

Sygn. akt XP 279/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Bożena Sawicka – Woźniak, Anna Grabowska – Gnych

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **J. W.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. we W.**

o **odszkodowanie**

I. oddała powództwo;

zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

sygn. akt XP 279/13

UZASADNIENIE

Powód J. W. pozwem z dnia 4 marca 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o zasądzenie kwoty 60.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż od dnia 31 grudnia 2008 r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Kierownika D. Sprzedaży (...), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę została mu wypowiedziana w dniu 31 sierpnia 2011 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2012 r. Przyczyną wypowiedzenia był proces restrukturyzacji i ograniczenia zatrudnienia (k. 4).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż samo zawarcie aneksu do umowy o pracę oraz wprowadzenie do niej zapisu o odszkodowaniu należnemu pracownikowi w razie rozwiązania lub ustania stosunku pracy bez względu na przyczynę naruszało zasady współzycia społecznego i w związku z tym ta czynność prawna (zmiana umowy) jest nieważna (na podstawie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego), ponadto czynność ta jest zarazem sprzeczna z prawem i również na tej podstawie jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 Kp).

Ponadto, strona pozwana zarzuca, iż samo wystąpienie powoda z roszczeniem wynikającym z tej czynności prawnej nie zasługuje na ochronę jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Strona pozwana wskazała, że zastrzeżenie odszkodowania bez uwzględnienia wystąpienia szkody jest sprzeczne z ustawą (art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c.) i już tego powodu jest nieważne, a powództwo powinno zostać na tej podstawie oddalone. Zgodnie bowiem z art. 361 k.c. „Zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. § 2. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzo.” Jeżeli zaś odszkodowanie już w momencie jego zastrzeżenia nie jest połączone z jakąkolwiek stratą pracownika bądź utraconą korzyścią to wówczas postanowienie je przewidujące jest nieważne z mocy art. 58 § 1 k.c. Skoro pracownik nie był zobowiązany do żadnego ekwiwalentnego świadczenia w momencie ustaniu stosunku pracy, to nie mógł ponieść szkody w związku z tym zdarzeniem, a co za tym idzie żądanie odszkodowania jest bezzasadne. Podobnie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przewiduje, że: „Dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.” W związku z tym nawet w regulacji dotyczącej odszkodowań umownych wymagane jest wystąpienie szkody po stronie żądającego odszkodowania, a gdy a priori, taka szkoda nie zachodzi postanowienie umowne jest nieważne.

Strona pozwana zaznaczyła, że inaczej należałoby rozpatrywać sprawę, gdyby odszkodowanie było zastrzeżone w wyższej wysokości za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy pracę przez pracodawcę. Wówczas byłoby to ważne postanowienie umowne (choć również podlegające ocenie przez pryzmat art. 8 k.p.), gdyż pracownik przez bezprawne zachowania pracodawcy traciłby zapewnione wcześniej prawo do zatrudnienia. Jeżeli natomiast odszkodowanie było zastrzeżone za samo ustanie stosunku pracy lub rozwiązanie bez względu na przyczynę to jest ono nieważne, gdyż po 12 miesięcznym okresie wypowiedzenia - zgodnym z prawem i niekwestionowanym przez pracownika - nie spowodowało żadnej szkody. Podkreślić więc należy, że pracownikowi nie należy się odszkodowanie za zgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Należy zwrócić również uwagę, że powód na podstawie aneksu do umowy mógłby domagać się odszkodowania również wtedy, gdyby w sposób zasadny została z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, a ponadto także w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro w tej sytuacji odszkodowanie przysługuje pracodawcy to zastrzeżenie go na rzecz pracownika stanowi obejście prawa - art. 61¹ k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c. i jest nieważne z mocy prawa.

Zwrócić trzeba uwagę, że zapłata równowartości rocznego wynagrodzenia za rozwiązanie bądź ustanie stosunku pracy nie została zastrzeżona jako kara umowna, a jako odszkodowanie, a tylko w tym pierwszym przypadku można by mówić od jej oderwania od konieczności wystąpienia i wykazania przez pracownik szkody.

