

Sygn. akt III APa 15/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Bożena Lichota SSO del. Krzysztof Hejosz
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **Hotelowi (...) Spółce z o.o. (...)**

w K.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego Hotelu (...) Spółki z o.o.

(...)w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 czerwca 2015 r. sygn. akt VII P 17/15

I. o d d a l a apelację;

II. zasądza od strony pozwanej Hotelu (...) Spółki z o. o. (...)w K. na rzecz powódki A. K. kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 15/15

UZASADNIENIE

W pozwie powódka A. K. domagała się zasądzenia od strony pozwanej Hotel (...) w K. kwoty 236.820 zł tytułem wypłaty równowartości 12 – to miesięcznych wynagrodzeń, na podstawie pkt 4 umowy o pracę zawartej w dniu 1 sierpnia 1993 roku pomiędzy powódką a stroną pozwaną, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia ustania stosunku pracy, tj. 1 listopada 2014 roku oraz zasądzenia kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 czerwca 2015 roku (sygn. akt VII P 17/15) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 236.820 złotych tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 17.241 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 5.400 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a ponadto wyrokowi w pkt I dotyczącym zasądzonej odprawy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 19.735 złotych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 1993 roku na stanowisku dyrektora hotelu na czas nieokreślony. W punkcie 4 umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1993 roku strony ustaliły, iż w przypadku rozwiązania umowy pracodawca wypłaci równowartość 12-tu miesięcznych wynagrodzeń. Zgodnie z treścią powyższej umowy stawka płacy zasadniczej wyniosła 30.000.000 zł, natomiast aneksem z dnia 1 maja 1994 roku do umowy o pracę strony ustaliły, iż z dniem 1 maja 1994 roku powódka otrzyma stawkę płacy zasadniczej w wysokości 45.000.000 zł brutto. Wynagrodzenie powódki było wielokrotnie zwiększane porozumieniami zmieniającym umowę o pracę, a mianowicie porozumieniem z dnia 1 maja 1997 roku dotychczasowe uposażenie 5.400 zł brutto zmieniono na 6.480 zł brutto miesięcznie z wyrównaniem od stycznia do kwietnia 1997 roku, następnie porozumieniem z dnia 1 kwietnia 1998 roku uposażenie zmieniono na 7.770 zł brutto miesięcznie z wyrównaniem od miesiąca stycznia do marca 1998 roku, porozumieniem z dnia 1 maja 1999 roku uposażenie zmieniono na kwotę 8.687 zł brutto miesięcznie z wyrównaniem od miesiąca stycznia do kwietnia 1999 roku, z kolei porozumieniem z dnia 1 maja 2000 roku uposażenie zmieniono na 9.321,52 zł brutto miesięcznie z wyrównaniem od miesiąca stycznia do kwietnia 2000 roku. Porozumieniem z dnia 5 czerwca 2001 roku w miejsce dotychczasowego stanowiska Dyrektora Hotelu z dniem 5 czerwca 2001 roku powierzono jej stanowisko Dyrektora Generalnego, zaś porozumieniem z dnia 1 czerwca 2004 roku w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących uposażenia w wysokości 13.319,60 zł brutto miesięcznie wprowadzono zmianę na kwotę 14.119,60 zł brutto z wyrównaniem od miesiąca stycznia 2004 roku. Otwarcie likwidacji strony pozwanej nastąpiło w dniu 2 lipca 2014 roku uchwałą sporządzoną w formie aktu notarialnego z dnia 2 lipca 2014 roku przed notariuszem T. K. (NR REP. (...)). Oświadczeniem z dnia 17 lipca 2014 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę za 3 - miesięcznym okresem wypowiedzenia z przyczyn likwidacji spółki i zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej. W przedłożonym powódce oświadczeniu pozwany pracodawca zawarł informację, że powódce przysługuje prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 12 - to miesięcznego wynagrodzenia. W sierpniu 2014 roku powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 19.735 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony oraz nie budziła wątpliwości Sądu. Na mocy art. 227 k.p.c. sąd pierwszej instancji oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, z opinii biegłych oraz z przesłuchania stron, zgłoszone w sprzeciwie od nakazu zapłaty, a ponadto wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym powódki z 28 kwietnia 2015 roku, jak również wnioski dowodowe zgłoszone na rozprawie w dniu 9 czerwca 2015 roku, w tym wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z akt postępowania cywilnego o sygn. akt I C 1492/13/S. Sąd Okręgowy miał na względzie, iż przedmiotem postępowania dowodowego są tylko fakty mające istotne znaczenie dla merytorycznej oceny dochodzonego roszczenia, zatem domaganie się przez stronę przeprowadzenia dowodów na inne okoliczności, nie może być uwzględnione przez sąd orzekający, ponieważ prowadziłoby to do przewlekłości postępowania sądowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Analiza postanowień umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1993 roku oraz jej aneksów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że zamiarem stron było przyznanie powódce odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę. Podstawę prawną dochodzenia odprawy stanowi w niniejszej sprawie czynność prawna (postanowienia zawartej przez strony umowy o pracę), a prawo do niej swą kauzę (przyczynowość) znajduje w samym tylko fakcie rozwiązania umowy o pracę. Przewidziana umową odprawa pieniężna, nie będąca odszkodowaniem w ścisłym tego słowa znaczeniu, stanowi jednak swoiste umowne "odszkodowanie" za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a pogląd o takim charakterze odpraw jest akceptowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 roku, I PKN 592/01, opubl. OSNP 2004/9/155; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca

