

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2012r.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku,

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

**Przewodniczący: SSA Władysława Prusator-Kałużna**

**Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka**

**SO del. Marek Szymanowski (spr.)**

**Protokolant: Barbara Chilimoniuk**

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2012 r. w Białymstoku

**sprawy z powództwa A. J. (1) i K. P. (1)**

przeciwko (...) SA

w O.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

**na skutek apelacji pozwanego (...) SA w O.**

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 kwietnia 2012 r. sygn. akt IV P 26/11

**I. zmienia zaskarżony wyrok:**

- 1.
1. **w punkcie I (pierwszym) i oddala powództwo K. P. (1) o odszkodowanie;**
2. **w punkcie VI (szóstym) w ten sposób, że znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za pierwszą instancję;**

**II. zmienia zaskarżony wyrok:**

1. **w punkcie III (trzecim) i oddala powództwo A. J. (1) o odszkodowanie;**
2. **w punkcie VII (siódmym) w ten sposób, że znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za pierwszą instancję;**

**III. tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję zasądza od powodów A. J. (1) i K. P. (1) na rzecz pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...) "S.A w O. kwoty po 2700 ( dwa tysiące siedemset) złotych.**

**Sygn. akt III A Pa 10)12**

## UZASADNIENIE

**Powodowie A. J. (1) i K. P. (1)** w odrębnie wytoczonych sprawach domagali się zasądzenia od (...) S.A. w O. na swoją rzecz odszkodowań z tytułu rozwiązania umów o pracę w kwotach odpowiednio: 114.000 zł i 72.000 zł oraz ekwiwalentów za urlop odpowiednio: 40.651,12 zł i 20.093,04 zł. Podnosili w uzasadnieniu swoich żądań, iż odszkodowanie zostało zastrzeżone w zawartych umowach o pracę, a pozwany pomimo spełnienia warunków nie wypłacił go. W związku z rozwiązaniem ich stosunków pracy uprawnieni są także do otrzymania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2012 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie sprawy obu powodów połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 86 akt IV P 27/11).

**Pozwany** - (...) S.A. w O. uznał powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop, przy czym co do A. J. (1) zaakceptował roszczenie jedynie co do kwoty 32.702,40 zł. Powód ten ograniczył żądanie ekwiwalentu za urlop do tej kwoty. Pracodawca wskazał w odpowiedzi na pozew, że odszkodowanie zastrzeżone w umowie o pracę miało przysługiwać jedynie w sytuacji, gdy to pracodawca rozwiąże umowę o pracę, nie zaś w sytuacji gdy rozwiązania stosunku pracy dokona pracownik, tak jak miało to miejsce w przypadku powodów.

**Wyrokiem z dnia 2 kwietnia** 2012 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie powództwa uwzględnił i zasądził od pozwanego na rzecz K. P. (1) kwotę 72.000 zł tytułem odszkodowania oraz 20.093,04 zł tytułem ekwiwalentu za urlop, zaś na rzecz A. J. (1) zasądził tytułem odszkodowania kwotę 114.00 zł , a tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop kwotę 32.702,40 zł, umarżając jednocześnie w jego przypadku postępowanie wobec cofnięcia żądania pozwu w pozostałej części . Tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono od pozwanego na rzecz pierwszego z powodów kwotę 7.322 zł a na rzecz drugiego kwotę 7.773 zł . Wyrokowi w części zasądzonej ekwiwalenty za urlop nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

U podstaw tego wyroku legły następujące ustalenia Sądu Okręgowego:

Powód A. J. (1) w okresie od 15.12.2006 r. do 30.07.2007 r. był zatrudniony w spółce (...) S.A. w R. na stanowisku prezesa zarządu. Wcześniej w tym samym charakterze powód pracował od 4.11.2004 r. do 30.11.2007 r. w (...) Spółka z o.o. w R.. Stosunek pracy został w obu przypadkach rozwiązany na podstawie porozumienia stron.

W dniu 2.05.2007 r. pozwana spółka zawarła z powodem A. J. (1) „umowę na podstawie powołania". Na jej podstawie powierzono powodowi obowiązki prezesa zarządu.

W dniu 1.12.2007 r. powód A. J. (1) zawarł z P. P. (1) - Przewodniczącym Rady Nadzorczej - reprezentującym (...) S.A. w O. umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu. W umowie (§ 3) zastrzeżono, że w wypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn innych niż określone w § 2 umowy tj. innych niż:

- a. popełnienie przestępstwa na szkodę spółki stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- b. popełnienie innego przestępstwa, za które orzeczono prawomocnym wyrokiem sądu bezwzględną karę pozbawienia wolności,
- c. zaistnienie okoliczności powodujących obowiązek odszkodowawczy spółki, stwierdzony prawomocnym wyrokiem sądu,

d. zaistnienie okoliczności uprawniających do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisów kodeksu pracy,

e. złamanie zapisów § 8 ust 1 umowy

- powodowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W § 8 umowy zobowiązano powoda do powstrzymywania się od zajmowania interesami konkurencyjnymi w stosunku do spółki w okresie obowiązywania i w okresie 3 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę. Zastrzeżono, że pracownikowi przysługiwać będzie w zamian odszkodowanie opisane w § 3 umowy. Powyższa umowa stanowiła kopię umowy o pracę zawartej wcześniej w dniu 15.12.2006 r. pomiędzy powodem A. J. (1) a P. P. (1) (przewodniczącym Rady Nadzorczej) reprezentującym (...) S.A. w R.. Powód po rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z (...) S.A. w R. otrzymał odszkodowanie przewidziane § 2 umowy. W dniu 1.06.2008 r. powód A. J. (1) zawarł umowę o pracę z (...) Spółka z o.o. w O.. Powierzono mu obowiązki prezesa zarządu. Umowa o pracę była praktycznie identyczna, jak ta zawarta z pozwaną spółką w dniu 1.12.2007 r. Różnica polegała jedynie na tym, że w § 2 nie wymieniono ostatniej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (złamania zapisów § 8 ust. 1 umowy), a wysokość odszkodowania określono na dwumiesięczne wynagrodzenie. |

W dniu 1.08.2009 r. P. P. (1), jako przewodniczący Rady Nadzorczej spółki zawarł z powodem A. J. (1) kolejną umowę o pracę. Posiadała ona identyczną treść co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę i należnego powodowi odszkodowania, którego wysokość podwyższono jednak do sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 1.12.2010 r. Powód A. J. (1) i P. P. (1) zawarli porozumienie o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 19.000 zł.

Powód K. P. (1) został zatrudniony w pozwanej spółce w dniu 1.09.2008 r. Na stanowisku dyrektora. W zawartej umowie przewidziano prawo do analogicznego odszkodowania jak w umowie A. J. (1) z dnia 1.12.2007 r., przy czym jego wysokość ograniczono do dwumiesięcznego wynagrodzenia. Następnie w dniu 1.08.2009 r. P. P. (1) zawarł z powodem K. P. (1) nową umowę o pracę na stanowisko członka zarządu - dyrektora technicznego. Wynagrodzenie zasadnicze określono na kwotę 7.000 zł. Porozumieniem z dnia 1.12.2010 r. podwyższono mu wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 12.000 zł.

