

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2014 roku w sprawie XI P 213/14 Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. O. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zasądził od K. O. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

Pozwem z dnia 27 lutego 2014 roku powódka K. O. wniosła o zasądzenie od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 6 147 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Powódka wskazała, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na brak w umowie o pracę zawartej na czas oznaczony klauzuli zezwalającej na jej wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem. Strona powodowa ponadto podniosła, iż pismo pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce podpisane zostało jedynie przez jednego członka zarządu (R. Z.), podczas gdy z odpisu z Krajowego Rejestru Sądowego wynika, iż pozwana spółka winna być reprezentowana przez dwóch członków zarządu jednocześnie. Pełnomocnik powódki podniosła, iż powódce wobec wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w przypadku gdy, strony nie przewidziały jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem przysługują roszczenia określone w art. 59 kp w związku z art. 56 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana przyznała, iż zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony podpisaną w dniu 1 sierpnia 2013 roku. Wraz z umową strony wzajemnie ustaliły, potwierdzone i przyjęte przez powódkę indywidualne warunki pracy powódki u pozwanej. Integralną część umowy stanowił załącznik do umowy o pracę, datowany na dzień 1 sierpnia 2013 roku, z treści którego, wprost wynika, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę z powódką wynosił będzie 2 tygodnie. Powódka podpisując ten dokument oświadczyła, iż przyjmuje informacje w nim zawarte, nie kwestionując ich. Postanowienia zawarte w załączniku do umowy o pracę odpowiadają zasadom fakultatywnego „wcześniejszego rozwiązania tej umowy” określonym w art. 33 kp. wprowadzając zapis dopuszczający rozwiązanie przez strony umowy za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Ponadto pozwana spółka wskazała, iż czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać każdy członek zarządu samodzielnie, gdyż możliwość taka wynika z podjętej przez zarząd pozwanej spółki uchwały z dnia 1 lipca 2013 roku .

W piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2014 roku powódka rozszerzyła powództwo do kwoty 8 172,99 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W toku postępowania pełnomocnik powódki poparł powództwo, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, pełnomocnik pozwanego nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dniu 1 sierpnia 2013 roku powódka K. O. zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na czas oznaczony od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 lipca 2014 roku na stanowisku (...). Do tejże umowy dołączony został dokument zatytułowany „załącznik do umowy o pracę” określający 2 tygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Oba te dokumenty - „umowa o pracę” oraz „załącznik do umowy o pracę” - spięte były zszywaczem. Umowa o pracę wraz z załącznikiem do umowy o pracę przekazana została powódce jednocześnie przez członka zarządu pozwanej

R. Z.. Powódka miała czas, żeby przeczytać dokumenty. W pierwszej kolejności powódka podpisała umowę o pracę. Dokumenty odpisywane były w obecności R. Z..

Jedynym współnikiem pozwanej spółki jest J. U. (1). W skład zarządu pozwanej spółki wchodzi J. U. (1) i R. Z..

Przed zatrudnieniem powódki w pozwanej spółce powódka zatrudniona była u J. U. (1) początkowo na podstawie umowy zlecenia, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z możliwością rozwiązania umowy o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia umowy o pracę.

W styczniu 2013 roku w związku z utworzeniem pozwanej spółki w organizacji i zamierzonym zatrudnianiem pracowników świadczących pracę u J. U. (1) w spółce, zostało zorganizowane spotkanie z pracownikami J. U. (1) celem uzgodnienia warunków zatrudnienia w pozwanej spółce. Pracownikom wskazywano, iż warunki zatrudnienia w spółce nie będą odbiegać od warunków zatrudnienia u J. U. (1).

Powódka podpisała przekazane jej dokumenty w dniu 1 sierpnia 2013 roku. Przed podpisaniem w sposób dokładny zapoznała się jedynie z treścią dokumentu zatytułowanego „umowa o pracę”, natomiast nie przeczytała dokładnie treści dokumentu zatytułowanego „załącznik do umowy o pracę”.

W trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce 2 krotnie poruszana była przy okazji innych spraw kwestia okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie kwestionowała tych okoliczności.

Do reprezentacji pozwanej spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Jednakże w odniesieniu do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy do reprezentacji pozwanej spółki wystarczające jest samodzielne działanie jednego członka zarządu - R. Z. bądź J. U. (1).

W dniu 14 lutego 2014 roku pozwana spółka dokonała rozwiązania umowy o pracę łączącej ją z powódką za 2 tygodniowym wypowiedzeniem wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpi 1 marca 2014 roku. Dokumenty mocą których dokonane zostało wypowiedzenie podpisane zostały przez członka zarządu R. Z..

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 2.724.33 złotych.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie oparł się w głównej mierze na przedłożonych przez strony dokumentach: „umowie o pracę”, „załączniku do umowy o pracę”, „rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem”, odpisie z Krajowego Rejestru Sądowego, uchwale nr 1/2013 zarządu Spółki z o.o. w organizacji (...). Prawdziwość i treść tych dokumentów nie budziła w ocenie Sądu żadnych wątpliwości, nadto prawdziwość tychże dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd oddalił na podstawie art. 207§3 kpc wnioski dowodowy pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. S. na okoliczność przygotowania dokumentu umowy o pracę i załącznika do umowy o pracę, z uwagi na okoliczność, iż kwestie te zostały dostatecznie wyjaśnione, a okoliczność samego przygotowania projektów tych dokumentów nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo precyzowane, jako odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka jako podstawę prawną roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony wskazała art. 56 kp w związku z art. 59 kp. Sąd Rejonowy zważył, że jak podkreśla się w orzecznictwie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w przypadku, gdy strony nie przewidziały zgodnie z art. 33 kp możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem rodzi po stronie pracownika roszczenia w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę na mocy art. 59 kp w związku z art. 56 kp. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest bowiem możliwe, jeżeli łącznie spełnione są dwa warunki: jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały

dopuszczalność rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). W przypadku natomiast wypowiedzenia umowy o pracę zawierającej klauzulę dopuszczającą rozwiązanie umowy o pracę roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia tej umowy dochodzone winny być na podstawie art. 50§3kp.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd doszedł do przekonania, iż pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 1 sierpnia 2013 roku, nie dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, co czyniłoby zasadnym roszczenia zgłoszone przez powódkę. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka całkowicie w swej argumentacji pominęła okoliczność uzgodnienia z pracodawcą warunków umowy o pracę, w tym zakresie uzgodnienia klauzuli dopuszczającej możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia, co wynikało z załącznika do umowy o pracę podpisanego przez strony łącznie z umową o pracę w dniu 1 sierpnia 2013 roku.

Zgodnie z art. 11 kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jeżeli chodzi o formę składania oświadczeń woli kreujących stosunek prac to panującą w tej materii zgodność poglądów ilustruje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1977 r. (I PRN 112/77), zgodnie z którym oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź też dorozumiane - wynikające z zachowania się stron.