2006 roku, II PK 167/05, opubl. OSNP 2007/5-6/70; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 roku, I PK 209/07, opubl. OSNP 2009/11-12/135). Dochodzona przez powódkę odprawa ma swe źródło w umowie o pracę, a prawo do niej realizuje się z samego tylko faktu rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy podniósł także, iż stosunek pracy powódki ustał tylko i wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, ponieważ przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja spółki oraz zaprzestanie prowadzenia przez nią działalności, a w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna przewidziana w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie powódka miała prawo ubiegać się o wypłatę odprawy. Sąd pierwszej instancji wskazał, że wprawdzie przepis art. 8 ustawy z 2003 roku o zwolnieniach grupowych ogranicza wysokość odpraw przysługujących na podstawie ustawy, jednakże nie stoi on na przeszkodzie wprowadzeniu w zakładzie pracy, w drodze zawartych porozumień zbiorowych bądź umów o pracę, odpraw w wysokości przekraczającej określoną w tym przepisie granicę. W związku z tym, stanowisko strony pozwanej, iż w niniejszej sprawie winien zostać zastosowany art. 8 ust. 4 ww. ustawy, ograniczający wysokość odprawy do kwoty 15 - krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, okazało się nietrafne. Zdaniem Sądu Okręgowego przyznanie powódce w umowie o pracę prawa do odprawy w wysokości 12 – to miesięcznego wynagrodzenia nie jest sprzeczne z zasadami sprawiedliwości społecznej, jak i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, bowiem powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku dyrektora generalnego, a zatem na stanowisku samodzielnym, obciążonym dużą odpowiedzialnością, samodzielnie zarządzała wszelką działalnością pozwanej spółki, bez udziału władz spółki i jej jedyne go wspólnika, zaś poza zmianami w zakresie wynagrodzenia i stanowiska pracy powódki, strona pozwana nie ingerowała w sprawy spółki aż do czasu postawienia jej w stan likwidacji i to powódka ponosiła wszelkie ryzyko działalności spółki (hotelu). Z tego względu, wynagrodzenie oraz wysokość odprawy powódki nie mogły być porównywalne do wynagrodzeń i odpraw przewidzianych dla innych pracowników pozwanej spółki, a to z racji zupełnie innego zakresu obowiązków, samodzielności decyzyjnej oraz związanej z tym faktem znacząco wyższej odpowiedzialności. Sąd Okręgowy stwierdził również, że w toku 21 lat trwania stosunku pracy umowa z dnia 1 sierpnia 1993 roku była wielokrotnie zmieniana, głównie w zakresie zwiększania powódce wysokości wynagrodzenia za pracę i mimo tego nie został zmieniony zapis dotyczący przysługującej powódce odprawy w wysokości 12 – to miesięcznych wynagrodzeń w przypadku rozwiązania umowy. W ocenie sądu pierwszej instancji, umowa w tej części nie może być uznana za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, bowiem porządek prawny wymaga dotrzymywania umów i wykonywania zobowiązań. Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut nieważności postanowienia o prawie do odprawy z powodu nadmiernie wysokiej kwoty odprawy. Umowa (aneksy) jednoznacznie ustaliła odprawę jako równą 12 - to miesięcznych wynagrodzeń i w takiej proporcji nie odbiega od odpraw przyznawanych pracownikom zatrudnionym na podobnych stanowiskach, tj. dyrektorów generalnych. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na okoliczność, iż w przypadku prywatnego pracodawcy (niepubliczna spółka prawa handlowego) wynagrodzenie ustala sam podmiot zatrudniający, stąd następnie (ex post) nie może się odwoływać do zasad współżycia społecznego, czy do zasady godziwości wynagrodzenia oraz podstaw jego zmniejszenia lub odmowy wypłaty. Zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 18 k.p. nie jest zasadny. Ponadto istota regulacji art. 18 k.p. polega na przyznaniu pracownikowi właśnie przez pracodawcę lepszych warunków płacy niż określone w ustawie i byłby naruszony, gdyby było odwrotnie. Pracodawca, który sam przyznał lepsze warunki, nie może tej samej sytuacji kwalifikować jako nadużycie prawa, czy sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zdaniem sądu pierwszej instancji, zobowiązanie do wypłaty powódce odprawy obowiązywało, o czym świadczy treść oświadczenia strony pozwanej z dnia 17 lipca 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym pozwany pracodawca uznał prawo powódki do odprawy, gdyż wyraźnie poinformował powódkę, iż w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje jej prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 12 – to miesięcznego wynagrodzenia, przy czym decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika strona pozwana podjęła w dniu 17 lipca 2014 roku, to jest po upływie przeszło dwóch tygodni od otwarcia likwidacji, które nastąpiło w dniu 2 lipca 2014 roku. Podnoszone przez pozwaną zarzuty odnośnie jakości pracy powódki nie mają racji bytu, gdyż zgodnie z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była wyłącznie likwidacja spółki oraz zaprzestanie prowadzenia przez nią działalności. Strona pozwana nie była związana żadnym terminem do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, liczonym od daty likwidacji spółki i miała możliwość uprzednio rozeznac się

