

Sygn. akt VI P 725/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 21.01.2016r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

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

o odprawę pieniężną

I. oddała powództwo.

Sygn. akt VI P 725/15

UZASADNIENIE

Powód P. C. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniósł o zasądzenie kwoty 10.500 zł (netto) tytułem odprawy.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. C. zawarł z J. G. ((...) PHU (...) w S.) umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2013r. Powód zatrudniony został na stanowisku kierownika przedsiębiorstwa w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł brutto.

(dowód: kopia umowy o pracę k.5)

W dniu 3 czerwca 2014r. powód i J. G. podpisali aneks do umowy o pracę. W aneksie tym wskazano, że powód zatrudniony jest na stanowisku menedżera przedsiębiorstwa za wynagrodzeniem 3.500 zł netto miesięcznie. W treści aneksu zawarty został §3, w którym wskazano, że w przypadku wypowiedzenia zawartej umowy o pracę pracodawca zobowiązuje się do wypłaty trzymiesięcznej odprawy w wysokości wielokrotności otrzymywanego wynagrodzenia. W §4 wskazano, że pozostałe warunki wynikające z zawartej umowy pozostają bez zmian z zachowaniem Kodeksu pracy.

(dowód: kopia aneksu k.6)

W dniu 8 sierpnia 2014r. powód został poinformowany pisemnie, że z dniem 15 września 2014r. zorganizowana część przedsiębiorstwa w postaci działu zajmującego się profesjonalnym utrzymaniem czystości, zostanie wniesiona aportem do (...) spółki z o.o. Z tym dniem pracownicy PUH (...)J. G. staną się mocy prawa pracownikami (...) sp. z o.o.

(dowód: informacja k.7B akt osobowych powoda)

W dniu 18 sierpnia 2015r. pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy – kierownik przedsiębiorstwa.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k.1C akt osobowych powoda)

W dacie złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana spółka zatrudniała 19 pracowników.

(okoliczność bezsporna)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Treść i autentyczność dokumentów nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane w toku postępowania. Zostały więc one uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c. Przy ustalaniu okoliczności faktycznych w sprawie Sąd wziął również pod uwagę zeznania powoda – w zakresie uznanym za wiarygodne.

Zeznaniom powoda Sąd przyznał walor wiarygodności. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie zatrudnienia u pozwanego oraz u J. G. oraz rozwiązania umowy o pracę – w tej części znajdują one pełne odzwierciedlenie w dokumentach zgromadzonych w toku postępowania. Brak jest podstaw do podważania wiarygodności zeznań powoda co do samego faktu podpisania aneksu w czerwcu 2014r., bowiem potwierdza to dokument. Sąd odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom powoda co do motywów, czy podstaw zawarcia aneksu o takiej treści. Zeznania powoda w tym zakresie są nielogiczne i nieprzekonywujące. Zauważyć trzeba, iż powód i J. G. zawarli umowę o pracę w czerwcu 2013r., a dopiero po roku wprowadzono zapis dotyczący odprawy. Jeśliby w istocie – jak podał powód – zamiarem stron było wprowadzenie do stosunku pracy uprawnień związanych z dłuższym stażem pracy, wskazano by to w treści umowy o pracę. Strony mogły np. wprowadzić dłuższy niż wynikający ze stażu pracy, okres wypowiedzenia, czy też ustalić, że do stażu pracy należy wliczać okres zatrudnienia np. u poprzedniego pracodawcy. Znamiennym jest, że zapis o odprawie nie został zawarty w umowie o pracę – nie mogła to więc być okoliczność skłaniająca powoda do podjęcia zatrudnienia u J. G.. Dodatkowe świadczenie na rzecz powoda zostało wprowadzone dopiero po roku od nawiązania stosunku pracy pomiędzy powodem i J. G.. Nie zaistniały przy tym szczególne okoliczności, które uzasadniałyby by nagle – po roku zatrudnienia – wprowadzenie bardzo korzystnych dla powoda zmian w treści stosunku pracy. Podkreślenia przy tym wymaga, że podpisanie aneksu nastąpiło dwa miesiące przed wniesieniem przedsiębiorstwa J. G. aportem do pozwanej spółki. Zatem – w ocenie Sądu – wiadomym było, że zmieni się pracodawca powoda. Zdaniem Sądu, celem podpisania aneksu było zapewnienie powodowi dodatkowych, nieuzasadnionych świadczeń ze stosunku pracy. Zupełnie zaś niezrozumiałe i nieuzasadnione jest wprowadzenie odprawy pieniężnej również w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Nie do pogodzenia z celem odprawy pieniężnej, czy innego świadczenia jest przyznanie do niego prawa pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę pracownikowi z uwagi np. na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Zatem pracownik, który nieprawidłowo wykonuje swoją pracę, miałby otrzymać dodatkowe świadczenie od pracodawcy. Nie ma zaś żadnego uzasadnienia dla wypłaty odprawy czy innego dodatkowego świadczenia przez pracodawcę, gdy to pracownik wypowiada umowę o pracę. Stąd też zeznania powoda w tej materii jawią się jako sprzeczne z zasadami logiki, probabilistyki i racjonalnego postępowania i nie mogą zostać uznane za przekonujące i miarodajne.