W dniu 1.09.2008 r. K. P. (1) został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) Spółka z o.o. w O. na stanowisku dyrektora. W umowie przewidziano analogiczne jak w umowie A. J. (1) z 1.06.2008 r. postanowienie o odszkodowaniu należnym w wypadku rozwiązania umowy o pracę. Zawierając kolejne umowy o pracę powodowie nie prowadzili negocjacji co do znaczenia przesłanek po spełnieniu, których będzie im przysługiwać odszkodowanie. Również P. P. (1) podpisując kolejne umowy o pracę nie określał znaczenia zawartych w umowach zapisów.

Z dniem 31.12.2010 r. datowane są wypowiedzenia umów o pracę. Faktycznie dokumenty te zostały sporządzone i podpisane w kwietniu 2011. Powodowie już w grudniu 2010 ustalili z P. P. (1), że odejdą ze spółki. W okresach zatrudnienia powodów zarząd spółki był trzyosobowy. Oprócz powodów członkiem zarządu był również M. K., który został odwołany w dniu 1.12.2010 r. Powodowie sprawowali funkcję członka zarządu: A. J. (1) do 1.04.2011, zaś K. P. (1) do 16.05.2011. W ramach zarządu doszło do podziału obowiązków. Dyrektorem finansowym był M. K.. W okresie od 23.10.2007r. do 1.12.2011r. P. P. (1) pełnił funkcję przewodniczącego Rady Nadzorczej. Dominującym akcjonariuszem pozwanego jest (...) Spółka z o.o. ( powyższe Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o akta osobowe powodów k. 106 i 128, umowa o pracę k.134-135, dane o pozwanej spółce k.136, wypowiedzi stron k.137-141.).

W dniu 5.08.2011 r. pozwana spółka, w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, skierowała pismo do A. J. (1), w którym poinformowała go, że nie uznaje roszczenia o odszkodowanie, gdyż przysługuje ono jedynie w wypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W piśmie wskazano, że na skutek działań i zaniedbań Zarządu Spółki doszło do powstania szkody w kwocie 11,5 miliona zł. Jako najistotniejsze zaniedbania wskazano:

- wytoczenie powództwa przeciwko Przedsiębiorstwu (...), w wyniku czego pozwany poniósł stratę 300.000 zł,
- złożenie Gminie O. oferty na wykonanie zadań niespełniających SIWZ, co spowodowało odrzucenie oferty i sięgnięcie przez zamawiającego po wadium wynoszące 120.000 zł, które zostało wypłacone przez ubezpieczyciela,
- złożenie (...) S.A. oferty na wykonanie kontraktu dotyczącej miasta i gminy S., bez jakichkolwiek szczegółowej analizy terenu przyszłej budowy, jak też opłacalności kontraktu. Strata w tym zakresie wyniosła 400.000 zł. Dodatkowo opóźnienie realizacji kontraktu, bez jakiegokolwiek nadzoru ze strony zarządu wyniosło bez mała rok, co może spowodować stratę 1.569.500 zł,
- Współpracę na części kontraktów przez Przedsiębiorstwo (...) s.c. M. J., Z. P., która polegała na tym, że podwykonawca miał zlecane roboty czasami za cenę znacznie wyższą od tych, która została wynegocjowana przez pozwanego,
- Brak kontroli zarządu przy realizacji kontraktu w B. i gminie W.. W wyniku opóźnień zamawiający odstąpił od umowy w wyniku czego pozwany stracił 853.000 zł kaucji i nie uzyskał zapłaty za pracę o wartości 1.500.000 zł,
- Nieprawidłowości związane z zawarciem umowy z (...) Spółką z o.o. w O., złożeniem oferty Gminie w L., realizacją kontraktu w B., wykonaniem kontraktu przy ul (...) w O..

W okresie od 31.03.2010 r. do 29.11.2010 r. powodowie odbywali spotkania z przedstawicielami (...) S.A. Zamawiający sygnalizował opóźnienia kontraktu i domagał się skierowania do pracy większej ilości pracowników. Powodowie zobowiązywali się do przedstawienia planu naprawczego i skierowania do wykonania zadań większej liczby ludzi. Na skutek opóźnień zamawiający informował o zleceniu wykonawstwa zastępczego kolejnych zadań.

Przedsiębiorstwo (...) s.c. M. J., Z. P. posiadało nakaz zapłaty na kwotę 500.000 zł wydany przeciwko pozwanemu. Przed wystąpieniem na drogę egzekucyjną pełnomocnik spółki cywilnej zwrócił się do pozwanego celem podjęcia rozmów ugodowych. Prezes pozwanej spółki pan D. zorganizował spotkanie, poprosił jednak, aby uczestniczył w nim powód K. P. (1), który już wtedy nie pracował u pozwanego. Powód uczestniczył w spotkaniu, w jego wyniku została podpisana ugoda, którą podpisał Z. P. - syn powoda (dowód: oświadczenie pełnomocnika powoda, które nie zostało zakwestionowane I przez pozwanego - k. 149).

Rozważając powyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy podniósł, iż powództwa w zakresie żądania zasądzenia ekwiwalentu zostały uznane, z tymże wysokość świadczenia z tego tytułu przysługującego A. J. (1) okazała się niższa - 32.702,40 zł. Wobec cofnięcia przez niego roszczenia w tym zakresie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy umorzył postępowanie w części cofniętej.

Powództwa o odszkodowania Sąd Okręgowy również uznał za zasadne. Zdaniem Sądu Okręgowego językowe znaczenie zapisów zawartych w umowie o pracę powodów nie pozostawia wątpliwości, że przysługuje ono również w sytuacji, gdy zatrudnienie pracownicze zostanie rozwiązane w drodze porozumienia stron, czy też wypowiedzenia dokonanego przez pracownika. Posłużenie się w § 2 i 3 terminem „rozwiązanie umowy” oznacza, że w zakresie desygnatów tego określenia znajdują się różne sposoby zakończenia stosunku pracy. Określenie „rozwiązanie umowy o pracę” zostało zilustrowane w przepisie art. 30 § 1 k.p., zgodnie z którym jest nim zarówno porozumienie stron, wypowiedzenie umowy i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, ale również umowa o pracę rozwiązuje się z upływem terminu na jaki została zawarta. W sprawie brak argumentów pozwalających na przyjęcie, że strony zawierając stosunek pracy przewidziały dla tego pojęcia odmienne znaczenie. Analizując postanowienia umowne należy postawić tezę zdaniem Sądu I instancji, że strony nie określiły, czy odszkodowanie będzie się należeć jedynie w wypadku rozwiązania umowy przez pracodawcę, czy też rozróżnienie to nie ma znaczenia. Brak regulacji w tym zakresie nie oznacza, że można zaakceptować stanowisko pozwanego. Wręcz przeciwnie, rozumienie postanowienia umownego poza jego językowym zakresem znaczeniowym, musi być objęte zgodną wolą stron. W przedmiotowej sprawie strony przyznały, że zawierając kolejne umowy o pracę nie rozmawiały o znaczeniu i zakresie § 2 i 3 umowy. Rozbieżność

stanowisk stron w przedmiocie stosowania odszkodowania przewidzianego w umowie o pracę wymaga dokonania wykładni oświadczeń woli złożonych przez strony.