w sprawach hotelu, zarządzania nim, prowadzenia dokumentacji i dopiero podjąć decyzję o sposobie i przyczynach rozwiązania z powódką umowy o pracę. Czynienie powódce zarzutów co do jej pracy w niniejszym postępowaniu, w ocenie Sądu Okręgowego, ma na celu wyłącznie uniknięcia wykonania zobowiązania do zapłaty odprawy. Strona pozwana nie wskazała bowiem, jaką szkodę poniosła wskutek działań powódki i nie przedstawiła żadnego wyliczenia oraz nie zgłosiła zarzutu potrącenia.

Reasumując sąd pierwszej instancji, uwzględniając powództwo, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem odprawy kwotę 236.820 zł, stanowiącą równowartość 12 – to miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 19.735 zł, natomiast odsetki zasądził na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., od dnia następnego po dacie wymagalności, którą w rozpatrywanej sprawie stanowi dzień rozwiązania stosunku pracy, co nastąpiło w dniu 31 października 2014 roku. O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), a na zasądzoną kwotę 17.241 zł złożyła się kwota uiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu w wysokości 11.841 zł, stanowiąca 5 % z kwoty 236.820 zł oraz kwota 5.400 zł, będąca stawką minimalną tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 19.735 zł orzeczono w myśl art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. Zarzuciła:

1. nierozpoznanie istotny sprawy wobec nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego w żadnym zakresie co do zarzutów podnoszonych przez pozwaną, a w szczególności stanu spółki, podstaw zawarcia umowy o pracę z powódką oraz występujących ówczasie i dziś realiów gospodarczych, realnej możliwości kontroli działań powódki, zaniedbań wynikających z działalności powódki w czasie sprawowania przez nią funkcji dyrektora generalnego, okresu wykrycia tych zaniedbań, co umożliwiłoby Sądowi pełną ocenę zarzutów podnoszonych przez pozwaną, uzasadniających jej stanowisko procesowe;
2. dowolne ustalenie Sądu co do możliwości zbadania stanu spółki oraz ustalenia zakresu zaniedbań wynikających z działań powódki między powzięciem uchwały o rozwiązaniu spółki i otwarciu likwidacji, a wypowiedzeniem jej umowy o pracę;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 8, art. 13, art. 18 i art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię sprzeczną z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) poprzez ustalenie, że rzeczą sądu nie było modyfikowanie obowiązków stron, co prowadziło do przyznania powódce nieusprawiedliwionych przywilejów wobec ujawnionych względem pozwanej spółki zaniedbań, jak również powiązanie wypowiedzenia umowy o pracę z możliwością zmniejszenia, bądź odmową wypłaty odprawy;
4. naruszenie przepisów prawa materialnego wobec niezastosowania art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c., stosowanych w drodze analogii wobec funkcji, jaką pełni odprawa - odszkodowanie sui generis, co prowadziło do przyznania powódce nieusprawiedliwionych przywilejów wobec ujawnionych względem pozwanej spółki zaniedbań.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty strona apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, z zastrzeżeniem orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego w orzeczeniu kończącym postępowanie, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o obowiązku zwrotu kosztów postępowania przez powódkę na rzecz pozwanej za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji strona skarżąca wskazała na dowolność ustaleń Sądu Okręgowego co do możliwości oceny działań powódki przed otwarciem likwidacji, czy w okresie między otwarciem likwidacji, a złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Powódka nie była na bieżąco kontrolowana z podejmowanych przez siebie decyzji, a skutki jej zaniedbań zostały ujawnione już po otwarciu likwidacji, co nie może pozostać bez wpływu na przysługujące jej prawo do odprawy. Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął merytoryczne zarzuty pozwanej spółki, podniesione choćby w