Bezsporną okolicznością jest, iż popisana w dniu 1 sierpnia 2013 roku umowa o pracę na czas określony wprost nie zawierała w swej treści postanowienia co do możliwości jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Jednakże podpisany przez powódkę w tym samym czasie dokument zatytułowany „załączniki do umowy o pracę”, zawierający w swej treści dane osobowe powódki i stanowisko pracy zajmowane przez powódkę, zawierał postanowienia co do 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można podzielić poglądu powódki jakoby klauzula zezwalająca na wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas oznaczony za wypowiedzeniem mogła zostać skutecznie zawarta tylko i wyłącznie w treści samej umowy o pracę. Jak natomiast wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego strony co do kwestii zawarcia wspomnianej klauzuli mogą się skutecznie umówić nawet w trakcie trwania umowy o pracę zawartej na czas określony (uchwała SN z dnia 14 czerwca 1994 roku. I PZP 26/94). Jak wynika z wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. I PKN 527/00 OSNP 2003 nr 10 poz. 249 porozumienie to może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny. Według tego sądu wypowiedzenia można dokonać nie tylko po upływie 6 miesięcy trwania umowy, lecz także przed tym terminem (uchwała z dnia 7 września 1994 r.. I PZP 35/94. OSNAPiUS 1994, nr 11, póż. 173). W związku z powyższym w niniejszej sprawie tym bardziej należy przyjąć, iż klauzula dopuszczająca możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była skuteczna, skoro dokument, w którym została umieszczona został sporządzony i podpisany przez strony w tym samym dniu co umowa o pracę, a nawet był on złączony wraz umową o pracę za pomocą zszywacza. Ponadto sama nazwa tego dokumentu – „załącznik do umowy o pracę” - wskazuje na to, że jest to integralna część umowy, która zawiera fakultatywne postanowienia jakie mogą się znaleźć w treści umowy o pracę, a do takich właśnie postanowień niewątpliwie zalicza się przedmiotowa klauzula.

Sąd nie podzielił argumentacji strony powodowej, iż załącznik do umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 roku spełniał jedynie rolę informacji o warunkach zatrudnienia. Zgodnie z art. 29 § 3 pkt 4 kp pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę między innymi o obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązek potwierdzenia przez pracodawcę na piśmie stron umowy, rodzaju umowy i jej warunków ma na celu usunięcie wątpliwości w tym zakresie. Choć jakkolwiek przyjmuje się, iż potwierdzenie nie jest oświadczeniem woli i nie tworzy nowego stanu prawnego (jest to oświadczenie wiedzy pracodawcy twierdzącego, że warunki umowy są takie, jak w potwierdzeniu), to pracownik jeżeli uważa, że uzgodnione warunki umowy o pracę były dla niego korzystniejsze, może wystąpić do sądu pracy z żądaniem ustalenia treści umowy (art. 189 k.p.c.). Powódka do dnia rozwiązania umowy o pracę nie kwestionowała tych okoliczności. Podkreślić należy jeszcze raz, iż jakkolwiek dokument „załącznik do umowy o pracę” spełniał warunki informacji o warunkach zatrudnienia z art. 29 §3kp, jednakże z uwagi na jego formę, a w szczególności z uwagi na przedłożenie go powódce równocześnie z ofertą zawarcia umowy o pracy stanowił dopełnienie warunków umowy o