Z treści przepisu art. 65 § 1 k.c. wynikają dyrektywy badania zasad współzycia społecznego i ustalonych zwyczajów oraz zgodnego zamiaru i celu stron, a dopiero na końcu dosłownego brzmienia umowy. Celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, ale zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych ( w tym zakresie Sąd Okręgowy przytoczył tezy Komentarza do Kodeksu Cywilnego - pierwsza Część ogólna, Warszawa 1998, s. 168-169.). Sąd Okręgowy nawiązał też do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 29.06.1995 r, III CZP 66/95 (OSNC 1995, nr 12, poz.168.), zgodnie z którą w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo cywilne (prawo pracy) wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwym jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości i za tą metodą wykładni opowiedział się Sąd Najwyższy, jak też doktryna. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych obejmuje 2 fazy . W pierwszej ustala się sens oświadczenia woli mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami, co oznacza , że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli, w jakim zrozumiały go obie strony. Znaczenie w tym zakresie ma kontekst językowy ( ustalenie sensu interpretowanego słowa lub zwrotu w tekście z innymi wypowiedziami tworzącymi całość) i kontekst sytuacyjny (ustalenie sensu interpretowanego zwrotu z uwzględnieniem towarzyszących okoliczności).

Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące należy uznać w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy nad rozumieniem nadawcy. Zgodnie z kombinowaną metodą wykładni, priorytetową regułą interpretacyjną stanowi rzeczywista wola stron.

Sąd Okręgowy dzieląc powyższe reguły interpretacyjne, przyjął, że strony nie prowadziły rozmów na temat znaczenia postanowień umownych, a zatem w sprawie nie ma zastosowania pierwsza faza wykładni. Nie sprzeciwia się temu twierdzenie P. P. (1), że omawiany zapis umowny, początkowo zawarty w umowie o pracę z Metalurgią, miał na celu ochronę pracownika w sytuacji zmiany właścicielskiej spółki. Po pierwsze okoliczność ta nie została potwierdzona przez A. J., po drugie należne odszkodowanie zostało mu wypłacone przez Spółkę (...) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron (co kłóci się ze stanowiskiem pozwanego), po trzecie, nawet przyjmując, że taka była intencja stron, to nie znaczy to, że przy kolejnych umowach zawieranych z innym pracodawcą jest ona nadal aktualna, a w każdym razie, że pracownik powinien mieć ją na względzie. Należy zatem skoncentrować uwagę na drugiej fazie wykładni. W tym ujęciu, należy podkreślić, że i okolicznościach sprawy nie można od powodów oczekiwać, że powinni postrzegać sporne postanowienia umowne zgodnie z zapatrywaniem reprezentowanym aktualnie przez pozwanego. Niewartykułowane wobec powodów intencje podnoszone przez P. P. (1) nie mogą deformować uprawnień pracowniczych. W tym kontekście należy wskazać, że stosowanie art. 65 k.c. do stosunków pracy następuje na mocy art. 300 k.p., a zatem należy uwzględnić ochronny cel umowy o pracę.

Istotnym dla wykładni oświadczeń woli jest też cel umowy, a szczegółowa analiza zawartych przez Strony umów o pracę pozwala na wyeksponowanie co najmniej dwóch alternatywnych celów, które spełnia prawo do odszkodowania. Oczywistym jest zdaniem Sądu pierwszej instancji, że odszkodowanie ma charakter gwarancyjny i ochronny. Stanowi rekompensatę za utracenie pracy. Analiza przepisu § 8 ust 1 zawartych umów pozwala na wyodrębnienie niezależnej funkcji przypisanej odszkodowaniu. Zastrzeżono bowiem, iż powodowie mają obowiązek powstrzymywania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi, przy czym w zamian należy się im odszkodowanie opisane w § 3 zawartych umów. Podkreślenia wymaga, że zakaz zachowań konkurencyjnych obejmował okres trwania umowy i 3

miesiące po jej rozwiązaniu. Nie sprecyzowano, że odszkodowanie jest należne jedynie za powstrzymanie się od prowadzenia interesów konkurencyjnych po ustaniu zatrudnienia, a zatem należy przyjąć, że jest ono ekwiwalentem również za okres obowiązywania o pracę. Istnienie dwóch alternatywnych celów przypisanych odszkodowaniu oznacza wykładnia prawa zaprezentowana przez pozwanego może być postrzegana jedynie jako przyjęta linia obrony. O ile funkcja gwarancyjna i ochronna odszkodowania nie pozostaje w opozycji do stanowiska pozwanego, o tyle funkcja zapłaty za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych wyklucza przyjęcie, że odszkodowanie jest należne jedynie w sytuacji, gdy to pracodawca rozwiązuje umowę o pracę. Wręcz przeciwnie dla realizacji tego celu nie ma znaczenia, przez kogo umowa o pracę została rozwiązana.

Z tych przyczyn zdaniem Sądu Okręgowego nie jest do przyjęcia pogląd pozwanego, iż odszkodowania byłyby należne jedynie w przypadku rozwiązania umów przez pracodawcę.

Analizując prawo do odszkodowania powodów Sąd rozważał czy nie zachodzi, któraś z przyczyn rozwiązania umów wymienianych w § 2, bowiem stosownie do § 3 umów pozbawiałoby to powodów praw do odszkodowania. W tym zakresie Sąd Okręgowy podniósł, iż przyczyny derogujące prawo do świadczenia nie mogą być wykładane w sposób rozszerzający, a pod drugie ciężar dowodu ich wykazania spoczywa na pozwanym. Analiza treści przyczyn rozwiązania zatrudnienia wskazanych w § 2 pozwala na wyeliminowanie tych, które zostały wymienione w pkt a-c. Zastrzeżono tam bowiem, że dla ich spełnienia konieczne jest prawomocne orzeczenie sądu. W sprawie zaś poza sporem jest, że powodowie nie zostali skazani prawomocnym wyrokiem, jak również nie nałożono na nich prawomocnym wyrokiem obowiązku odszkodowawczego względem spółki. W rezultacie rozważenia wymaga jedynie, czy zaistniały okoliczności uprawniające do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu kodeksu pracy albo czy powodowie złamali obowiązek zajmowania się interesami konkurencyjnymi (pkt d-e).