Powód domaga się odszkodowania mimo, iż nie poniósł żadnej szkody co już samo w sobie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Strona pozwana wskazała, iż powód jest spowinowacony z byłym prezesem zarządu oraz z byłym członkiem rady nadzorczej strony pozwanej i jest jednym z kilku (3-4) pracowników, którym wówczas bez uzasadnienia zmieniono drastycznie na korzyść umowy o pracę. Pracownik, który po 12 miesięcznym okresie wypowiedzenia kończącym się na koniec roku kalendarzowego, w którym był zwolniony od obowiązku świadczenia pracy, nie może w zgodzie z zasadami współzycia społecznego żądać dodatkowego odszkodowania w wysokości równej wartości wynagrodzenia za okres równy temu wypowiedzeniu. W ocenie strony pozwanej już wprowadzenie do umowy zapisu o 12 miesięcznym okresie wypowiedzenia budzi wątpliwości, a w połączeniu ze stosunkami osobistymi (powinowactwo) łączącymi prezesa zarządu podpisującego sporny aneks z pracownikiem jest motywowane w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, które dotyczyć mają wszystkich pracowników a nie tylko tych spowinowaconych z ówczesnym prezesem zarządu.

Powyższe okoliczności (sprzeczność z zasadami współzycia społecznego) w zakresie dotyczącym wynagrodzenia, zastrzeżonego w wyższej wysokości w porównaniu z innymi pracownikami na podobnych, albo nawet wyższych stanowiskach, (w kontekście obliczenia odszkodowania jak równowartości rocznego wynagrodzenia), może stanowić przejaw dyskryminacji w równym traktowaniu w zatrudnianiu lub naruszanie zakazu dyskryminacji. Skoro więc przyczyna rozwiązania umowy o pracę dotyczyła pracodawcy: „restrukturyzacja oraz ograniczenie zatrudnienia w przedsiębiorstwie Spółki, likwidacja stanowiska pracy.”, uznać należy iż podwyższenie wynagrodzenia wyłącznie jednemu pracownikowi spowinowaconemu z ówczesnym prezesem Zarządu mimo złej sytuacji ekonomicznej spółki należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W końcu skoro wysokość odszkodowania określana jest przez wysokość wynagrodzenia to w odniesieniu do tego odszkodowania można wyprowadzić argument, że z treści art. 13 k.p., przewidującego, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, w szczególności argumentu, że skoro wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną i art. 80 k.p.), to przyznanie pracownikowi świadczenia (odszkodowania) bez świadczenia przez niego pracy należy ocenić jako "niegodziwe".

Niezależnie od powyższego strona pozwana zarzuciła, że w dniu 31 grudnia 2012 r. powód otrzymał 3-miesięczną odprawę w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Gdyby Sąd nie podzielił powyższych zarzutów, wniosła o zaliczenie powyższej odprawy na poczet roszczenia dochodzonego pozwem (k. 21-24).

Pismem z dnia 5 czerwca 2013 r. strona pozwana na podstawie art. 84 k.p.c. wniosła o zawiadomienie o niniejszej sprawie L. J. (k. 48-v. 48).

L. J. nie zgłosił przystąpienia do sprawy jako interwenient uboczny (bezsporne).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. W. był zatrudniony przez stronę pozwaną w okresie od 25 marca 2004 r. od 31 grudnia 2012 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 stycznia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powód zajmował następujące stanowiska: przedstawiciel handlowy (25 luty 2004 r. – 21 kwiecień 2004 r.); kierownik działu transportu (22 kwiecień 2004 r. – 31 grudzień 2004 r.); p.o. kierownika działu handlowego W. (1 styczeń 2005 r. – 7 lipiec 2006 r.); kierownik działu transportu (8 maj 2006 r. – 31 styczeń 2008 r.).

