, z których wynika, że już 30 marca 2007r. pan K. wypowiedział powódce umowę o pracę i wspólnie z powódką podjął działania mające na celu uruchomienie działalności spółki konkurencyjnej przejmując pracowników i pomieszczenie oddziału (...) pozwanego. Zaznaczono, że nie bez znaczenia dla oceny spornego porozumienia jest także fakt relacji osobistych, które łączyły powódkę i pana S. K. (1), które ostatecznie przybrały formę konkubinatu. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że powódka była traktowana przez pana K. w uprzywilejowany sposób, a jej relacje z prezesem odbiegały od relacji służbowych, co uzasadnia twierdzenie, że zawarcie spornego porozumienia na tak uprzywilejowanych warunkach wynikało z łączącej powódkę z panem K. relacji, a nie z okoliczności obiektywnych, związanych z świadczoną przez nią pracą.

W ocenie sądu rejonowego brak jest uzasadnienia dla zawarcia z powódką takiego porozumienia i należy je uznać za sprzeczne zasadami współżycia społecznego, z uwagi na co roszczenia wywodzone z tego porozumienia podlegają oddaleniu.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania. Powódka wniosła również o zasądzenie kosztów postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewszechstronną ocenę dowodów w postaci zeznań powódki i S. D., zeznań świadków R. G., P. T., I. P. (1), S. K. (2), S. K. (1);

2. art. 227 § 2 k.p.c. w zw. z art. 236 poprzez niedopuszczenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i załączonych do pisma pełnomocnika powódki z 4 sierpnia 2017 r.;
3. art. 227 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki dotyczących kwalifikacji zawodowych powódki i jej kompetencji;
4. art. 229 k.p.c. poprzez uznanie za nieudowodnione faktów, które przyznała pozwana tj., że powódka pełniła obowiązki inne niż handlowcy;
5. art. 231 k.p.c. poprzez uznanie, że:
 - oceny świadków T. i G. miały jakikolwiek wpływ na decyzję o dalszym zatrudnieniu powódki czy późniejszą ocenę pracy powódki,
 - umowa nie była wykonywana;
6. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których sąd się oparł oceniając, że nie istnieją podstawy do uznania, że powódka wykonywała inne lub nowe obowiązki;
7. art. 1 i 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
8. art. 8 k.p. poprzez ustalenie, że zawarcie umowy o pracę z wynagrodzeniem 12 500 zł miesięcznie i ustalenia poczynione przez powódkę ze S. K. (1), stanowią nadużycie prawa;
9. art. 97 k.p. poprzez błędne ustalenie, że prawa pracownika związane z wydaniem świadectwa pracy są warunkowane jego odwołaniem się od świadectwa z wadliwą treścią;
10. art. 232 k.p.c. poprzez wydanie wyroku przez skład sędziowski, który nie przesłuchiwał świadków.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ocenił, że apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd okręgowy podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem sądu okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 323 k.p.c. poprzez wydanie wyroku przez skład sędziowski, który nie przesłuchiwał świadków. Zgodnie z obowiązującą na gruncie procedury cywilnej zasadą bezpośredniości, postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym. Ustawodawca przewiduje wyjątki od reguły prowadzenia postępowania dowodowego przez sąd orzekający, stwarzając możliwość zlecenia przeprowadzenia dowodu przez ten sąd jednemu ze swych członków (sędzia wyznaczony) albo innemu sądowi (sąd wezwany). W niniejszej sprawie postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez skład orzekający. Co prawda skład ten w

toku postępowania ulegał zmianie, jednak nie świadczy to o naruszeniu procedury cywilnej. Kodeks postępowania cywilnego nie wymaga, aby postępowanie od samego początku aż do wydania orzeczenia toczyło się przed tym samym składem orzekającym. Wymaga jedynie, by wyrok był wydany przez sędziów, przed którymi odbyła się rozprawa poprzedzająca bezpośrednio wydanie wyroku. Wymóg ten został w niniejszej sprawie spełniony. Rozprawa poprzedzająca wydanie wyroku odbyła się w tym samym składzie, który wydał wyrok. Zarzut powódki był zatem niezasadny.

W odniesieniu do zarzutów dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że sąd rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, określonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy jako całość w sposób bezstronny i racjonalny. Powódka nie wykazała w tym zakresie braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Powódka nie wskazała na czym polegała błędna jej zdaniem ocena materiału dowodowego, nie wskazała na żadne sprzeczności, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Zarzuty stawiane w apelacji dotyczące oceny materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego stanowią w rzeczywistości jedynie polemikę z ustaleniami sądu.