Powód domagał się zasądzenia odprawy w kwocie 10.500 zł. Podstawą domagania się przez powoda tego świadczenia jest zapis §3 aneksu z dnia 3 czerwca 2014r., w którym wskazano, że w przypadku wypowiedzenia zawartej umowy o pracę, pracodawca zobowiązuje się do wypłaty trzymiesięcznej w wysokości wielokrotności otrzymywanego wynagrodzenia.

Rozważając kwestię zasadności powództwa, w pierwszej kolejności należy podkreślić, iż pracownik, któremu zagwarantowano nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współzycia społecznego określonych w art. 8 k.p. Tak więc choć jest możliwe umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia (por. wyrok SN z dnia 20.06.2012r., I PK 13/120.). Przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współzycia społecznego art. 8 k.p. (por. posiłkowo wyrok SN z dnia 04.11.2010r., II PK 106/10, OSNP 2012/3-4/30).

Przypomnieć w tym miejscu wypada, iż zgodnie z treścią 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.

Zasady współzycia społecznego z art. 8 k.p. stanowią środek kontroli wykonywania prawa podmiotowego. Mechanizm ich działania sprowadza się do korekty sposobu jego wykonywania. Stanowią granicę wykonywania prawa podmiotowego, a nie granice prawa podmiotowego. Jeżeli zasady współzycia społecznego uznać za granice prawa podmiotowego (sfery postępowania w określony sposób gwarantowane normą prawną), stanowiłyby one wówczas elementy graniczne prawa, a zatem wchodziłyby w jego treść. Wyznaczenie natomiast zasadom współzycia społecznego roli granic wykonywania prawa rozdziela oba zagadnienia. W treści art. 8 k.p. eksponuje się bowiem zakaz czynienia użytku z prawa niezgodnie z zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zasady czuwają nad prawidłowością wykonywania prawa podmiotowego. Każdorazowe korzystanie z prawa podmiotowego przez uprawnionego niezgodnie ze wskazanym sposobem jego realizacji, nie jest uważane za jego wykonywanie. Może spotkać się z odmową jego ochrony. Zakaz korzystania z prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego nie oznacza, że uprawniony został ograniczony w swoim prawie podmiotowym. Przysługuje mu ono nadal, tyle tylko, że sposób jego realizacji spowodował, iż działanie w ramach prawa, naruszające zasady współzycia społecznego, nie będzie chronione. Uznaje się za zgodne z prawem tylko takie działanie, które mieszcząc się w granicach prawa podmiotowego, równocześnie przy jego wykonywaniu nie narusza określonego przez ustawodawcę zakresu korzystania z niego (vide: Komentarz do art. 8 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Celowość odesłania w wielu przypadkach do systemu pozaprawnych ocen moralnych (zasad słuszności, dobrych obyczajów itp.) nie budzi wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie. Istotą klauzuli generalnej nadużycia prawa podmiotowego jest możliwość wkraczania w sferę korzystania i czynienia użytku z praw podmiotowych, także praw bezwzględnie obowiązujących. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719. Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001, nr 1, s. 9 i z 4 października 2001 r., I CKN 458/00, LexPolonica nr 381359. Przepis art. 8 k.p. pozwala odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 8 kp jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Przepis art. 8 kp określa granice, w jakich osoba uprawniona może czynić użytek z przysługującego jej prawa podmiotowego. Może on znaleźć zastosowanie, gdy ocena

konkretnego stanu faktycznego, przy uwzględnieniu określonej normy prawnej, prowadzi do wniosku, że korzystanie przez uprawnionego z jego prawa jest sprzeczne z wymienionymi w nim zasadami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2000 r., II CKN 258/00, LexPolonica nr 380641).

Z kolei klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności. Zasady współzycia społecznego zaś to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 21.11.2012r., sygn. akt III APa 27/12, LEX nr 1246752).

Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest 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. wyrok SN z dnia 20.12.2013r., sygn. akt II PK 91/13, LEX nr 1448329).