Z dniem 1 lutego 2008 r. prezes zarządu strony pozwanej L. J. powierzył powodowi stanowisko kierownika działu sprzedaży lokalnej z wynagrodzeniem: płacą zasadniczą w wysokości 5.700,00 PLN brutto plus premia według zasad zawartych w załączniku.

Zgodnie z załącznikiem do umowy o pracę powoda, powodowi przysługiwała premia regulaminowa miesięczna w razie wykonania co najmniej 96% procent planu sprzedaży.

Za wykonanie planu sprzedaży w 96 procentach lub więcej, premia przysługuje wg następujących proporcji:

- od 96% do 96,99 % wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 12 % płacy zasadniczej;
- od 97% do 97,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 14 % płacy zasadniczej;
- od 98% do 98,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 16 % płacy zasadniczej;
- od 99% do 99,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 18 % płacy zasadniczej;
- od 100% do 100,50 % wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 20 % płacy zasadniczej;

- od 100,51 % do 100,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 25% płacy zasadniczej;
- od 101% do 101,50 % wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 30 % płacy zasadniczej;
- od 101,51 % do 101,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 32% płacy zasadniczej;
- od 102,00 % do 102,50% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 34% płacy zasadniczej;
- od 102,51 % do 102,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 36% płacy zasadniczej;
- od 103,00 % do 103,50% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 38% płacy zasadniczej;
- od 103,51 % do 103,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 40% płacy zasadniczej;
- od 104,00 % do 104,50% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 42% płacy zasadniczej;
- od 104,51 % do 104,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 44% płacy zasadniczej;
- od 105,00 % do 105,50% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 46% płacy zasadniczej;
- od 105,51 % do 105,99% wykonania planu sprzedaży przysługuje premia w wysokości 48% płacy zasadniczej;
- dodatkowo powyżej 106 % wykonania planu sprzedaży - za każdy zakończony 1% planu przysługuje prawo do 2% płacy zasadniczej.

Przełożony powoda J. B., kiedy kończyła się powodowi umowa na czas określony, zawnioskował o zawarcie z powodem umowy na czas nieokreślony po zakończeniu umowy o pracę na czas określony. Przełożony powoda wnioskował o przedłużenie umowy o pracę na tych samych warunkach.

Dowody: akta osobowe powoda, w szczególności umowy o pracę z powodem, aneks do umowy o pracę, świadectwo pracy powoda

zeznania świadka J. B. k. 82 (płyta CD),

Formalnie bezpośrednim przełożonym powoda był J. D. Handlowy, lecz powód nieformalnie był podporządkowany prezesowi strony pozwanej L. J.. Po tym, jak prezesem zarządu przestał być L. J., powód w przypadku dłuższej nieobecności J. B. podlegał L. S..

Dowody: zeznania świadka J. B. k. 82 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej L. S. k. 46 (płyta CD).

U strony pozwanej były dwa niezależne działy sprzedaży: D. Sprzedaży (...) i D. Sprzedaży Krajowej, który to dział był podporządkowany K. S..

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków powoda na stanowisku kierownika D. Sprzedaży (...) do obowiązków powoda należało:

- zorganizowanie pracy na zajmowanym stanowisku pracy i w podległym pionie na poziomie nowoczesnej organizacji pracy .
- kontrola nad realizacją zadań powierzonych podległemu pionowi do wykonania
- współpraca z D. Handlowym w zakresie prawidłowości realizacji zadań powierzonych do wykonania
- kontrola wykonywania zadań planowych w ujęciu rocznym , kwartalnym , miesięcznym i dziennym wyznaczonych do wykonania podległym pracownikom
- kontrola nad prawidłowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej i jej terminowym przekazaniem
- realizacja planów sprzedaży
- współpraca z D. Handlowym w celu prowadzenia segmentacji rynku lokalnego w zakresie produkowanych wyrobów oraz porównywalnych wyrobów konkurencji
- kontrola wykonania budżetu D.
- szczególna dbałość o dobre imię Spółki (...) i ich godna reprezentacja
- szczególna troska o mienie Spółki oraz nadzór i kontrola nad właściwym gospodarowaniem składnikami majątkowymi
- prowadzenie ewidencji osobowej pracowników D.
- przestrzeganie właściwego , pełnego i efektywnego wykorzystania czasu pracy , wyrównane kontrolowanie pod względem merytorycznym i technicznym pracowników
- nadzór i kontrola nad właściwym zabezpieczeniem podległych pomieszczeń przed zniszczeniem, kradzieżą i pożarem
- natychmiastowe składanie meldunków bezpośrednio przełożonemu - Dyrektorowi Handlowemu o ujawnieniu działania na szkodę S. lub jakichkolwiek nieprawidłowościach lub trudnościach w realizowaniu zadań D.
- kontrola nad terminowym rozliczeniem się podległych pracowników z powierzonego imienia Spółki
- przedkładanie spraw do kontroli i umożliwienie przeprowadzenia kontroli przez bezpośredniego przełożonego , przełożonego wyższego stopnia i organa upoważnione do przeprowadzenia kontroli.