sprzeciwie od nakazu zapłaty (zarzut nieważności umowy, miarkowanie odszkodowania), na które to okoliczności w sprzeciwie przedstawione zostały wnioski dowodowe. Sąd Okręgowy w oparciu o te dowody nie ustalił żadnych okoliczności, przemawiających za zasadnością stanowiska strony pozwanej. Zarzut nieważności zapisów umowy o pracę został oceniony nawet bez przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron, który ma znaczenie przy wykładni oświadczeń woli. Sąd pierwszej instancji, choć przyjął quasi odszkodowawczy charakter odprawy, to nie ocenił przyczynowego uzasadnienia wysokości tego świadczenia, uznając, iż jest ono oderwane od zakresu oraz sposobu realizacji obowiązków przez pracownika. Wnioski dowodowe zgłoszone przez pozwaną spółkę nie zmierzały do zmiany podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż podanie tej podstawy wyprzedzało oświadczenie o rozwiązaniu spółki i postawieniu jej w stan likwidacji, gdyż dopiero podjęte przez likwidatora czynności wykazały uchybienia i zaniedbania powódki na stanowisku dyrektora generalnego, które to zaniedbania dotyczyły między innymi bezpieczeństwa pożarowego, co wymagało przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego (zgłoszony w sprzeciwie). Ponadto skarżąca podtrzymała stanowisko wyrażone w sprzeciwie odnośnie wykładni art. 58 § 2 k.c., art. 8 k.p., art. 13 k.p. oraz art. 18 k.p. Zdaniem apelującej, podstawa rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenia dla ustalenia, iż wysokość żądanego świadczenia jest rażąco wygórowana, która wskutek orzeczenia sądu może zostać zmodyfikowana. Samo określenie wysokości odprawy w umowie o pracę o kilkadziesiąt lat wyprzedziło obowiązek jej zapłaty, a w tym czasie nastąpiła całkowita zmiana rzeczywistości gospodarczej, przez co treść zobowiązania może ulec zmianie.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie była zasadność wysuniętego przez powódkę pod adresem strony pozwanej roszczenia o wypłatę odprawy, stanowiącej 12 – krotność jej miesięcznego wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do najdalej idącego zarzutu apelacji nierozpoznania istoty sprawy, stwierdzić trzeba, iż Sąd Okręgowy właściwie skoncentrował materiał dowodowy, prawidłowo ocenił wiarygodność zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, których treść nie została zresztą zakwestionowana przez żadną ze stron procesu, a ponadto słusznie oddalił wnioski dowodowe zgłoszone celem wykazania okoliczności, które nie wywierały wpływu na wyjaśnienie spornego zagadnienia, a zatem nie rzutowały na rozstrzygnięcie kwestii zasadności zgłoszonego w pozwie roszczenia. W tym kontekście warto zauważyć, że powódka prawo do dochodzonego w niniejszym postępowaniu świadczenia wywodzi z postanowień umownych, to jest uzgodnionych przez strony stosunku pracy zapisów umowy o pracę, oraz aktualizującego obowiązek wypłaty tego świadczenia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (likwidacja pracodawcy). Pozwana spółka nie kwestionowała faktu podpisania umowy o ustalonej przez strony treści, zalegającej w aktach osobowych powódki, ani też podstawy i trybu rozwiązania z nią stosunku pracy. W takiej sytuacji sąd pierwszej instancji nie był zobligowany do prowadzenia szczegółowego postępowania dowodowego w postaci wnioskowanego przez pozwaną spółkę przesłuchania stron, świadków, czy nawet zasięgnięcia opinii biegłego celem weryfikacji rzeczywistego zamiaru stron zawierających umowę o pracę, a ponadto na okoliczność ustalenia sposobu realizacji przez powódkę powierzonych jej obowiązków pracowniczych i stwierdzenia ewentualnych zaniedbań w tej materii. Treść złożonych przez strony stosunku pracy oświadczeń woli przy podpisywaniu umowy o pracę jest jednoznaczna i nie nasuwa jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych, stąd zbędne jest podejmowanie czynności wyjaśniających w tym zakresie i prowadzenie postępowania dowodowego poprzez przesłuchanie stron analizowanego w rozpatrywanej sprawie stosunku prawnego. Z kolei kwestia słuszności wysuniętych wobec powódki zastrzeżeń dotyczących jakości wykonywanej przez nią pracy oraz rozmiaru poniesionej z tego tytułu szkody w mieniu pracodawcy nie stanowi istoty sporu w niniejszym procesie i nie wchodzi w zakres przedmiotu rozpoznawanej sprawy. Pozwana spółka nie zgłosiła zarzutu potrącenia należności odszkodowawczych, stąd nie podlegają one ocenie w toczącym się aktualnie postępowaniu, co oczywiście nie wyklucza możliwości wytoczenia odrębnego powództwa, w którym pracodawca będzie się domagał naprawienia przez powódkę wyrządzonej wskutek jej zaniedbań szkody. Nie ma zatem racji

skarżący zarzucając sądowi pierwszej instancji nierozpoznanie istoty sprawy. Sąd Okręgowy należycie wyjaśnił wszystkie okoliczności o istotnym znaczeniu dla oceny zasadności sformułowanego w pozwie żądania, oddalając wnioski dowodowe nieprzydatne do rozstrzygnięcia przedmiotu sporu. Przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe, bazują na niekwestionowanych przez strony dokumentach, a więc zasługują na pełną akceptację sądu drugiej instancji, który przyjmuje te ustalenia za własne.