Na uwzględnienie nie zasługiwały także zarzuty powódki dotyczące nieprzeprowadzenia dowodu z dokumentów załączonych do akt sprawy i akt osobowych. Sąd rejonowy prawidłowo ocenił, że wnioski dowodowe zawarte w piśmie z 4 sierpnia 2017 r. były nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy. Trafnie wskazano, że powódka nie podała na jakie okoliczności faktyczne mają być przeprowadzone wskazane w piśmie dowody. Pismo stanowi opis „kulis sprawy”, które w większości nie miały znaczenia dla jej rozstrzygnięcia. Powódka zapomniała również, że jako podstawę nieprzeprowadzenia tych dowodów, sąd rejonowy wskazał to, że nie uzasadniono dlaczego dowody te zostały zgłoszone dopiero na tym etapie postępowania tj. niemal 10 lat po złożeniu pozwu.

Nie można także podzielić stanowiska powódki, że sąd rejonowy był zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu postępowania dowodowego w zakresie kwalifikacji powódki. Należy podkreślić, że obowiązek wskazania dowodów obciąża przede wszystkim strony postępowania. Sąd może wprawdzie dopuścić dowód nie wskazany przez stronę, jednakże powinien traktować takie dopuszczenie dowodu jako środek ostateczny. Stanowi on istotny wyjątek od zasady kontradyktoryjności i wynikającego z niej ciężaru dostarczenia dowodów przez strony. Dopuszczenie z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę jest prawem, nie zaś obowiązkiem sądu. Sąd nie ma także obowiązku wyřęczenia strony zastępowanej przez adwokata lub radcę prawnego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 czerwca 2013 r., I ACa 670/12, LEX nr 1392099, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 23 sierpnia 2013 r., I ACa 413/13, LEX nr 1363294). Nie można zatem zgodzić się z powódką, że obowiązkiem sądu rejonowego było przeprowadzenie dowodu z akt osobowych na okoliczność kwalifikacji zawodowych powódki i jej kompetencji. Z materiału dowodowego przedłożonego przez pozwanego wynika, że nie było podstaw do przyznania powódce tak wysokiego wynagrodzenia. Powódka chcąc wykazać, że uzasadnieniem były jej wyjątkowe kwalifikacje i kompetencje, powinna była wnioskować o przeprowadzenie dowodów to potwierdzających.

Nie można zgodzić się także z zarzutem naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Błędne jest stanowisko powódki, zgodnie z którym sąd rejonowy nie wskazał w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których się oparł oceniając, że nie istnieją podstawy do uznania, że powódka wykonywała inne lub nowe obowiązki. Zaznaczenia wymaga, że sąd rejonowy dokonując ustalenia, że: „W związku z delegacją nie nastąpiła zmiana zakresu obowiązków ani wynagrodzenia powódki. Od stycznia 2007r. zmieniono nazwę stanowiska na anglojęzyczną (...). Zmiana nazwy stanowiska miała znaczenie wizerunkowe.” wskazał dowody, na których się oparł. Zaznaczono, że fakt ten wynika z zeznań świadka R. G., zeznań członka zarządu pozwanego oraz z korespondencji e-mail (k.243-249). Sąd rejonowy wskazał zatem na jakiej podstawie uznał, że zmiana ograniczyła się wyłącznie do nazwy stanowiska. Powódka nie podważyła natomiast skutecznie oceny materiału dowodowego. Należało zatem uznać, że zmiana stanowiska powódki na (...) nie pociągnęła za sobą zmiany w zakresie wykonywanych czynności.

Wskazać w tym miejscu należy, że dla oceny sprawy nie ma decydującego znaczenia to, czy powódka wykonywała dokładnie takie same obowiązki, co handlowcy. Oceniając warunki zatrudnienia powódki sąd rejonowy wziął bowiem pod uwagę nie tylko tych pracowników. Wysokość wynagrodzenia oraz inne warunki porozumienia porównano z tymi, które dotyczyły pozostałych pracowników. Sąd rejonowy nie ograniczył się przy tym wyłącznie do handlowców. Zaznaczyć należy, co podkreślił sąd pierwszej instancji, że żadnemu z pracowników nie przysługiwało prawo do dwunastomiesięcznej odprawy. Wzięto również pod uwagę wynagrodzenie pracowników działu technicznego, w tym dyrektora, handlowców. Zaznaczono, że żaden z pracowników nie miał wynagrodzenia na poziomie 12 500 zł. Wynagrodzenie powódki znacząco odbiegało od wynagrodzeń innych osób. Nie było też uzasadnienia dla przyznania powódce tak wysokiego wynagrodzenia. Mając to na uwadze niezasadny był zarzut naruszenia art. 229 k.p.c. poprzez uznanie za nieudowodnione faktów, które przyznała pozwana tj., że powódka pełniła obowiązki inne niż handlowcy. Zaznaczenia przy tym wymaga, że powódka skoncentrowała się na, niesłusznym jej zdaniem, porównywaniu jej z handlowcami, nie rozumiejąc przy tym, że ocena sądu opierała się na wszechstronnej analizie. Analiza ta nie koncentrowała się wyłącznie na porównaniu jej z handlowcami. Prawidłowo wzięto pod uwagę również innych pracowników, wysokość dysproporcji w warunkach wynagradzania, kondycję finansową pozwanego, a także relacje osobiste łączące powódkę z prezesem S. K. (1).