Dział, którym kierował powód, realizował plany sprzedaży na wysokości 90-95%. Na tym samym poziomie, lub na poziomie kilku procent większym realizował sprzedaż D. Sprzedaży Krajowej.

Dowody: akta osobowe powoda, w szczególności zakres obowiązków powoda

zeznania świadka J. B. k. 82 (płyta CD),

Przełożony powoda nie miał żadnych zastrzeżeń do jego pracy. Powód był dobrym, lecz niczym nie wyróżniającym się pracownikiem. Nie był osobą szczególnie istotną w firmie. Nie miał szczególnych obowiązków, poza obowiązkami służbowymi.

Powód w niektóre sprawy się angażował bardzo, lecz było to kosztem innych spraw.

Powód i K. S. byli tak samo zaangażowani w pracy i mieli tak samo ważne stanowiska w firmie w zakresie sprzedaży, z tym, że powód dodatkowo miał podporządkowany transport.

Stanowisko powoda i stanowisko K. S. były równorzędne.

Warunki umowy o pracę powoda były w gestii jego przełożonego J. B., z tym, że warunki pracy powoda, w szczególności aneks z dnia 2 marca 2009 r., nie był znany przełożonemu powoda.

Dowody: akta osobowe powoda, w szczególności zakres obowiązków powoda

zeznania świadka J. B. k. 82 (płyta CD),

Aneksem z dnia 2 marca 2009 r. zawartym do umowy o pracę z 31 grudnia 2008 r. strony ustaliły, iż termin wypowiedzenia umowy o pracę powoda będzie wynosił 12 miesięcy, liczonych na koniec roku kalendarzowego.

Jednocześnie w § 3 aneksu, pracodawca oświadczył, iż w razie rozwiązania lub ustania łączącego strony stosunku pracy, bez względu na przyczynę takiego zdarzenia zobowiązany będzie do uiszczenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości równej wartości wynagrodzenia za okres równy okresowi wypowiedzenia.

Decyzję o zawarciu aneksu z powodem podjął ówczesny prezes zarządu strony pozwanej L. J. i była to jego indywidualna decyzja, której z nikim nie konsultował. Natomiast powód w żaden sposób nie negocjował warunków aneksu tylko go podpisał.

Wiedzę o zawarciu aneksu posiadał tylko prezes zarządu L. J. oraz powód.

Podobne aneksy prezes zarządu L. J. zawarł jeszcze trzema innymi pracownikami, tj.:

- kierownikiem administracyjnym, będącym równocześnie szefem związku zawodowego,

- szefem biura zarządu,

- kierownikiem technicznym, będącym równocześnie przewodniczącym Rady Nadzorczej.

O istniejących aneksach zawartych z powodem jak również z pozostałymi osobami, strona pozwana dowiedziała się dopiero w momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę. Wówczas to weryfikując umowę o pracę powoda zweryfikowano również umowy o pracę innych pracowników.

W tym czasie wyszło również, iż prezes zarządu L. J. ma podpisany aneks do umowy o pracę, w którym miał określony dziesięcioletni okres wypowiedzenia.