Wprawdzie strony mogą przewidzieć w umowie zwiększoną wysokość świadczenia należnego pracownikowi, jednakże ważność tej umowy podlega kontroli sądu pracy również w zakresie jej zgodności z zasadami współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 11.04.2006r., I PK 162/05, OSNP 2007/7-8/92). W przedmiotowej sprawie nie ma, zdaniem Sądu, żadnych okoliczności uzasadniających przyznanie powodowi prawa do odprawy pieniężnej – na zasadach i w wysokości odmiennej (korzystniejszej) od warunków ustawowych.

Powtórzyć wypada, że powód został zatrudniony u J. G. od 2013r. Jeśliby zachętą do podjęcia zatrudnienia w firmie miało być szczególne świadczenie, powinno być ono przewidziane przy nawiązaniu stosunku pracy. Taka sytuacja nie występuje w sprawie niniejszej. Przy zatrudnieniu powoda, który – jak podał miałby rozpocząć pracę na prośbę J. G. (wracając z zagranicy) – nie zostały przewidziane szczególne profity. Jeżeli zamiarem stron miało być zapewnienie powodowi świadczeń powiązanych ze stażem pracy w rozmiarze wyższym niż zatrudnienie u J. G., zostałyby to zawarte w umowie o pracę i w zupełnie inny sposób zredagowane (np. wskazanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia). Podpisanie aneksu nastąpiło po roku od zawarcia umowy o pracę. W aneksie podwyższono wysokość wynagrodzenia z kwoty 2.500 zł brutto na kwotę 3.500 zł, a zatem była to podwyżka o prawie 100%. Nie było przy tym żadnych szczególnych okoliczności, które uzasadniałyby aż taką zmianę w wysokości wynagrodzenia. Jednocześnie powód zagwarantował sobie odprawę w wysokości trzymiesięcznego (zwiększonego) wynagrodzenia – w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Odprawa miałaby przysługiwać powodowi nie tylko w oderwaniu od powiązania wysokości ze stażem pracy (maksymalna wysokość w porównaniu do przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników). Świadczenie takie miałoby przysługiwać powodowi niezależnie od przyczyny wypowiedzenia, a więc również w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodów dotyczących pracownika (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków), co jest zupełnie niezrozumiałe. Nie można dopatrzeć się także jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia dla przyznania pracownikowi prawa do odprawy pracownikowi w sytuacji, gdy to on wypowiedział umowę o pracę, kończąc stosunek pracy (z jakich przyczyn pracodawca miałby wówczas wypłacać dodatkowe świadczenie pieniężne na rzecz powoda). Wprawdzie powód zatrudniony był jako manager przedsiębiorstwa, jednakże nie był jedynym na obszarze Polski specjalistą w rzadkiej dziedzinie, nie posiadał wyjątkowego doświadczenia zawodowego. Ani wykształcenie, ani kwalifikacje powoda, ani jego doświadczenie zawodowe, ani staż pracy u J. G. nie wskazywały na istnienie podstaw do wielokrotnego zwiększania uprawnień. Nie uszło uwagi Sądu, iż aneks został datowany na 3 czerwca 2014r., a więc dwa miesiące przed otrzymaniem informacji o przejściu zakładu pracy w trybie art.23¹ k.p. Wszystkie te okoliczności we wzajemnym powiązaniu wskazują na przyznanie powodowi prawa do nadmiernego i nieuzasadnionego świadczenia. Należy przy tym mieć na względzie, iż działanie wbrew interesowi spółki w szczególnie wyjątkowych sytuacjach stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązkowi lojalności wobec pracodawcy, co prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej ustalającej nadmiernie wygórowane wynagrodzenie pracownika (art. 58 § 2 k.c. w

związku z art. 300 k.p.) – por. wyrok SN z dnia 21.07.2009r., II PK 21/09, OSNP 2011/5-6/75). Nadmienić przy tym dodatkowo można, iż np. sporządzenie aneksu do umowy o pracę, mocą którego w przypadku odwołania pracownika ze stanowiska prezesa zarządu, będzie mu przysługiwało odszkodowanie w wysokości sześciokrotności jego średniego miesięcznego wynagrodzenia, uzasadnia uznanie postanowień aneksu do umowy o pracę za nieważne i sprzeczne z prawem, jako przekraczające granice płacy godziwej (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p.) – por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 25.04.2003r., III APa 5/03, OSA 2003/12/45.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd – na podstawie art.8 k.p. w zw. z art.58 k.c. w zw. z art.300 k.p. – oddalił powództwo o zasądzenie odprawy w oparciu o postanowienia aneksu do umowy o pracę.

Materiał dowodowy w sprawie nie daje również podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie może bowiem budzić wątpliwości, że w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana spółka nie zatrudniała 20 pracowników, a więc nie była objęta zakresem podmiotowym ustawy (art.1 cytowanej ustawy).

Z powyższych względów, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.