pracę. Nie może być brany pod uwagę argument strony powodowej, iż przed podpisaniem dokumentu zatytułowanego „załącznik do umowy o pracę” nie zapoznała się ona dokładnie z jego treścią, gdyż jak powszechnie przyjmuje się ewentualne negatywne konsekwencje wynikające z niezapoznaniem się bądź niedokładnym zapoznaniem się z treścią dokumentu przed jego podpisaniem obciążają osobę, która w takich okolicznościach (bez uprzedniego zapoznania się z treścią) podpisała dany dokument. Nadto należy zauważyć, iż łącząca strony umowa o pracę została zawarta na okres 1 roku w związku z czym należy stwierdzić, iż spełniony został również warunek co najmniej 6 miesięcznego okresu na jaki musi być zawarta umowa o pracę na czas określony, aby dopuszczalnym było uzgodnienie co do możliwości wcześniejszego rozwiązania tejże umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Pozwana wypowiadając umowę o pracę dochowała także pozostałych wymogów formalnych związanych z zachowaniem formy pisemnej wypowiedzenia (art. 30§3kp) i okresu wypowiedzenia (art. 30§2kp). W przeciwieństwie do umowy o pracę na czas nieokreślony wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymagało konieczności podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i nie podlegał konsultacji związkowej zamiar wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługuje na uwzględnienie również drugi z przytoczonych przez powódkę zarzutów, a mianowicie, że pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę jest wadliwe z tej przyczyny, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało podpisane przez wszystkich członków zarządu umocowanych do reprezentacji pozwanej spółki. Zgodnie z art. 3¹ § 1 kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W niniejszej sprawie na mocy uchwały zarządu do reprezentacji pozwanej spółki w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczeni zostali zarówno R. Z. jak również J. U. (1), przy czym z treści tejże uchwały zarządu, a w szczególności ze sformułowania „R. Z. bądź J. U. (1)” wynika jednoznacznie, iż każde z nich może wykonywać czynności w sprawach z zakresu prawa pracy samodzielnie. Podsumowując, stwierdzić należy, że działający samodzielnie członek organu kolegiального (zarządu pozwanej spółki) był w niniejszej sprawie „inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3 § 1 k.p i w konsekwencji czynności z zakresu prawa pracy dokonane samodzielnie przez jednego z dwóch wskazanych w uchwale zarządu członków tego zarządu były prawnie skuteczne.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc. obciążając powódkę obowiązkiem ich poniesienia jako przegrywającą sprawę. Sąd zasądził te koszty w oparciu o zapisy § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku. póź. 461). W sprawie tej bowiem odszkodowanie dochodzone było pierwotnie na podstawie art. 59 kp w związku z niezgodnym, zdaniem strony powodowej, rozwiązaniem umowy o pracę. Zdaniem Sądu tak wskazana podstawa prawna została błędnie przez stronę powodową wskazana, albowiem art. 59 kp może mieć zastosowanie jedynie wówczas, gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę na czas określony, gdzie strony nie zastrzegły klauzuli z art. 33 kp. Natomiast w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawierającej klauzulę z art. 33 kp. mającą podstawę w postanowieniach umowy stron (tak jak w przedmiotowej sprawie), zastosowanie powinien mieć wyłącznie art. 50§3 kp. W sprawie nie miał zatem zastosowania pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale składu 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn. akt I PZP 6/10), której nadana została moc zasady prawnej - zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz. 1348 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła powódka zaskarżając wyrok w całości

i zarzucając:

1) obrażę prawa materialnego, a mianowicie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 29 § 3 pkt 4 k.p. poprzez błędną wykładnię postanowień dokumentu zatytułowanego "Załącznik do umowy o pracę", a stanowiącego w istocie wyłącznie informację o warunkach zatrudnienia, wyrażającą się w przyjęciu, że złożenie przez powódkę podpisu stanowiło uzgodnienie z pracodawcą możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem,

2) obrażę przepisów postępowania, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne przyjęcie, że pomiędzy powódką a reprezentantką pozwanej - Panią J. U. (1) toczyły się w trakcie zatrudnienia rozmowy, w których mowa była o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia, a nadto by z rozmów - w takim kształcie jak przedstawiła je członek zarządu pozwanej - można było wyprowadzić wniosek o złożeniu zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy co do możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem,