Analizę podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz związaną z tym ocenę zarzutów apelacyjnych sygnalizujących naruszenie przepisów prawa materialnego należy rozpocząć od przypomnienia, że pozwana spółka z jednej strony powołuje się na nieważność klauzuli umownej dotyczącej wysokości odprawy, wywodzonej z naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz z drugiej strony wskazuje na nadużycie prawa podmiotowego, sugerując, iż dochodzenie przez powódkę roszczenia, mającego oparcie w postanowieniach umownych, koliduje z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Apelujący nie wskazał na zaistnienie wad oświadczenia woli przy zawieraniu umowy o pracę, ani też nie przytoczył okoliczności pozwalających na wyprowadzenie wniosku o istnieniu tego rodzaju wadliwości. Nieudolnie zwrócił uwagę na brak zorientowania jedyne go współnika pozwanej spółki w panujących na polskim rynku pracy warunkach socjalno – ekonomicznych, co nie może być utożsamiane z błędem, o którym mowa w art. 84 k.c., który dotyczy treści czynności prawnej, a nie okoliczności towarzyszących zawarciu umowy. W związku z powyższym rozstrzygnięcie spornego zagadnienia wymaga oceny ważności zapisów umowy o pracę w przedmiocie odprawy z perspektywy regulacji art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zaś w razie pozytywnej weryfikacji kwestii ważności tej czynności prawnej, wyjaśnienie, czy wystąpienie przez powódkę z roszczeniem o wypłatę odprawy w określonej pozwem wysokości jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa w kontekście instytucji prawnej przewidzianej w art. 8 k.p.

Analizując treść zawartej przez strony niniejszego procesu umowy o pracę na płaszczyźnie ważności samej czynności prawnej, kreującej stosunek pracy, stwierdzić trzeba, iż uwarunkowania faktyczne rozpoznawanej sprawy nie pozwalają na przyjęcie nieważności postanowień umownych odnoszących się do kwestii odprawy i jej wysokości. Nie można się zgodzić z argumentacją skarżącego, iż uzgodniona przez strony wysokość odprawy, odnoszona do zasad współzycia społecznego z art. 58 § 2 k.c., jest rażąco wygórowana i przekracza granice godziwości świadczeń pracowniczych. Powódka została zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a zatem uzgadniając warunki pracy i płacy mogła zasadnie oczekiwać, że ekwiwalentem za wykonywane przez nią na samodzielnym stanowisku pracy obowiązki służbowe będzie odpowiednie uposażenie, to jest wynagrodzenie, a w razie rozwiązania umowy o pracę z niezawinionych przez nią przyczyn stosowna odprawa, które to świadczenia pracownicze zrekompensują trud wkładany w realizację powierzonych zadań. Wysokość przedmiotowej odprawy została zresztą uzależniona przez strony stosunku pracy od wysokości wynagrodzenia, które w przeciągu ponad 20 lat świadczenia przez powódkę pracy ulegało systematycznemu podwyższeniu. Odprawa przedstawia wartość 12 – krotności pobieranego przez powódkę uposażenia. Zasady ustalania wysokości tego świadczenia w trakcie zatrudnienia nie zostały zmodyfikowane, choć wielokrotnie podpisywano aneksy podnoszące zarobki powódki. Pozwana spółka nigdy nie skorzystała również z możliwości jednostronnej weryfikacji tej klauzuli umownej w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy i nawet w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy i zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej znalazła się adnotacja, że powódce przysługuje odprawa w wysokości 12 – miesięcznego wynagrodzenia. Kwestionowany w obecnie toczącym się postępowaniu zapis umowy określający wysokość odprawy o podanej przez strony wartości ekonomicznej, zdaniem sądu drugiej instancji, nie odbiegał znacząco od warunków umów negocjowanych i zawieranych wówczas przez osoby sprawujące, podobnie jak powódka, funkcję kierowniczą, łączącą się przecież nie tylko z przywilejami płacowymi, ale także ze zwiększoną, w odróżnieniu od pozostałych pracowników, odpowiedzialnością za prowadzenie spraw zatrudniającego podmiotu gospodarczego. Twierdzenia strony pozwanej, jakoby umowa o pracę została zawarta w innej niż aktualnie występująca rzeczywistości gospodarczej, a podpisujący umowę w imieniu pracodawcy jedyny współnik pozwanej spółki działał bez pełnego rozeznania w realiach prowadzenia działalności gospodarczej, uwarunkowaniach polityczno – ekonomicznych oraz sytuacji na polskim rynku pracy, nie pozwalają na podważenie ważności uzgodnionych przez stron warunków wynagradzania. Po pierwsze, sytuacja społeczno – gospodarcza od 1993 roku (nawiązanie stosunku pracy) do czasów