Druga z wymienionych przyczyn była podnoszona jedynie w stosunku do po K. P. (1). Okoliczności wskazane przez pozwanego w tym zakresie nie pozwala na przyjęcie, że powód K. P. (1) w trakcie trwania i 3 miesiące po ustaniu zatrudnienia zajmował się interesami konkurencyjnymi w stosunku do spółki. Strona pozwana wskazała jedynie na jedno zdarzenie nie przedstawiając poza wypowiedziami P. P. (1) na tę okoliczność żadnych dowodów. W trakcie rozprawy w dniu 2.04.2012 r. wyjaśniono, spółka cywilna, w której współnikiem jest syn powoda Z. P. posiadała nakaz zapłaty wydany przeciwko pozwanemu na kwotę 500.000 zł, a przed wystąpieniem o wszczęcie egzekucji pełnomocnik tej spółki zwrócił się do pozwanego o podjęcie rozmów ugodowych. Prezes pozwanej spółki pan D. zorganizował spotkanie u pozwanego, prosząc jednak aby uczestniczył w nim powód K. P. (1), który już wtedy nie pracował u pozwanego. Powód uczestniczył w spotkaniu, a w jego wyniku została podpisana ugoda, którą podpisał Z. P. - syn powoda. Ustalenia takie nie były sporne i nie pozostają w sprzeczności z wypowiedziami P. P. (1). Ustalenia te nie dają podstawy do przyjęcia, że powód K. P. (1) naruszył obowiązek wyartykułowany w § 8 ust 1 umowy. Nie można przy tym pominąć, iż uczestnictwo powoda w spotkaniu było inspirowane przez prezesa zarządu pozwanej spółki, a jego finałem i celem było korzystna dla pozwanego prolongata terminu zapłaty niekwestionowanej należności. W tym kontekście nie można przyjąć, że powód zajmował się interesami konkurencyjnymi.

Na koniec Sąd Okręgowy rozważył, czy nie zachodzi ostatnia z przesłanek pozbawiających powodów prawa do odszkodowania tj. czy powodowie nie dopuścili się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych decydujące znaczenie należy przypisać stosunkowi psychicznemu pracownika do jego obowiązków - rodzajowi i stopniowi winy oraz dotychczasowej postawie w pracy. W orzecznictwie ukształtował się pogląd, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (tak w wyroku SN z 9.12.1976r., I PRN 111/76 niepublikowany).

Pojęcie "ciężkiego naruszenia" obejmuje zarówno element subiektywny, jakim jest nastawienie osoby do czynu, jak i obiektywny, jakim jest poważne zagrożenie interesów pracodawcy. Możliwe, więc jest zagrożenie podstawowych interesów pracodawcy przez czyn nienaruszający podstawowych obowiązków pracownika, jak również naruszenie

takich obowiązków bez zagrożenia podstawowych interesów pracodawcy ( W. Sanetra, O pojęciu i rodzajach interesów w prawie pracy, RPEiS 1988 Nr 1, s. 25). Takie stanowisko prowadzi do wniosku, że aby zastosować tryb art. 52 k.p., muszą wystąpić łącznie trzy przesłanki: wina kwalifikowana, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz poważne zagrożenie interesów pracodawcy ( A. Sobczyk, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Gdańsk 2005, s. 16, ). Podobne stanowisko prezentowane jest szeroko w doktrynie i ma ono swoje oparcie także orzecznictwie, co szerzej przetacza w swoim uzasadnieniu Sąd Okręgowy.

Odnosząc powyższą wykładnię do przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy podkreślił, iż pozwany nie przedstawił wystarczających dowodów, a w konsekwencji nie udowodnił, że powodom można przypisać umyślne działanie albo działanie zabarwione rażącym niedbalstwem. Złożone w sprawie dokumenty stanowią jedynie dowód tego, że poszczególne kontrakty realizowane przez spółkę generowały straty. Nie można wyprowadzić z nich tezy, że powodowie umyślnie lub w sposób rażąco niedbały zmierzali w kierunku doprowadzania spółki do strat finansowych. Cechą charakterystyczną obrotu gospodarczego jest ryzyko i labilność w zakresie uzyskiwania zysku. Pracownik, w tym również zatrudniony w zarządzie spółki kapitałowej, nie ponosi odpowiedzialności za efekt, ale za staranność zachowywania. Oznacza to, że powstanie opóźnień w kontraktach upoważniają do wypowiedzenia umowy o pracę z członkami zarządu, jednak rozwiązanie dyscyplinarne umowy o pracę obwarowanej jest kwalifikowanymi przesłankami. Pozwany w trakcie procesu ich nie wykazał, mimo że Sąd określił stronom termin na złożenie wniosków dowodowych.

Zdaniem Sadu pierwszej instancji analiza materiału dowodowego uzasadnia krytyczne podejście do wypowiedzi P. P. (1). Stwierdził on, że dowiedział się o tym, iż w spółce dzieje się źle we wrześniu - październiku 2010 r. Zaczął w tym czasie analizować sytuację ekonomiczną spółki i ustalił, że odpowiedzialność za to ponosi zarząd. Dodał, że już w październiku 2010 r. polecił poszukiwanie innej osoby na stanowisko K. P. (1) Uwzględniając powyższe oraz to, że trzeci członek zarządu M. K., który został odwołany w dniu 1.12.2010 r., niezrozumiałym jest, że w dniu 1.12.2010 r. P. P. (1) działając w imieniu Rady Nadzorczej dokonał podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powodów ( w przypadku K. P. z 7.000 na 12.000 zł i 9.000 zł na 19.000 w przypadku A. J.). Okoliczność ta podważa twierdzenia P. P. (1), wskazuje na nielogiczne zachowanie polegające na tak znacznym podwyższaniu wynagrodzenia, w sytuacji, gdy już w październiku miały istnieć zarzuty co pracy zarządu.

W podobny sposób należy ocenić zdaniem Sądu Okręgowego postawiony przez P. P. (1) zarzut podawania przez zarząd Radzie Nadzorczej nieprawdziwych danych dotyczących sytuacji ekonomicznej spółki. Pomijając, że okoliczność ta nie została wykazana za pomocą odpowiednich dowodów, należy wskazać, że bezsporne jest, iż powodowie nie sporządzali tych dokumentów. Zajmowały się nimi służby księgowe (podległe członkowi zarządu do spraw finansowych - M. K. ) na podstawie danych przesyłanych przez kierowników poszczególnych budów. W tym stanie rzeczy nie sposób przypisać powodom, że umyślnie lub w sposób rażąco niedbały fałszowali dane przesyłane do rady nadzorczej. Na skutek bierności dowodowej pozwanego, w sprawie nie wiadomo nawet na czym polegało owe fałszywe podawanie danych przez zarząd, jakie miało znaczenie dla spółki, w jakim okresie i ilokrotnie się powtarzało. Uniemożliwia to ocenę, czy powodom można przypisać, że ciężko naruszyli podstawowe obowiązki.