b) § 12 ust. 1 pkt 4 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, których to przepisów nie stosuje się nie tylko w sporach o odszkodowanie określone w art. 59 k.p., ale także o odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższe wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8.172,99 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania w obydwu instancjach, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Zdaniem skarżącego wolą obydwu stron umowy nie było wprowadzenie możliwości rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Dokument, na który powołuje się pozwany, zatytułowany "Załącznik do umowy o pracę", jest w rzeczywistości - jak wynika wprost z jego treści - jedynie informacją o warunkach zatrudnienia, do udzielenia której pracodawca zobowiązany jest na podstawie art. 29 § 3 k.p. Obowiązek udzielania pracownikowi informacji przez pracodawcę został wprowadzony do Kodeksu pracy w 2003 roku wskutek konieczności adaptacji polskiego prawodawstwa do regulacji zawartej w dyrektywie 91/533 Rady Wspólnot (...) z dnia 14 października 1991 roku w sprawie obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy. Jej zakres świadczy o tym, że reguluje wyłącznie zagadnienia formalne sprowadzające się do dokumentowania i informowania pracowników o istotnych elementach stosunku pracy bądź o ich zmianach. W żadnym razie dyrektywa nie normuje treści tego stosunku, co więcej w jej preambule zastrzeżono, że warunki zatrudnienia każdego pracownika powinny być określone w ustawodawstwie, w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę (zgodnie z przepisami właściwego kraju członkowskiego). Dyrektywa (a w ślad za nią także art. 29 k.p.) rozróżnia część informacyjną, którą powinna zawierać umowa o pracę, a ponadto zakres informacji, który może zostać potwierdzony w odrębnym od umowy pisemnym dokumencie (M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. Barana, Warszawa 2012, s. 223). Informacje przekazywane pracownikowi o warunkach pracy mają charakter potwierdzający te warunki, nie zaś je kształtujący. Podobnie zresztą dzieje się w przypadku pisemnego potwierdzenia ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę, składanego na podstawie art. 29 § 2 zdanie drugie k.p. Jest to wyłącznie dokument poświadczający zawarcie umowy o pracę, nie zaś umowę o pracę jako taką, toteż nie może on zmienić wcześniejszych ustaleń stron (M. Tomaszewska, op. cit., s. 222 i 224). Informacja udzielana pracownikowi na podstawie art. 29 § 3 k.p. - jeśli w ogóle traktować ją jako oświadczenie woli (to jest zachowaniem skierowanym na wywołanie skutków prawnych), to jest jednostronnym oświadczeniem woli (pracodawcy) skierowanym do oznaczonego adresata (pracownika). W żadnym zaś wypadku nie zawiera oświadczenia woli ze strony pracownika. Jednym z elementów składających się na obowiązek informacyjny jest - zgodnie z art. 29 § 3 pkt 4 k.p. - wskazanie obowiązującej pracownika długości

okresu wypowiedzenia, co może nastąpić przez przytoczenie przepisu prawa pracy (art. 29 § 3¹ k.p.). Informacja ta ma jednak stanowić konsekwencję złożonych wcześniej zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy co do wprowadzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, nie zaś odwrotnie - z jednostronnego oświadczenia informacyjnego pracodawcy mamy wnioskować o woli stron. Skarżący wskazał, że przepis art. 33 k.p. wprowadza w drodze wyjątku możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Co do zasady bowiem umowy na czas określony nie podlegają wypowiedzeniu. W takiej zaś sytuacji, interpretacja umowy o pracę i informacji z art. 29 § 3 k.p. co do możliwości wypowiedzenia umowy o pracę powódce przez pozwanego, winna być zawężająca, w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae*. Jeżeli pracodawca uzależnia zawarcie umowy i zatrudnienie pracownika od zamieszczenia w treści umowy klauzuli dopuszczającej wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, a pracownik ją przyjmie, dochodzi do zawarcia umowy o pracę. W takim przypadku klauzula staje się częścią umowy, ponieważ obie strony wyraziły na nią zgodę. Jednakże zawarcia takiej klauzuli nie domniemywa się (A. Wypych-Żywicka, Komentarz do art. 33 Kodeksu pracy, pod red. U. Jackowiak, System Informacji Prawnej LEX). Powódka składając podpis pod dokumentem po pierwsze - przygotowanym przez pracodawcę, a po drugie - który pracodawca sformułował w pierwszej osobie liczbie pojedynczej ("informuję Panią, że ... zgodnie z art. 29 § 3 obowiązują Panią następujące ustalenia regulaminu pracy:..."), nie składała oświadczenia woli kształtującego treść jej stosunku pracy. Trudno przecież przyjąć, że strony "umówiły się" w ten sposób na obowiązującą dzienną i tygodniową normę czasu pracy, godziny, w których przypada pora nocna u pracodawcy, równą ustawowej liczbie dni urlopu wypoczynkowego. W wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku (I PKN 527/00), powołanym w uzasadnieniu skarżonego wyroku, Sąd Najwyższy faktycznie przyjął, że zastrzeżenie dopuszczalności rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny. W sprawie tej pracownica, będąca członkiem Zarządu Miasta, uczestniczyła w obradach, podczas których w drodze uchwały określano warunki jej zatrudnienia w zakładzie budżetowym gminy (choć sama formalnie wstrzymała się w tej sprawie od głosu). Ustalonej uchwałą dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem nie wpisano do treści dokumentu umowy o pracę, jednakże zważywszy na udział pracownicy w głosowaniu nad uchwałą precyzującą warunki jej późniejszego zatrudnienia pozwolił na dokonanie takiej a nie innej wykładni oświadczeń woli stron.