obecnych nie uległa aż tak istotnej zmianie, jak to sugeruje skarżący. Po drugie, pracownik nie może zostać obciążony skutkami niekompetencji pracodawcy i jego ewentualnymi niedostatkami w zakresie umiejętności prowadzenia działalności gospodarczej, skoro podpisane zostaje porozumienie w przedmiocie należnego mu uposażenia, włączając w to odprawę. Wreszcie po trzecie, w trakcie zatrudnienia w razie pojawienia się takiej konieczności i zmiany realiów socjalno – ekonomicznych strony mogą zmodyfikować treść łączącego je stosunku prawnego, bądź to w drodze porozumienia zmieniającego, bądź też w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, czego nie dokonano w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Niezrozumiałą jest także zarzut strony pozwanej, iż wynagrodzenie, będące podstawą wyliczenia odprawy w dniu zawierania umowy o pracę, odbiega od zarobków powódki w momencie rozwiązania z nią stosunku pracy, skoro sam pracodawca stopniowo podnosił jej wysokość wynagrodzenia, a tym samym musiał się liczyć z tym, iż wpłynie ono również na wysokość ewentualnej odprawy. Nieuprawnione jest także, na co słusznie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji, przyrównywanie należnej powódce odprawy ze świadczeniami wypłaconymi innym pracownikom, gdyż zajmowali odmienne od powódki stanowiska pracy. Konkludując Sąd Apelacyjny uznał, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki do zakwestionowania ważności postanowienia umownego, określającego prawo do odprawy i zasady ustalania wysokości tego świadczenia, na mocy normy prawnej wyrażonej w art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W okolicznościach rozpatrywanego przypadku, brak jest także podstaw do stwierdzenia, iż powódka realizując przyznane jej przez pracodawcę uprawnienie do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wykracza poza ramy wyznaczone przez zasady współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarcze przeznaczenie dochodzonego przez nią prawa podmiotowego. Przebieg pracy zawodowej wykonywanej przez powódkę na rzecz pozwanej spółki, czasokres piastowania przez nią funkcji kierowniczej oraz zakres i charakter powierzonych jej obowiązków służbowych nie pozwala na negatywną ocenę zgłoszonego przez nią roszczenia o wypłatę odprawy, rozważanego w aspekcie regulacji art. 8 k.p. Powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki nieprzerwanie ponad 20 lat, zajmowała kierownicze stanowisko, zakładając z jednej strony samodzielność i pewną dozę niezależności, a z drugiej odpowiedzialność za funkcjonowanie zatrudniającego ją podmiotu. Lektura akt osobowych powódki prowadzi do wniosku, iż jej praca nie wzbudzała zastrzeżeń, nie wszczynano procedur mających na celu wymierzenie jej jakiegokolwiek kary porządkowej, pracodawca nigdy nie zwracał jej uwag na piśmie, sygnalizujących jakieś uchybienia i nie domagał się od niej naprawienia szkody. Systematyczne podwyższanie uposażenia przemawia wręcz za tym, że powódka była cenionym pracownikiem z nienagannym przebiegiem pracy zawodowej. Eksponowane w niniejszym postępowaniu zastrzeżenia wobec pracy powódki dotyczące nierzetelności przy pełnieniu funkcji kierowniczej, licznych zaniedbań w kwestii sporządzania wymaganej prawem dokumentacji, uchybień w zakresie przepisów przeciwpożarowych oraz polegające na narażeniu spółki na stratę poprzez działanie powódki na szkodę pracodawcy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie zasługują na uwzględnienie, a ich wiarygodność wzbudza wątpliwości. Pracodawca przed złożeniem sprzeciwu od nakazu zapłaty, obejmującego odprawę, nie zgłaszał żadnych zarzutów wobec jakości wykonywanej przez powódkę pracy i sposobu zarządzania hotelem, a nie można zapominać, że to w gestii pracodawcy leży powinność sprawowania odpowiedniego nadzoru nad pracownikiem, w tym piastującym kierownicze stanowisko pracy. Skutki tego zaniedbania nie mogą zostać przerzucone na pracownika, który nie ponosi odpowiedzialności za nieprawidłowości sprawowanego nadzoru pracowniczego. Poza tym, nawet gdyby przyjąć, iż skutki zaniedbań powódki zostały ujawnione w toku przeprowadzanej likwidacji spółki (zainicjowanej z początkiem lipca), to i tak pracodawca miał czas na odpowiednią reakcję w postaci zmiany podstawy rozwiązania stosunku pracy. Na podjęcie działań w tym kierunku miał czas aż do upływu okresu wypowiedzenia, co nastąpiło 31 października 2014 roku. W tym czasie skarżący nie podjął żadnych kroków zmierzających do modyfikacji trybu rozwiązania umowy o pracę, co jest nielogiczne i nieracjonalne, zważywszy na wagę i charakter obecnie stawianych powódce zarzutów, które przecież zgodnie ze zdrowym rozsądkiem powinny doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika oraz dochodzenia od niego naprawienia wyrządzonej pracodawcy szkody.