Dowody: częściowo zeznania świadka L. J. k. 46 (płyta CD),

zeznania świadka T. G. (1) k. 77 (płyta CD),

przesłuchanie powoda J. W. k. 46 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej L. S. k. 46 (płyta CD).

Pismem z dnia 31 sierpnia 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem umownego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dnia 31 grudnia 2012 r.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy był proces restrukturyzacji i ograniczenia zatrudnienia przedsiębiorstwie spółki, likwidacja stanowiska pracy powoda, co stanowiło przyczynę nie dotyczącą pracownika rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy strona pozwana wypłaciła powodowi odprawę pieniężną w wysokości 19.500,00 zł.

W okresie wypowiedzenia powód wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy, natomiast w pozostałym okresie był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i za ten okres cały czas otrzymywał wynagrodzenie.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód zwrócił się do strony pozwanej o wypłatę odszkodowania wynikającego z aneksu z dnia 2 marca 2009 r. Strona pozwana nie odpowiedziała powodowi na jego wezwania ani też nie wypłaciła żadnego odszkodowania z tego tytułu.

Dowody: przesłuchanie powoda J. W. k. 46 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej L. S. k. 46 (płyta CD),

oświadczenie strony pozwanej z 31.08.2011 r. k. 14,

potwierdzenia wypłaty odprawy pieniężnej k. 32,

wezwania powoda do zapłaty odszkodowania k. 7-8.

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 6.933,55 zł brutto.

Dowody: zaświadczenie o zarobkach k. 31.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził kwoty 60.000,00 zł tytułem odszkodowania przewidzianego w aneksie do umowy o pracę.

W prawie pracy, podobnie jak w prawie cywilnym, obowiązuje zasada swobody umów, w ramach której strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Natomiast zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Zasadniczo oznacza to, iż postanowienia umów o pracę mogą zawierać korzystniejsze postanowienia niż przepisy prawa pracy. Uprzywilejowanie to nie może jednak mieć charakteru bezgranicznego, przyznającego pracownikowi niczym nieuzasadnionych i rażąco wygórowanych świadczeń.

Ukształtowanie stosunku pracy, z obiektywnego punktu widzenia, w sposób niekorzystny dla jednej ze stron i nie ma tu znaczenia, czy stroną tą jest pracownik czy też pracodawca, nie znajduje społecznego przyzwolenia i zasługuje na negatywną ocenę moralną, co z kolei prowadzi do uznania zapisów takiej umowy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a więc nieważne ze względu na naruszenie art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Analizując treść zawartego z powodem aneksu do umowy o pracę, w kontekście dochodzonego przez powoda roszczenia, w ocenie Sądu, zapisy tego postanowienia należy uznać za nieważne, w świetle wyżej powołanego przepisu.

Zgodnie z § 3 aneksu z dnia 2 marca 2009 r. do umowy o pracę z 31 grudnia 2008 r. pracodawca oświadczył, iż w razie rozwiązania lub ustania łączącego strony stosunku pracy, bez względu na przyczynę takiego zdarzenia zobowiązany będzie do uiszczenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości równej wartości wynagrodzenia za okres równy okresowi wynagrodzenia.

Przede wszystkim należy wskazać, iż zobowiązanie do wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika bez względu na przyczynę rozwiązania lub ustania łączącego strony stosunku prawnego jest absolutnie nieważne, zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy, które w gruncie rzeczy uzależniają wypłatę odszkodowania przez pracodawcę tylko w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Zatem co do zasady pracownik nie ma możliwości dochodzenia odszkodowania w sytuacji kiedy do rozwiązania stosunku pracy dojdzie zgodnie z przepisami prawa pracy. Takim wyjątkiem od tej zasady jest niejako odprawa pieniężna określona w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Należy tutaj wskazać, iż na podstawie zawartego aneksu do umowy o pracę mogłoby dojść do sytuacji, w której powód mógłby domagać się odszkodowania w sytuacji kiedy doszłyby do zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, jak również w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., a więc w sytuacji kiedy odszkodowanie przysługuje pracodawcy (art. 61¹ k.p.).