Zdaniem skarżącego nie sposób jednak odnieść tego poglądu do stanu faktycznego niniejszej sprawy. Żadnego z dokumentów, to jest ani umowy o pracę, ani informacji o warunkach zatrudnienia powódka nie współkształtowała. Nie jest niczym ani nadzwyczajnym, ani karygodnym, że nie zapoznała się szczegółowo z pisemną informacją o warunkach zatrudnienia, skoro sprowadza się ona w zasadzie do powielenia danych o uprawnieniach pracowniczych, które wynikały dla Pani O. i tak z przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem skarżącego hipotetycznie można by wyobrazić sobie sytuację, w której u pracodawcy nie posiadającego ani regulaminu pracy, ani regulaminu wynagradzania (tak jak pozwany w niniejszej sprawie) w takim piśmie, zatytułowanym "aneks do umowy o pracę" a sformułowanym jak informacja o warunkach zatrudnienia, zawarta byłaby na przykład inna niż określona w art. 151 § 3 k.p. liczba godzin nadliczbowych albo wysokość należności z tytułu podróży służbowych. Idąc tokiem rozumowania Sądu I instancji trzeba by było przyjąć, że składając podpis pracownik wyraża zgodę i na takie postanowienia, mimo że Kodeks pracy wymaga porozumienia się stron stosunku pracy w umowie o pracę.

Zarysowany w niniejszej sprawie problem wcale nie jest błahy - przecież informacja o warunkach zatrudnienia wymagana przez art. 29 § 3 k.p. może być przedłożona pracownikowi do siedmiu dni po zawarciu umowy o pracę. Ponadto z jej sformułowania pracownik odziewać się może potwierdzenia warunków zatrudnienia, a nie ich ukształtowania. Zbyt liberalne podejście do treści, które mogą być w niej zamieszczane i zbyt liberalna interpretacja tego dokumentu jako zawierającego oświadczenia woli stron, kształtujące stosunek pracy, może prowadzić do sytuacji, w których pracodawca spróbuje "zamieścić" w nich postanowienia dla już zatrudnionego niekorzystne, na które - należycie poinformowany o ich umownym charakterze - pracownik nie wyraziłby zgody. Trzeba przy tym pamiętać, że nie każdy pracownik - tak jak powódka w sprawie I PKN 527/00 - jest członkiem Zarządu Miasta, ma wyższe wykształcenie. Niezasadne są wskazane w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji argumenty jakoby o akceptacji powódki dla możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem świadczyć miał brak wcześniejszego

zgłaszania zastrzeżeń w tym zakresie, wreszcie, brak wystąpienia z powództwem o ustalenie treści stosunku pracy. Rozbieżności stron w postrzeganiu treści stosunku pracy w tej kwestii ujawniły się dopiero w lutym bieżącego roku, kiedy Pani K. O. otrzymała oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę. Kwestia rozwiązania umowy przed upływem jej obowiązywania nie pojawiła się w toku rozmów powódki z Panią U.. Sąd I instancji bezkrytycznie dał wiarę reprezentantce pozwanego, choć przecież zeznania tej treści były elementem obrony pracodawcy przed roszczeniem pozwu.