Reasumując Sąd Okręgowy wskazał, iż nie wystąpiła żadna z przyczyn pozbawiających powodów prawa do odszkodowania przewidzianego w § 2 umów, co uzasadnia uwzględnienie ich powództw. O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

**Pozwana** Spółka - (...) S.A. w O. wywiodła apelację od przedstawionego wyżej wyroku Sądu Okręgowego zaskarżając go w punktach I, III, VI i VII tj. w części zasadzającej odszkodowania oraz co do rozstrzygnięcia o kosztach.

Apelacja pozwanego zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

**1.** naruszenia przepisów prawa procesowego mającą wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez czynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z zasadami doświadczenia i logiki życiowej i w konsekwencji tego przyjęcie, że praca powodów nie mogła być negatywnie oceniona skoro od 1 grudnia 2010 r. ich uposażenie zostało znacząco podwyższone, powodowie nie odpowiadali za zawartość merytoryczną sprawozdań kierowanych

do Rady Nadzorczej, dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę zostały przygotowane dopiero w kwietniu 2011 r. mimo tego, że warunki rozwiązania umów zostały ustalone już w grudniu 2010 r., K. P. (1) nie naruszył zakazu konkurencji zawartego w umowie o pracę, A. J. (1) nie potwierdził, że odszkodowanie zostało ustalone na wypadek zmian właścicielskich. Właściwa ocena zebranych w sprawie dowodów dokonana w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a w tym zeznań pozwanej, A. J. (1), akt osobowych powodów, załączonego do akt sprawy odpisu z KRS pozwanej prowadzi do wniosku, że zawarcie aneksu do umowy o pracę miało wyłącznie na celu dostosowanie wysokości wynagrodzenia do tego otrzymywanego w obu Spółkach, powodowie odpowiadali za zawartość sprawozdań kierowanych do Rady Nadzorczej, K. P. (1) naruszał zakaz konkurencji ściśle współpracując z synem prowadzącym konkurencyjne przedsiębiorstwo, dokumenty związane z rozwiązaniem umowy o pracę zostały przygotowane i pokwitowane przez P. P. (1) w dacie ich sporządzenia.

## **2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 65 § 1**

i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez wadliwą wykładnię i w konsekwencji tego przyjęcie, że odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przysługuje powodowi bez względu na to, która strona stosunku pracy złoży oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, kiedy to właściwa analiza przepisów § 2, 3 i 8 umów o pracę powodów prowadzi do wniosku, że odszkodowanie zostało zastrzeżone na wypadek rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Czyniąc powyższe zarzuty apelacja wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm wskazanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie w zaskarżonej części wyroku i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Okręgowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów za drugą instancję.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

#### ***Wniesiona apelacja okazała się być zasadną.***

Zgodzić się trzeba z pozwanym, iż Sąd Okręgowy nie do końca, przy czynieniu ustaleń faktycznych zachował wymogi art. 233 § 1 k.p.c., w szczególności co do wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie. U podstaw uwzględnienia apelacji legło jednak przede wszystkim przyjęcie przez Sąd Apelacyjny tego, iż dochodzone odszkodowania przewidziane były w umowach o pracę łączących powodów z pozwaną nie obejmowały sytuacji, w której to powodowie dokonają ich rozwiązań w drodze wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje analizy orzecznictwa i judykatury, co do zasad wykładni oświadczeń woli zaprezentowanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, co więcej nawet wskazane tam zasady wykładni podziela, nie doprowadziło to jednak Sądu Apelacyjnego do wniosków takich, jakie wywiódł Sąd Okręgowy. Na odmienne stanowisko Sądu Apelacyjnego wpływ miały częściowo odmienne ustalenia w zakresie stanu faktycznego dokonane po wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego.

Rozważania wypada rozpocząć właśnie od analizy ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, które w znacznej części są poprawne i tylko w niektórych elementach stanu faktycznego zachodziła potrzeba ich korekty. Przede wszystkim jak się zdaje podobieństwo umów o pracę powodów spowodowało, iż Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swego wyroku błędnie ustalił, iż w przypadku K. P. (1) okres powstrzymywania się od zajmowania interesami konkurencyjnymi wynosił 3 miesiące (tak było w umowie A. J. (1)), podczas, gdy w świetle umowy znajdującej się w aktach sprawy (k.18 koperta z jego aktami osobowymi) jest to okres 6 miesięcy (§ 8 pkt. 1a umowy). Okoliczność ta ma wprawdzie, przy przyjętym przez Sąd Apelacyjny stanowisku co do podstaw wypłaty odszkodowania znaczenie drugorzędne, ale celowym jest i jej uwzględnienie w aspekcie podnoszonego w stosunku do tego powoda naruszenie zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi.

Trafnie zarzuca apelacja, wadliwe w świetle materiału dowodowego odrzucenie twierdzeń pozwanej, iż regulacje dotyczące odszkodowania pojawiły się we wcześniejszej umowie o pracę z Metalurgią (którą także zawierał z powodem A. J. P. P.) i zostały one następnie przeniesione do umów, z których obecnie powodowie wywodzą swoje roszczenia, a ich celem miało być zabezpieczenie na wypadek zmian właścicielskich w Spółce (...). Sąd Okręgowy twierdzenie



to w uzasadnieniu podważał, podnosząc między innymi, że okoliczności tej nie potwierdził powód A. J.. Tymczasem z analizy zeznań A. J. (1) (k. 137v) wynika, iż powód ten wyraźnie okoliczność tę potwierdził „ Pan P. sugerował, że może być sytuacja, że spółka zmieni właściciela, to będę mógł uzyskać kosztem wynagrodzenia zasadniczego wyższe odszkodowanie .”. Okoliczność ta nie jest bez znaczenia w kontekście przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni, iż każde rozwiązanie stosunku pracy (niezależnie od trybu i podmiotu dokonującego rozwiązania) uzasadnia przyznanie odszkodowania, o ile nie zachodzą przesłanki je wyłączające. W zasadzie zatem bezspornym było, iż właśnie celem pierwotnej regulacji odszkodowania było zabezpieczenie pracowników. Cel ten zdaniem Sądu Apelacyjnego w wyniku przeniesienia tych zapisów do umów zawartych z powodami w dniu 01.08.2009 r. , na podstawie której powodowie obecnie dochodzą swoich roszczeń nie uległ zmianie. Skoro bowiem obie strony znały pierwotny cel umowy i go akceptowały, a następnej umowy w tym zakresie już nie negocjowały przenosząc zapisy poprzedniej umowy, to o wiele bardziej uprawniony jest wniosek, że cel ten nie uległ zmianie, i dalej było nim zabezpieczenie interesów pracownika. Taki cel wprowadzenia do umowy odszkodowania potwierdza pośrednio i to, że umowa przewiduje odszkodowanie jedynie na rzecz powodów, co wynika wprost z § 3 tych umów, gdzie wyraźnie z nazwiska wskazano powodów jako uprawnionych do uzyskania odszkodowania w razie rozwiązania umowy. Pracodawca zatem na podstawie tej umowy nie mógł uzyskać żadnego odszkodowania. Nie można się zatem zgodzić z Sądem Okręgowym, iż pierwotny cel wprowadzenia takiej regulacji odszkodowania do umów z powodami nie ma znaczenia. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji pierwotnie wskazany cel regulacji odszkodowania w umowie z Metalurgią, jakim była wola zabezpieczenia A. J. na wypadek zmian właścicielskich firmy, co jak wyżej wskazano wynika zarówno z zeznań powoda A. J. jak i A. P. – ma znaczenie istotne w sprawie. Nawet jeżeli w momencie zawierania umów z pozwaną spółką przez powodów w dniu 01.08.2009 r. nie wchodziły już w grę potencjalne zmiany właścicielskie, to regulacja odszkodowania w umowie dalej nie traciła charakteru gwarancyjnego i ochronnego z punktu widzenia pracownika i była zabezpieczeniem dla powodów na wypadek rozwiązania z nimi umowy przez pracodawcę.

