

1 Sygn. akt I C 686/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 r.

1 Sąd Rejonowy w Tczewie Wydział I Cywilny

2 Przewodniczący Sędzia Sądu Rejonowego Dorota Słowik

Protokolant Dagmara Wróbel

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2017 r. w Tczewie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. L.

przeciwko S. Ś.

o zapłatę

1. oddała powództwo,

2. zasądza od powoda T. L. na rzecz pozwanego S. Ś. kwotę 917 zł. (dziewięćset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt I C 686/17

UZASADNIENIE

Powód T. L. złożył pozew przeciwko S. Ś. o zapłatę kwoty 5.000 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 22 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu podał, iż strony w dniu 3 sierpnia 2015 r. zawarły umowę, mocą której pozwany zobowiązał się zapłacić karę umowną w kwocie 5.000,00 zł w razie nie wywiązania się z postanowień umowy (zatrudnienie przez okres min. 5 lat u powoda). Pozwany nie dotrzymał zobowiązania.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany potwierdził, że powód zawarł z nim umowę w dniu 3 sierpnia 2015 r. Podniósł zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez powoda, co do kary umownej nałożonej na pozwanego. Podstawy nałożenia kary są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami. Kara stanowi niemalże dodatkowe źródło dochodu powoda. Z ostrożności procesowej pozwany wniósł o miarkowanie kary umownej.

Sąd ustalił co następuje:

W dniu 3 sierpnia 2015 r. powód T. L., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...) T. L. z siedzibą w miejscowości W. i pozwany S. Ś. zawarli umowę, mocą której pozwany zobowiązał się ukończyć kurs prawa jazdy kat. D, prowadzony przez podmiot wskazany przez powoda oraz podjąć pracę u powoda w ciągu tygodnia od zdobycia uprawnień. Powód zaś zobowiązał się do wyłożenia kosztów szkolenia w kwocie 3.600,00 zł. i zatrudnienia pozwanego po ukończeniu szkolenia i zdobyciu wymaganych uprawnień.

W przypadku, gdy pozwany nie podjąłby szkolenia, nie ukończyłby szkolenia w określonym terminie, nie przystąpiłby do egzaminu państwowego i nie uzyskałby uprawnień, nie podjąłby zatrudnienia w ciągu tygodnia od uzyskania uprawnień lub nie przepracowałby u powoda sześciu miesięcy, wówczas zobowiązany byłby do jednorazowej zapłaty całej kwoty w terminie 7 dni wraz z karą umowną w wysokości 5.000 zł. Karę tę pozwany musiałby zapłacić również w sytuacji, gdy nie przepracowałby u powoda okresu pięciu lat (§ 5 ust. 3 i 4 umowy).

Pracownicy nie mają możliwości negocjowania umowy w zakresie uzgodnień dotyczących zapłaty kary umownej – tzn. jej wysokości, ani też okresu czasu, w jakim pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę na rzecz powoda, aby ten nie żądał zapłaty kary umownej. Nie mniej jednak pozwany miał świadomość tego, że takie zapisy widnieją w umowie, rozmawiał o nich z K. L. przed podpisaniem umowy.

(dowody: umowa z dnia 1 sierpnia 2015 r. - k. 9-10; zeznania świadka P. Z. – k. 40-40v – 00:02:12 – 00:16: 35 ; zeznania powoda w charakterze strony – k. 39v-40- 00:19:05- 00:35:37)

Pozwany ukończył kurs prawa jazdy kat. D, koszty kursu, w dniu 11 grudnia 2014 r. zostały pokryte ze środków powoda T. L..

(okoliczności bezsporne, a nadto: faktura VAT nr (...) – k. 11, dowód wpłaty – k. 12)

Od 6 maja 2016 r. do 31 maja 2017 r. pozwany pracował u powoda w charakterze kierowcy transportu drogowego, w wymiarze pełnego etatu. Stosunek pracy ustalił przez oświadczenie ze strony pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

(okoliczności bezsporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 17)

Powód dwukrotnie (2 i 14 czerwca 2017 r.) wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 5.000 zł tytułem kary umownej w terminie 7 dni od otrzymania wezwania.

Pomimo wezwania do zapłaty pozwany nie uiścił żądanej kwoty.