Ponadto, z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż na podstawie spornego aneksu do umowy o pracę powód miał określony dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia liczony na koniec roku kalendarzowego i jednocześnie miało mu przysługiwać odszkodowanie za rozwiązanie lub ustanie łączącego strony stosunku pracy w wysokości równej wartości wynagrodzenia za okres równy okresowi wypowiedzenia, a więc za dwanaście miesięcy.

W ocenie Sądu, przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia przysługującego mu po dwunastomiesięcznym okresie wypowiedzenia umowy o pracę liczonego na koniec roku kalendarzowego, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Umowa o pracę jest bowiem umową wzajemnego zobowiązania, w ramach którego za wykonaną pracę pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia. Wysokość ewentualnego dodatkowego świadczenia pieniężnego związanego z utratą pracy powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w skutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. Nie może stanowić ono jednak swoistego źródła dodatkowych, niczym nie uzasadnionych dochodów pracownika. Ustalenie dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego na koniec roku kalendarzowego niejako już samo w sobie rekompensuje powodowi utratę pracy i przyznanie mu jeszcze dodatkowego świadczenia z tego tytułu równego dwunastomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia należy uznać za niczym nie uzasadnione szczególne uprzywilejowanie powoda.

Przy ocenie naruszenia zasad współzycia społecznego, nie ma natomiast znaczenia, iż strona pozwana jest przedsiębiorstwem prywatnym, albowiem w obecnym stanie prawnym Kodeks pracy nie rozgranicza pracodawców na przedsiębiorstwa prywatne czy państwowe i w żaden sposób nie uzależnia od tego zastosowania określonych przepisów.

W ocenie Sądu, nielogiczne sprzeczne z doświadczeniem życiowym są wyjaśnienia świadka L. J. jakoby ów aneks miał być podziękowaniem dla powoda za osiągnięte bardzo dobre wyniki sprzedażowe, jak też podziękowanie za zakres odpowiedzialności, która na jego barkach spoczywała (transport ciężarowy, flotę samochodową). Z doświadczenia życiowego wynika bowiem, iż za tego typu osiągnięcia w pracy, które stanowią przecież realizację podstawowych obowiązków pracowniczych, a które w rzeczy samej nie są niczym szczególnym, czy też nadzwyczajnym, pracodawcy wyróżniają pracowników odpowiednimi profitami finansowymi w postaci zwiększonego wynagrodzenia, wypłaty dodatków do wynagrodzenia z tytułu dodatkowych obowiązków, czy też premii z uwagi na osiągnięte wyniki.

Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Z umowy o pracę na czas nieokreślony z 31 grudnia 2008 r. wynika, iż wynagrodzenie powoda wynosiło 6.500,00 zł miesięcznie + premia wg załącznika do umowy o pracę, której wysokość była uzależniona od wykonania procentowo określonego planu. Premia przysługiwała powodowi już za wykonanie 96 % planu, co już samo w sobie jest kontrowersyjne albowiem doświadczenie życiowe uczy, iż premia przysługuje zazwyczaj za wykonanie co najmniej 100 % planu. Jednocześnie jak wynika z zasad przyznawania premii powód nie miał określonej żadnej maksymalnej stawki premii i jego premia nie była niczym ograniczona.