Dla oceny tego czy wolą stron było to, aby jak twierdzą powodowie odszkodowanie miało przysługiwać im, bez względu na to kto dokona rozwiązania umowy nie bez znaczenia są też inne elementy stanu faktycznego. W świetle bowiem wiarygodnych zeznań P. P. (1) (k.139v- 140) do czasu wytoczenia niniejszych powództw nie zastanawiał się on nawet nad zwrotami § 3 umów uważając, że odszkodowania w umowach są zastrzeżone na wypadek rozwiązania tych umów przez pracodawcę. Z powodem J. łączył go stosunek zaufania, zatrudniał go zarówno w spółce (...) jak i w pozwanej (...). Jak podawał z tego zaufania wynikało, że to powód J. napisał tę umowę i przedłożył ją do podpisania. Z kolei powód P. był rekomendowany przez J. i zapewne także w jego przypadku umowę przygotowywał powód J.. Zeznania P. P. (1) w tym zakresie ma swoje potwierdzenie w zeznaniu powoda A. J. (1) (k.138), gdzie zeznał on :„ jeśli chodzi o tę umowę z pozwanym, to ją technicznie przepisałem wzorując się na tej umowie z (...) i taką umowę podpisaliśmy” . Sąd Okręgowy nie analizował tej okoliczności, a jest ona nie bez znaczenia w aspekcie przytoczonych przez ten Sąd zasad wykładni oświadczeń woli. Sąd Okręgowy opowiadając się za kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli skupił się na tym, jak złożone przez P. P. (1) oświadczenie woli było rozumiane przez jego adresata czyli A. J. (1) i w aspekcie całokształtu okoliczności sprawy oraz zasad prawa pracy dał niejako prymat temu jak adresat oświadczenie to zrozumiał. Tymczasem biorąc pod uwagę okoliczności udowodnione (w zasadzie bezsporne) wyżej wskazane, że to powód A. J. przedłożył do podpisu przepisany tekst z poprzedniej umowy – należałoby wyjść z tego, że to nie powód J., lecz P. P. (1) był adresatem oświadczenia woli. Istotnym zatem było nie to jak powód J. oświadczenie to zrozumiał, lecz to jak było ono rozumiane przez P. P. (1) zawierającego umowę w imieniu spółki. To uprawnione ustalenie faktyczne w istocie wywraca wnioski wyciągnięte przez Sąd Okręgowy z analizy oświadczeń woli stron.

Sąd Okręgowy w zakresie zeznań P. P. (1) przesłuchiwanego w charakterze strony ocenia jego zeznanie wyjątkowo krytycznie, nie dając mu wiary lub bagatelizując podawane przez niego fakty, nawet jak wyżej to wykazano co do okoliczności, potwierdzonych zeznaniami powoda J.. Tymczasem P. P. konsekwentnie podawał, iż nigdy nie miał on intencji zawierania umowy, w której odszkodowania powodom należałoby się nawet w przypadku rozwiązania przez nich umów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego jest to twierdzenie prawdziwe. Brak jest bowiem w okolicznościach sprawy, a w szczególności w ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego wskazania celu w jakim P. P. – jako członek Rady Nadzorczej spółki miałby zawierać z powodami takie umowy, które z istoty były dla niej niekorzystne. Zawarcie świadome takich umów, w których odszkodowanie powodom należałoby się w każdej chwili jak sami rozwiążą te

umowy, byłoby w zasadzie przejawem działania przez niego na szkodę spółki lub przejawem niezrozumienia roli i funkcji, którą pełnił w spółce i narażałoby go na odpowiedzialność cywilnoprawną ( art. 483 k.s.h.). Można oczywiście wyobrazić teoretycznie sytuację ekstremalną, w której nagle istniałby tak poważne problemy ze znalezieniem chętnych do pełnienia funkcji prezesa i wiceprezesa spółki, że Rada Nadzorcza zdecydowałaby się zatrudnić na szczególnie korzystnych dla nich warunkach. Nawet jednak w takiej sytuacji raczej miałyby to bardziej wyraz w wysokości miesięcznego wynagrodzenia zatrudnianego członka zarządu spółki, niż w postanowieniu umowy, umożliwiającym mu odejście ze spółki z własnej woli za odszkodowaniem. Przyjęcie takiego poglądu, jak uczynił to Sąd Okręgowy, że odszkodowanie należy się powodom niezależnie od kto rozwiąże umowy o pracę, musiałoby prowadzić do przypisania P. P. (1) albo złej woli, albo braku już nie tylko kwalifikacji do działania w władzach spółki, ale i zwykłego rozsądku, a materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje po temu żadnych podstaw. Bezspornym było bowiem, iż P. P. (1) jak podał uczestniczy w obrocie gospodarczym w różnym charakterze, mając udziały w różnych spółkach i posiada zarówno wiedzę, jak i doświadczenie w tej materii. W świetle jego zeznań był on zaskoczony żądaniem powodów w zakresie odszkodowania, jednoznacznie interpretując umowy z powodami, że nie służy ono w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez powodów.