Nadto stwierdzenia takie pojawiać się miały podczas rozmów, w której J. U. wyrażała niezadowolenie z pracy powódki, ale jednocześnie miała ona sugerować Pani O. możliwość wypowiedzenia umowy przez pracownika. Wydaje się to sprzeczne co najmniej z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, skoro to pracodawca wyrażać miał zastrzeżenia do postawy powódki jako pracownika. Wreszcie bezspornym jest, że w pewnym momencie do rozmów o kwestiach istotnych z punktu widzenia zatrudnionych w E. (wówczas w formie działalności gospodarczej Pani U.) pracownik wynajęto podmiot zewnętrzny. Rozważając hipotetycznie, że do rozmów o przebiegu jak zrelacjonowany przez Panią U. doszło, nie sposób z sugerowania powódce odejścia z pracy przy okazji udzielania jej reprimendy wnioskować o składaniu przez strony zgodnych oświadczeń woli o możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z dnia 13 marca 2012 roku (II PZ 3/12, (...) Prawnej LEX nr 1168871) podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.

W uzasadnieniu powołanego wyżej postanowienia Sąd Najwyższy powołał się na swoją uchwałę z dnia 7 sierpnia 2002 roku (III PZP 15/02, (...) Prawnej LEX nr 54760). Wyraził w niej pogląd, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Już wówczas zwrócono też uwagę, że wynagrodzenie pełnomocnika procesowego powinno być ustalone na jednakowych zasadach (w takiej samej wysokości) niezależnie od tego, czy pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania za niezgodne z prawem lub niezasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy zauważył też, że co prawda jego uchwała z dnia 24 lutego 2011 roku

(I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, póż. 268) dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (podczas gdy w rozpoznawanej sprawie roszczenie powódki obejmowało odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę) oraz wynagrodzenia adwokata (podczas gdy powódkę w rozpoznawanej sprawie reprezentował radca prawny), jednak argumentacja prawna przedstawiona w tej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd zważył, że zarzut apelacji z art. 233 kpc, choć pozbawiony szczegółowego uzasadnienia, jest zasadny, bowiem Sąd Rejonowy nie dokonał oceny materiału dowodowego z osobowych źródeł dowodowych. Ustan faktyczny w głównie w oparciu o zeznania strony pozwanej, nie wskazał z jakiego powodu dał wiarę zeznaniom J. U. i R. Z., ograniczył ocenę materiału dowodowego jedynie do oceny dokumentów złożonych przez strony. Jednakże

zarzut ten jest nieskuteczny o tyle, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjmuje jako własne.

Natomiast zasadny i skuteczny jest zarzut obrazy prawa materialnego, a mianowicie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 29 § 3 pkt 4 k.p. poprzez błędną wykładnię postanowień dokumentu zatytułowanego "Załącznik do umowy o pracę", a stanowiącego w istocie wyłącznie informację o warunkach zatrudnienia, wyrażającą się w przyjęciu, że złożenie przez powódkę podpisu stanowiło uzgodnienie z pracodawcą możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem., w zakresie tego zarzutu argumenty skarżącego są przekonujące i słuszne.

Zgodnie z art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, natomiast art. 33 k.p. stanowi, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Każdy z cytowanych przepisów nie pozostawia wątpliwości, że tylko zgodne oświadczenia woli stron są podstawą do nawiązania stosunku pracy i ustalenia warunków zatrudnienia.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy nie wynika, aby w niniejszej sprawie między stronami doszło do rozmów i ustaleń w kwestii możliwości rozwiązania umowy za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Zarówno umowa, jak i dokument nazwany załącznikiem do umowy zostały przygotowane przez pozwanego i przedstawione powódce. Dokumenty zostały podpisane przez J. U. (1), która nie była obecna przy podpisywaniu tych dokumentów przez powódkę. R. Z. wręczył powódce dokumenty, pozostawił czas na zapoznanie się z nimi, jednakże również wówczas nie doszło do rozmowy o warunkach zatrudnienia. A zatem, w tak ustalonym stanie faktycznym, nie sposób dostrzec momentu, kiedy między stronami miałyby dojść do ustaleń w przedmiocie możliwości wypowiedzenia umowy. Nie można przyjąć, aby zebranie z pracownikami, które miało miejsce w styczniu 2013 roku mogło być uznane za ustalenie warunków zatrudnienia dla umów zawieranych w sierpniu 2013 roku. Zebranie to był odległe w czasie o kilka miesięcy od podpisania umowy o pracę, wskazywano wówczas, że warunki nie będą odbiegać od poprzednich, co nie znaczy, że będą tożsame.