W ocenie Sądu, takie ukształtowanie umowy o pracę na czas nieograniczony, już samo w sobie przeczy twierdzeniom podnoszonym przez świadka L. J. mającym uzasadnić okoliczności podjęcia przez niego decyzji o sporządzeniu aneksu do umowy o pracę z powodem. Należy podkreślić, iż umowa o pracę na czas nieokreślony została zawarta w dniu 31 grudnia 2008 r. i kierując się zasadami logiki można przyjąć, iż uwzględniała ona dotychczasowe osiągnięcia powoda i jego wkład w pracę. Natomiast aneks został zawarty w dniu 2 marca 2009 r., a więc zaledwie 2 miesiące po podpisaniu umowy o pracę i w tym okresie powód nie wyróżnił się w żaden nadzwyczajny sposób, nie był żadnym kluczowym, szczególnym pracownikiem dla spółki. Dlatego za całkowicie niewiarygodne należy uznać zeznania świadka L. J. i w gruncie rzeczy nie są znane prawdziwe intencje jakimi kierował się świadek podejmując indywidualną decyzję, nie konsultowaną przecież z nikim o zawarciu z powodem spornego aneksu do umowy o pracę.

Równocześnie należy wskazać, iż jak wynika z zeznań samego powoda w żaden sposób nie uczestniczył on w ustaleniu treści aneksu i nigdy też ani nie oczekiwał, ani nie domagał się uhonorowania w taki właśnie sposób. Po przygotowaniu aneksu został on tylko przez niego podpisany.

Nie można pominąć również faktu, iż takowe szczególne uprzywilejowanie powoda było czymś wyjątkowym, nie spotykanym u strony pozwanej. Z zeznań świadków wynika, iż na kilkaset osób zatrudnionych u strony pozwanej, poza powodem jeszcze tylko trzy osoby miały zawarte podobne aneksy do umów o pracę, tj.: kierownik administracyjny, będący równocześnie szefem związku zawodowego; szef biura zarządu oraz kierownik techniczny, będący równocześnie przewodniczącym Rady Nadzorczej. Takich aneksów nie zawarto z osobami, które zajmowały wyższe i wiążące się z większą odpowiedzialnością stanowiska jak D. Handlowy, Dyrektor Finansowy czy D. Produkcji. Takiego postanowienia nie zawarto również z K. S., który zajmował stanowisko równorzędne do stanowiska powoda.

Takie szczególne ukształtowanie stosunków pracy z wybranymi pracownikami z całkowitym pominięciem innych pracowników zatrudnionych na równorzędnych, a nawet wyższych stanowiskach, nie znajdujące żadnych obiektywnych powodów jakimi kierował się świadek L. J. przy zawieraniu aneksów z wybranymi przez siebie pracownikami, świadczyć może o naruszeniu przez prezesa zarządu zasad równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p.).

Na marginesie należy tylko dodać, iż takie działanie prezesa zarządu L. J. może spełniać znamiona umyślnego działania na szkodę spółki, a ponadto w konkretnych okolicznościach może być nawet uznane jako działanie na szkodę wierzycieli.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków i przesłuchania stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wypełni wiarygodne zeznania świadków T. G. (2) i J. B. oraz przesłuchanego w char. strony pozwanej L. S., które były logiczne, spójne i konsekwentne. Przede wszystkim z zeznań tych wynika, iż storna pozwana, jako spółka nie posiadała żadnej wiedzy o zawartych przez prezesa zarządu z wybranymi pracownikami aneksach do

umów o pracę, w tym również aneksu do umowy o pracę z powodem, na podstawie których mieli oni wydłużone okresy wypowiedzenia oraz ustalone odszkodowania za rozwiązanie umów o pracę, natomiast powód nie był żadnym kluczowym pracownikiem dla spółki, a jego osiągnięcia w pracy nie były niczym nadzwyczajnym uzasadniającym tak szczególne uprzywilejowanie powoda.

Natomiast zeznania świadka L. J. oraz powoda J. W., w ocenie Sądu, mogły zostać uznane za wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. Należy tu wskazać, iż świadek L. J. w żaden sposób nie był w stanie w sposób racjonalny wytłumaczyć i uzasadnić podjętych indywidualnie decyzji w sprawie zawartych aneksu do umowy o pracę.

Ponadto, Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadka B. K., albowiem okoliczności sprawy zostały już dostatecznie wyjaśnione, a nadto jak wynika z oświadczenia powoda osoba ta nie brała udziału w podpisywaniu spornego aneksu.

Reasumując przeprowadzone rozważania Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł o treść art. 98 kpc.