W ocenie sądu okręgowego okoliczności niniejszej sprawy wskazywały na konieczność rozpatrzenia roszczenia powódki o wynagrodzenie w kontekście jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Z przepisu tego wynika zatem, że każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Treść klauzuli generalnej zawarta w tym przepisie ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r. w sprawie I PK 558/02, publik. OSNP Nr 16/2004, poz. 283, a także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Zaznaczenia przy tym wymaga, że wynagrodzenie za pracę doznaje szczególnej ochrony w przepisach prawa pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną, a zatem ustawodawca wyłączył możliwość dyspozytywnego decydowania przez pracownika o prawie do wynagrodzenia wyłączając dopuszczalność jego zrzeczenia się. Objęcie wynagrodzenia za pracę szczególną ochroną nie wyłącza jednak, w ocenie sądu okręgowego, możliwości oddalenia powództwa o wynagrodzenie na podstawie art. 8 k.p. Stosowanie tego przepisu nie prowadzi bowiem do uchylecia lub zmiany obowiązujących przepisów prawa do wynagrodzenia, ale daje możliwość odmowy udzielenia ochrony prawnej w przypadku, gdy w świetle oceny danego stanu faktycznego korzystanie przez stronę z prawa do wynagrodzenia pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Inaczej mówiąc, odwołanie się do art. 8 k.p. nie podważa mocy obowiązującej przepisów prawa, ale ma na celu zapobieganie stosowaniu prawa w sposób, który prowadzi do wywarcia skutków niemoralnych albo rozmiągających się zasadniczo z założeniem jego ustanowienia. W ocenie sądu drugiej instancji założenie, że żądanie wynagrodzenia za pracę nie może być nadużyciem prawa i dłużnik w żadnym przypadku nie może mieć ochrony wynikającej z art. 8 k.p., jest za daleko idące i nie znajduje potwierdzenia w celowościowej wykładni tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r. IV CNP 12/08; LEX nr 461749). Co więcej Sąd Najwyższy wskazał, że w oderwaniu od konkretnych okoliczności sprawy nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161).

Sąd rejonowy prawidłowo ocenił, że porozumienie z 5 lutego 2007 r. było ważne. W imieniu pracodawcy podpisał je S. K. (1), który był upoważniony do reprezentowania spółki w sprawach pracowniczych. Jednocześnie jednak sąd

pierwszej instancji prawidłowo uznał, że roszczenie powódki o wynagrodzenie i ekwiwalent wymaga rozpatrzenia w kontekście jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Należy bowiem zwrócić uwagę, że okoliczności towarzyszące zawarciu tego porozumienia były szczególne. Po pierwsze, porozumienie zakładało duży wzrost wynagrodzenia powódki (z 3.740 zł do 12 500 zł) oraz przyznawał powódce prawo do odprawy w wysokości wynagrodzenia za 12 miesięcy. Takie warunki znacząco odbiegały od norm przyjętych u pozwanego. Żaden z pracowników pozwanej nie miał ani tak wysokiego wynagrodzenia, ani prawa do dwunastomiesięcznej odprawy. Z materiału dowodowego wynika, że takie warunki nie miały uzasadnienia ani w kompetencjach powódki, ani w interesie pozwanej spółki. Po drugie, powódka była w związku z osobą zawierającą porozumienie w imieniu spółki. Nie miało przy tym znaczenia to, czy w dniu zawarcia porozumienia powódka była już w konkubinacie ze S. K. (1). Nawet jeśli związku tego nie można było określić w tym czasie konkubinatem, to bez wątplenia powódkę i S. K. (1) nie łączył we wskazanym czasie wyłącznie stosunek pracowniczy. Powódka podniosła, że była w konkubinacie ze S. K. (1) od maja 2007 r. Nie sposób jednak uznać, że osobiste relacje pomiędzy wskazanymi osobami rozpoczęły się nagle w maju 2007 r., podczas gdy w lutym 2007 r. relacje te miały charakter wyłącznie służbowy. Takie wnioskowanie jest niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Po trzecie, porozumienie zostało zawarte w tajemnicy przed spółką i wpłynęło do niej dopiero w kwietniu 2017 r. Po czwarte, oświadczeniem z 30 marca 2007 r. prezes S. K. (1) rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia bez obowiązku świadczenia pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Oświadczenie zostało zatem złożone niecałe dwa miesiące po zawarciu porozumienia, w którym przewidziano prawo do odprawy wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia podwyższonego do 12 500 zł. Po piąte, po wypowiedzeniu umowy o pracę powódka wraz ze S. K. (1) podjęli działania mające na celu uruchomienie działalności spółki konkurencyjnej w stosunku do pozwanego, w tym przejście pracowników i pomieszczenie oddziału (...) pozwanego.