Słusznie podnosi apelacja, iż błędne są ustalenia Sądu Okręgowego wskazujące na to, że wypowiedzenia umów przez powodów, choć ich odejście ze spółki uzgodniono w grudniu 2010, to zostały podpisane w kwietniu 2011 r. (k.160). W przypadku A. J. (1) złożone przez niego wypowiedzenie umowy datowane jest na dzień 31 grudnia 2010 r. i przez niego podpisane, a wypowiedzenie to zostało opatrzone wzmianką o przyjęciu z podaniem tej samej daty i opatrzone podpisem P. P. (1) (akta osobowe powodów k.106). Z kolei w przypadku K. P. (1) wypowiedzenie złożono z datą 31.01.2011 r. i w tej dacie zostało przyjęte przez P. P. (1) uczynioną na wypowiedzeniu wzmianką (k. 128 akta osobowe)

Sposób rozwiązania umów o pracę i daty, w których to nastąpiło nie były sporne w sprawie, bowiem wynika to wprost z uzasadnienia pozwów wniesionych przez powodów jak i z ich świadectw pracy z (akta osobowe powodów), których powodowie nie kwestionowali. Zawarcie wzmianki o późniejszym podpisywaniu wypowiedzeń w uzasadnieniu Sądu, jest o tyle niezrozumiałe, iż Sąd ustalił właśnie rozwiązanie umów za wypowiedzeniem przez powodów i jak się zdaje nie kwestionował dat ustania ich stosunków pracy wskazanych w pozwie i w jak w świadectwach.

Analizując dalej ustalenia faktyczne i wnioski z tych ustaleń wprowadzone przez Sąd Okręgowy trzeba stwierdzić, iż nie jest uprawniona analogia jako posłużył się Sąd pierwszej instancji, wskazując, iż powód A. J. po rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z (...) S.A. w R. otrzymał odszkodowanie przewidziane § 2 umowy. Sugestia Sądu, że skoro odszkodowanie otrzymał w tamtym przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron to przysługuje mu ono również w przypadku jej wypowiedzenia ( przez siebie samego) nie uwzględnia istotnej różnicy w sposobie ustania stosunku pracy. Porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy, która może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oznacza zatem porozumienie się przez strony co do wszystkich okoliczności i wchodzących w grę roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika. Nie było zatem przeszkód aby – w przypadku umowy o pracę z (...) S.A. w R. z A. J. - strony uzgodniły wypłatę odszkodowania również w wypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, co więcej nie byłoby nawet przeszkód, aby uwzględniły nawet wypłatę odszkodowania w wyższej wysokości, niż przewidywała umowy, gdyby tak rozwiązując umowę o pracę zgodnie postanowiły. Okoliczność ta nie ma zatem znaczenia dla oceny zasadności dochodzonych w niniejszej sprawie przez powodów odszkodowań, skoro rozwiązanie umowy na pracę nastąpiło na podstawie wypowiedzenia przez pracownika.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego rzeczowa i całościowa analiza § 2 i § 3 umów powodów prowadzi do wniosku, że choć regulacja § 2 uprawniała każdą ze stron do rozwiązania tej umowy w każdym czasie, to wszystkie przypadki wymienione „w szczególności” jako uzasadniające rozwiązanie tej umowy (pkt a-e) dotyczą okoliczności

uzasadniających rozwiązania umowy z pracownikiem, a nie przez niego. Jak wiadomo wspomniany §2 umów wymieniał w szczególności następujące okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy:

- a. popełnienie przestępstwa na szkodę spółki stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- b. popełnienie innego przestępstwa, za które orzeczono prawomocnym wyrokiem sądu bezwzględną karę pozbawienia wolności,
- c. zaistnienie okoliczności powodujących obowiązek odszkodowawczy spółki, stwierdzony prawomocnym wyrokiem sądu,
- d. zaistnienie okoliczności uprawniających do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisów kodeksu pracy,
- e. złamanie zapisów § 8 ust 1 umowy.

Nawet w przypadku pkt. **d.** czyli w razie zaistnienia okoliczności uprawniających do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, w istocie rzeczy, przy uwzględnieniu jakie funkcje mieli pełnić powodowie, mało prawdopodobnym jest, iż strony miały na myśli art. 55 i 94<sup>3</sup> § 3 k.p. umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika. To, że wszystkie te wymienione przypadki strony łączyły z zachowaniem pracownika umożliwiającym rozwiązanie z nim umowy o pracę wynika pośrednio z § 3 umowy, który ten katalog przyczyn rozwiązania umowy traktował w zakresie odszkodowania jako katalog zamknięty, a zatem tylko wystąpienie jednej z enumeratywnie wyliczonych okoliczności pozbawiało pracownika odszkodowania. Z § 3 wynika przy tym, iż odszkodowanie to służyło tylko pracownikowi, w obu umowach wymieniono z imienia i nazwiska powodów tym paragrafie. Potwierdza to pośrednio zeznania P. P. (1), że celem umów było zabezpieczenie pracownika przed ich rozwiązaniem przez pracodawcę.

Sąd Apelacyjny nie podziela też rozważań Sądu Okręgowego przypisując dochodzonemu roszczeniu, że jest też ono poniekąd odszkodowaniem w związku z zawartym w § 8 pkt 1a. nakazem powstrzymywania się od zajmowania interesami konkurencyjnymi w czasie trwania umowy o pracę i 3 miejsce po jej rozwiązaniu w przypadku powoda J. i 6 miesięcy w przypadku powoda P.. Jak się zdaje prezentując taki pogląd Sąd Okręgowy chciał niejako wzmocnić swoją argumentację, bowiem przy takim podejściu w istocie sposób rozwiązania nie miałby znaczenia. Brak jest jednak podstaw do takiego rozumienia umowy, a jej konstrukcja była w tym zakresie prosta, tzn. umowa nie przewidywała żadnego świadczenia na rzecz powodów z tytułu powstrzymywania się przez nich od zajmowania interesami konkurencyjnymi, natomiast zajmowanie się tymi interesami traktowano jak jedną z enumeratywnie wskazanych w § 2 umów podstaw do utraty odszkodowania. Inaczej mówiąc umowa nie reguluje ewentualnego odszkodowania na rzecz powodów z tytułu nie prowadzenia działalności konkurencyjnej, natomiast jej prowadzenie przez powodów powodowało utratę prawa do odszkodowania przewidzianego w związku rozwiązaniem umowy( pkt e.).

W rozważanej materii trzeba jednoznacznie wskazać, iż postanowienie §8 umowy nie jest umową o zakazie konkurencji regulowaną art. 101<sup>1</sup>- 101<sup>4</sup> k.p. Prowadzenie działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy nawet bez zobowiązania się umowie do jej nieprowadzenia stanowi naruszenie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy określonego w art. 100 § 2 pkt 4 (wyrok SN z 3 marca 2005 r. I PK 263/04, OSNP 2005/21/337). Można by ewentualnie rozważać czy regulacja z § 8 nie stanowi tzw. klauzuli konkurencyjnej w zakresie, w jakim dotyczy okresu po ustaniu stosunku pracy, ale jest to zbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bo powodowie nie dochodzą roszczeń związanych z tą klauzulą, lecz odszkodowania wynikającego z umowy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Ewentualne naruszenie przez nich takiej klauzuli ( na co powoływała się pozwana spółka w stosunku do powoda K. P. ) miałoby znaczenie w sprawie dopiero w przypadku uznania, iż odszkodowanie z § 3 umów należy się im bez względu na to, kto rozwiązał umowę o pracę. Wobec tego, że Sąd Apelacyjny stoi na stanowisko, że dochodzone odszkodowanie nie przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez powodów nie zachodzi potrzeba

szerszej analizy w tym zakresie, aczkolwiek podzielić trzeba stanowisko Sądu Okręgowego w tej materii. Dodać wypada jedynie, iż samo prowadzenie firmy o takim samym PKD nie jest jeszcze działalnością konkurencyjną. W orzecznictwie za zajmowanie się interesami konkurencyjnymi uważa się działanie podejmowane w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 270; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316).