(dowody: wezwania do zapłaty z potwierdzeniami nadania - k. 13-16)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w szczególności na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach, których prawdziwości i autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron (umowa z dnia 16 lutego 2012 r., faktura VAT, świadectwo pracy i inne) oraz w oparciu o fakty przyznane przez same strony (fakt zawarcia umowy z dnia 3 sierpnia 2015 r., fakt rozwiązania umowy o pracę wskutek jej wypowiedzenia przez pozwanego). Stąd też dokumenty te i fakty Sąd uznał w pełni za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka P. Z., bowiem były one logiczne, nadto znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Świadek wskazał na praktykę powoda, jeśli chodzi o zawieranie umów z przyszłymi pracownikami, wskazał, iż przed zawarciem umowy przyszły pracownik nie ma możliwości negocjowania postanowień dotyczących kary umownej. Strona może nie zgodzić się na podpisanie umowy, w takim kształcie, w jakim jej zaproponowano, ale nie ma żadnej możliwości, aby negocjować wysokość kary umownej, czy czasokresu, jaki miałaby przepracować u powoda, aby takiej kary nie ponieść. W tym zakresie Sąd uznał także za wiarygodne zeznania powoda w charakterze strony, a dotyczące okoliczności zawarcia umowy, ale także warunków pracy u powoda i motywacji, jaka legła u podstaw wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę.

W ocenie Sądu roszczenie powoda nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 483 § 1 kc można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). W razie

niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły (art. 484 § 1 kc).

Zdaniem Sądu zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma rozważenie, jaki charakter miała umowa z dnia 3 sierpnia 2015 r. łącząca strony. Nie ulega wątpliwości Sądu, iż strony łączył stosunek pracy, strony musiały zatem mieć baczenie na przepisy odrębne regulujące ten stosunek. Z Kodeksu pracy wynika, jakie prawa i obowiązki ma pracodawca i pracownik. W ocenie Sądu umowa z dnia 3 sierpnia 2015 r. pozostaje w ścisłym związku ze stosunkiem pracy, który łączył strony, co więcej sam powód wskazuje, że jego szkoda wynikała właśnie z tego, że pozwany przez określony w umowie okres czasu nie świadczył na jego rzecz pracy. W § 8 umowy (k. 10) wskazano, iż w sprawach w niej nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy. Zatem sam pracodawca – powód odwołuje się do regulacji mających swe źródło w Kodeksie pracy.

W tym miejscu zasadnym jest przywołanie poglądu Sądu Najwyższego, który stwierdził, że kara umowna nie może być zastrzeżona na wypadek wyrządzenia pracodawcy przez pracownika szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 i następane kp). Naprawienie szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika odbywa się według zasad określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy. Przewidziane Kodeksem pracy zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych stanowią odrębną od przewidzianej w Kodeksie cywilnym regulację skutków niewykonania tego rodzaju zobowiązania, która w zakresie dotyczącym reguł naprawiania szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika ma charakter wyczerpujący, co czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym przedmiocie przepisów przewidujących możliwość zastrzeżenia kary umownej. Zgodnie z art. 300 kp, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, ale tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07, OSNP 2009/3-4/40).

Zdaniem Sądu umowa z dnia 3 sierpnia 2015 r. zawarta pomiędzy powodem a pozwanym, ma w istocie charakter umowy przedwstępnej, poprzedzającej zawarcie umowy o pracę, jest umową pozostającą w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Zawarta została przez strony stosunku pracy. Postanowienia dotyczące kary umownej odnoszą się wprost do świadczenia pracy na rzecz powoda. Zobowiązania stron stają się bezprzedmiotowe w razie niepowiązania ich ze stosunkiem pracy (patrz. § 1, § 2 ust. 1 i 2 pkt 4 i § 4 umowy). Zatem w świetle art. 300 kp, uzależniającego dopuszczalność odpowiedniego stosowania do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego od ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy, zastrzeżenie kary umownej jest możliwe jedynie na rzecz pracownika, nie jest możliwe natomiast zastrzeżenie takiej sankcji na korzyść pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 r., II PK 103/12, OSNC 2013/19-20/219).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy uznać należało, że powód nie mógł skutecznie zawrzeć w umowie zawartej z pozwanym postanowienia dotyczącego obciążenia pozwanego karą umowną w wysokości 5.000,00 zł w przypadku nieświadczenia pracy na rzecz powoda przez okres pięciu lat (§ 5 ust. 4 umowy). Tego typu zastrzeżenie nie dość, że narusza prawa pracownicze, pracownik ma bowiem prawo do decydowania o tym, z jakim podmiotem zawiera umowę o pracę, to prowadzi do obejścia przepisów prawa pracy. Dopuszczalne jest bowiem dokonanie takiego zastrzeżenia jedynie w umowie o zakazie konkurencji, łączącej strony po ustaniu stosunku pracy. Natomiast pracownik za wyrządzone szkody odpowiada jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu słuszny jest zarzut pozwanego, co do tego, że nałożenie kary przez powoda uznać należy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami. Wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano, że nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego umowa, na podstawie której pracownik za pomoc ze strony pracodawcy np. w celu uzyskania mieszkania, czy pokrycie kosztów studiów zobowiązuje się do przepracowania u pracodawcy oznaczonego okresu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., II PK 48/11, OSNCP 2012/21-22/259, LEX nr 1227516). Umowy, o jakich mowa powyżej zawierają postanowienia zgodnie, z którymi pracownik jest zobowiązany do „odpracowania” pomocy finansowej udzielonej mu przez pracodawcę lub innych świadczeń na rzecz pracodawcy. Jednakże w przedmiotowej

sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Powód nie sfinansował bowiem z własnych środków kursu prawa jazdy pozwanego, powód jedynie wyłożył kwotę 3600 zł. na opłacenie tego kursu dla pozwanego, ale pozwany zgodnie z postanowieniami umowy z dnia 3 sierpnia 2015 r. zobligowany był do jej zwrotu. Co więcej pozwany kwotę tę zwrócił powodowi, czemu ten nie zaprzeczał. Pozwany ze swoich środków pokrył koszty kursu przewozu osób, koszty egzaminu po skończonym kursie prawa jazdy oraz badania lekarskie. Nie sposób zatem przyjąć, że pozwany był zobowiązany do „odpracowania” pomocy finansowej udzielonej mu przez powoda, bowiem w rzeczywistości takiej pomocy nie otrzymał, został przecież obciążony kosztami kursu prawa jazdy i kursu przewozu osób. Nie można zatem przyjąć, że nałożenie na pozwanego obowiązku wykonywania pracy na rzecz powoda, w razie zaś rozwiązania tego stosunku zapłaty kary umownej, nie stało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Powód nie zainwestował bowiem środków w doksztalcanie pozwanego (środki te zainwestował sam pozwany), a obowiązek pozwanego do świadczenia pracy przez okres 5 lat, a więc znaczny okres, prowadził niewątpliwie do pokrzywdzenia pozwanego, który jako pracownik ma prawo wyboru pracodawcy. Co więcej należało mieć na uwadze zachowanie powoda jako pracodawcy, który nie jest w żaden sposób zainteresowany stworzeniem w pracy dobrej atmosfery, a nawet przestrzeganiem podstawowych obowiązków pracodawcy, jak choćby zapoznanie pracowników z Regulaminem i stosowanie przepisów prawa w wypadku nakładania kar na pracowników. Wobec takiego zachowania pracodawcy trudno spodziewać się, aby pracownicy mieli wolę świadczenia pracy na rzecz powoda i nie poszukiwali lepszego zatrudnienia, choć jak wskazał pozwany jedynie jednym z powodów dla których zmienił pracę był motyw finansowy, zasadniczym dla podjęcia tej decyzji była kwestia natomiast atmosfery pracy u powoda i stosowanych wobec pracowników wybiegów. W ocenie Sądu działanie powoda polegające na zastrzeżeniu w umowie, zawartej z pracownikami, a poprzedzającej umowę o pracę, kary umownej na swoją rzecz, nie tylko prowadzi do obejścia przepisów prawa pracy, ale w ten sposób powód dąży do ograniczenia prawa pracownika do wyboru pracodawcy i związania pracownika ze swoją osobą, wywierając presję zastosowania zapisu o karze umownej. Przy czym jednocześnie sam narusza prawa pracownicze. Takie postępowania powoda z pewnością nie zasługuje na ochronę prawną, jako niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (§ 2).

Mając na względzie całokształt powyższej argumentacji, Sąd na podstawie przywołanych powyżej przepisów, oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu obciążył nimi powoda, jako stronę przegrującą spór.

Na koszty te składała się opłata skarbową od pełnomocnictwa oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt. 3 w zw. z § 15 ust. 1, 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).