Podsumowując należy stwierdzić, iż wystąpienie przez powódkę z roszczeniem skierowanym przeciwko pracodawcy o wypłatę odprawy w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika korzysta z ochrony prawnej i nie może zostać uznane za działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno

– gospodarczego przeznaczenia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Przywołane przez autora apelacji orzecznictwo Sądu Najwyższego, choć wyraża słuszny pogląd prawny, to odnosi się do odmiennych niż w rozpoznawanej sprawie uwarunkowań faktycznych i z tego powodu nie może znaleźć zastosowania przy rozstrzyganiu przedmiotu sporu w niniejszym procesie. Przykładowo można wskazać, iż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku (II PK 144/11) jest mowa o odprawie stanowiącej równowartość 97 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie przekraczającej milion złotych, z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku (I PK 13/12) chodziło o zawyżoną, nieusprawiedliwioną obiektywnymi kryteriami odprawę, co wiązało się już z samymi budzącymi zastrzeżenia okolicznościami towarzyszącymi przyznaniu tego świadczenia, natomiast wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 roku (III APa 5/03) odnosi się do przypadku przyznania odprawy pomimo trudnej, a wręcz tragicznej sytuacji finansowej pracodawcy. Realia rozpatrywanej sprawy, co zostało szczegółowo wyjaśnione w powyższych rozważaniach, odbiegają znacząco od okoliczności faktycznych, leżących u podstaw wydania cytowanych przez apelującego orzeczeń Sądu Najwyższego i Sądu Apelacyjnego w Białymstoku.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy należyście wyjaśnił wszystkie okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, prawidłowo ustalił stan faktyczny, a także nie dopuścił się naruszenia wskazanych w apelacji unormowań materialno – prawnych. Sformułowane przez stronę pozwaną zarzuty apelacyjne okazały się nieuzasadnione.

Wobec powyższego, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, sąd drugiej instancji orzekł o jej oddaleniu na mocy art.385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 3 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).