Mając na uwadze wskazane okoliczności należało uznać, że zawarcie porozumienia miało na celu osiągnięcie korzyści majątkowej. Powódka i S. K. (1) planowali rozpoczęcie działalności konkurencyjnej, a przed rozstaniem się z pozwaną spółką chcieli doprowadzić do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracodawcy w celu osiągnięcia korzyści majątkowej. W ocenie sądu jest to jedyne logiczne wytłumaczenie działań powódki i prezesa pozwanej. Sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania byłoby przyjęcie, że podane wyżej okoliczności faktyczne sprawy nie były ze sobą powiązane, a kilkukrotne podwyższenie powódce wynagrodzenia i przyznanie jej prawa do dwunastomiesięcznej odprawy na dwa miesiące przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie było działaniem mającym na celu osiągnięcie korzyści majątkowej. Wobec tych okoliczności sąd okręgowy ocenił, że skorzystanie przez powódkę z prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z porozumienia naruszałoby zasady współżycia społecznego tj. obowiązujące w stosunkach pracy normy moralno-obyczajowe takie jak zasady dobrej wiary, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy. Z uwagi na przedstawione okoliczności, prawo powódki do wynagrodzenia w wysokości określonej porozumieniem jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania i nie zasługuje na ochronę.

Sąd rejonowy dokonał również prawidłowej oceny roszczenia o odprawę z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Prawidłowo wskazano, że nie udowodniono, że pozwany zatrudniał co najmniej 20 pracowników. To zaś jest przesłanką wskazaną w art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Trafnie zaznaczono, że z protokołu Inspekcji Pracy wynika, że w tamtym czasie spółka zatrudniała 16 osób, co wyklucza możliwość zastosowania cytowanej ustawy. Co równie istotne, przesłanką do przyznania prawa do odprawy na mocy tego przepisu jest wykazanie, że wyłączną przyczyną umowy o pracę były okoliczności nie dotyczące pracownika. Mając na uwadze przedstawione we wcześniejszym akapicie okoliczności, należało uznać, że przesłanka ta nie została spełniona. Sąd rejonowy trafnie wskazał, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska pracy była pozorna. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było osiągnięcie korzyści majątkowej w związku z warunkami porozumienia z lutego 2007 r., a także umożliwienie zatrudnienia powódki w konkurencyjnej spółce. Ponieważ przesłanki wskazane w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie zostały spełnione, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego rozstrzygnięcia w zakresie świadectwa pracy należy przede wszystkim wskazać, że powódka domagała się wydania świadectwa pracy, a nie jego sprostowania. Z ustaleń sądu rejonowego wynika natomiast, że świadectwo pracy zostało powódce wysłane, a 9 maja 2007 r. odebrała je matka powódki. Powódka nie wykazała, a nawet nie podniosła, że nie mogła się z treścią świadectwa pracy zapoznać. Wręcz przeciwnie, zakwestionowała dane wskazane w tym dokumencie, co oznacza, że musiała je otrzymać. Skoro świadectwo pracy zostało wydane, roszczenie o jego wydanie było niezasadne. Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wniosła o sprostowanie świadectwa pracy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, sąd okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., w punkcie drugim wyroku oddalił apelację pozwanego.

W punkcie pierwszym wyroku sąd okręgowy na podstawie art. 160 § 1 k.p.c., sprostował oczywistą omyłkę w sentencji i komparycji wyroku sądu pierwszej instancji polegającą na błędnym wskazaniu nazwiska powódki.

O kosztach procesu sąd okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego adwokatem ustalone zgodnie regulacją § 2 pkt 5 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Monika Sawa Bożena Rzewuska Krzysztof Kopciowski