Zgodzić się należy również z Sądem pierwszej instancji co do tego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powodów zachodziły podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co mogło zwalniać pozwaną z obowiązku wypłaty odszkodowania. Sąd Okręgowy w tym zakresie dokonał trafnej i jasnej wykładni przepisów prawa (k.163-164), w szczególności pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”. Takiego naruszenia obowiązków pracowniczych powodom w świetle tych dowodów, które pozwana spółka przedłożyła, przyjąć nie można. Sam fakt poniesienia strat na szeregu inwestycji nie dowodzi jeszcze naruszenia przez powodów obowiązków pracowniczych, a przecież chodzi tu o ich „ciężkie naruszenie”. Straty w działalności gospodarczej nie są czymś szczególnym, a ich poniesienie może wiązać się wieloma przyczynami, takimi jak np. stan gospodarki, koniunktura w gospodarce, zwłaszcza w danej branży, a sytuacja generalnie w szeroko rozumianym budownictwie od kilku lat nie jest dobra. Sąd Apelacyjny odsyła w tym zakresie do argumentacji przytoczonej przez Sąd pierwszej instancji i wyrażonych tam poglądów prawnych uznając je za trafne. Nie zachodzi potrzebna ich powielania. Zastrzec jedynie należy, iż ocena ta jest odniesiona do dowodów przedłożonych przez pozwaną w niniejszej sprawie. Zgodzić się należy też z Sądem pierwszej instancji, że zarzuty kierowane do powodów, najogólniej je ujmując jako brak lub złe efekty ich pracy – to z reguły okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, nie zaś jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Uwzględniając powyższe ustalenia i rozważania Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, iż prawidłowe zastosowanie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. art. 300 k.p. w niniejszej sprawie przy przyjęciu zasad wykładni oświadczeń woli zaprezentowanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku prowadzić winno do wniosku, że istotą świadczeń przewidzianych w § 3 umów było zastrzeżenie dla powodów odszkodowania na wypadek utraty przez nich miejsca pracy, nie zaś na wypadek rezygnacji przez nich z pracy w tej firmie ( dokonania przez nich wypowiedzenia).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego taki był zgodny zamiar stron w rozumieniu art. 65 § 2 k.c. w chwili zawierania przedmiotowych umów, to że powodowie obecnie inaczej go tłumaczą wynika z zgłoszonych przez nich roszczeń.

Sąd Okręgowy przechodząc na grunt Kodeksu cywilnego mocno akcentował specyfikę prawa pracy i uprawnienia pracownicze powodów. Nie negując co do zasady tego poglądu, wypada jednak zauważyć, iż dochodzone przez powodów odszkodowanie nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę ( por. szerzej w tym zakresie SN w wyroku dnia 15 marca 2006 II PK 167/05 OSNP 2007/5-6/70). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, gdyby odwołać się ustalonych w takich przypadkach zwyczajów w rozumieniu art. 65 §1 k.c. to trudno byłoby Sądowi Apelacyjnemu znaleźć przykład podobnej sprawy, w której pracodawca zobowiązałby się zapłacić umowne odszkodowanie pracownikowi, za to, że ten wypowiedział mu umowę o pracę.

Do podobnych wniosków prowadzi rozumowanie wychodzące z istoty instytucji odszkodowania. Wypada zauważyć, iż przez art. 300 k.p. możliwym jest przejście nie tylko do art. 65 k.c. ale również odpowiednio do innych przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jeżeli mamy zatem do czynienia z odszkodowaniem, które ze swej istoty ma na celu pokrycie szkody poniesionej przez określony podmiot to zarówno przy odpowiedzialności deliktowej ( 415 k.c.) jak i kontraktowej ( art. 471 k.c.) nie sposób dopatrzeć się takiej sytuacji, w której za szkodę sobie wyrządzono odpowiadałaby inna osoba. Nawet w przypadku umowy ubezpieczenia, która za natury rzeczy polega na przejęciu odpowiedzialności za cudzą szkodę, odpowiedzialność taka jest wyłączona co do zasady, jeżeli ubezpieczający wyrządził szkodę umyślnie lub wskutek w rażącego niedbalstwa (art. 827 §1 k.c.). Powołanie tu zasadniczych przepisów odpowiedzialności Kodeksu cywilnego nie ma na celu przenoszenia sporu za zakresu prawa pracy, z całą jego specyfiką ograniczeń nakierowanych

na ochronę pracownika, co akcentuje Sąd Okręgowy; chodzi jednak o zobrazowanie skutków przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni. Gdyby jeszcze bardziej unaocznic te skutki, to wystarczy wskazać, iż powodowie już następnego dnia po zawarciu swoich umów mogliby je wypowiedzieć i zażądać przedmiotowych odszkodowań. Umowy te zgodnie bowiem z § 2 mogłyby być rozwiązane w każdym czasie i bez przyczyny.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przyjęta powyżej wykładnia postanowień umów łączących powodów z pozwaną spółką nie narusza żadnych przepisów prawa służących ochronie pracowników, a w szczególności nie narusza art. 8 k.p. Jak się zdaje to zasądzenie tych kwot w sytuacji rozwiązania umów o pracę przez powodów wymagało rozważenia zasadności ich roszczeń również pod tym kątem.

Reasumując - zasadnym okazał się zdaniem Sądu Apelacyjnego zarzut sformułowany w apelacji jako zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i powództwa w zakresie odszkodowania oddalił. Zmiana zaskarżonego wyroku pociągnęła za sobą konieczność zmiany wyroku Sądu Okręgowego również w części orzekającej o kosztach procesu za pierwszą instancję. W tym zakresie w przypadku obu powodów Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 100 k.p.c. uznał za stosowne znieść wzajemnie koszty procesu biorąc pod uwagę fakt, iż powodowie wygrali ostatecznie przed sądem pierwszej instancji proces co do roszczeń o ekwiwalenty za urlop, natomiast przegrali w związku ze zmianą wyroku przez Sąd Apelacyjny sprawę w zakresie powództwo o odszkodowanie.

Co się tyczy kosztów za drugą instancję, to w tym zakresie stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesy Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. 99 k.p.c. i 391 §1 k.p.c. oraz § 6 pkt 6, § 12 ust.3 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z zm.).