W tym miejscu zgodzić się należy z pełnomocnikiem powódki, że klauzula z art. 33 k.p. ma charakter wyjątkowy, nie jest i nie musi być stałym elementem umowy o pracę na czas określony zawartej na okres powyżej 6 miesięcy i ustalenia takiego nie można domniemywać.

Nie ma wątpliwości, że w niniejszej sprawie nie doszło do ustaleń w kwestii okresu wypowiedzenia między stronami przed zawarciem umowy o pracę.

Należy zatem dokonać analizy treści dokumentu umowy o pracę jak i dokumentu - zatytułowanego :załącznik do umowy o pracę, aby zbadać, czy w chwili podpisywania umowy o pracę doszło do takich ustaleń, poprzez wprowadzenie zapisu o treści: Okres wypowiedzenia umowy wynosi dwa tygodnie do dokumentu nazwanego: załącznik do umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego dokument nazwany załącznikiem do umowy o pracę jest w istocie informacją o warunkach zatrudnienia sporządzoną zgodnie z wymogiem art. 29 par 3 k.p., w tym zakresie argumenty przedstawione przez pełnomocnika powódki w pismach i apelacji są logiczne i przekonujące, natomiast analiza dokonana przez Sąd Rejonowy jest wybiórcza i koncentruje się wyłącznie na tytule dokumentu nie odnosząc się w ogóle do jego zapisów i treści.

Natomiast treść spornego dokumentu nie pozostawia w tym zakresie wątpliwości. Dokument stwierdza w pierwszej kolejności, że powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy a następnie zawiera tekst o treści: dodatkowe informacje dotyczące zawartej umowy wynikające z ustawy z dnia 14 listopada 2003 roku – Kodeks Pracy. Informuję Panią, zgodnie z art. 29 par 3 k.p. obowiązują Panią następujące ustalenia regulaminu pracy. Skoro zatem w treści

dokumentu pozwany sam zawiera treść, z której jednoznacznie wynika, że ma on być informacją dla pracownika w trybie art. 29 par 3 k.p., to przyjęcie, że zawiera ustalenia w zakresie umowy o pracę i jest jej załącznikiem jest zbyt liberalną interpretacją treści tegoż dokumentu.

Istotny w sprawie jest również fakt, że w treści umowy o pracę nie ma żadnego odniesienia do załącznika ani żadnej o nim wzmianki, umowa w żadnym miejscu nie stwierdza, że pozostałe ustalenia co do warunków zatrudnienia znajdują się w załączniku do umowy, tym bardziej uznanie, że sporny dokument wbrew jego treści jest integralną częścią umowy o pracę nie jest możliwe.

Zwrócić również należy uwagę, że informacja: „okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 2 tygodnie” znajduje się w dokumencie dopiero po szeregu szczegółowych informacjach dotyczących zatrudnienia zazwyczaj nie obejmowanych treścią umowy o pracę a właśnie objętych zakresem informacji przewidzianej przez art. 29 par 3 k.p. Informacyjny charakter tego dokumentu nie budzi wątpliwości. Wśród tych informacji znalazła się również ta dotycząca możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jednakże istotą sporu i ustaleń niniejszej sprawy nie jest okoliczność czy taka informacja została przedstawiona pracownikowi, lecz to czy między stronami doszło do złożenia zgodnych w tym zakresie oświadczeń woli.

Art. 65. § 1 k.c. stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, § 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Podstawę wykładni oświadczeń woli mających formę pisemną stanowi tekst dokumentu, w którym ujęto oświadczenie woli, lecz uwzględnieniu podlegają także okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, oraz cel oświadczenia woli wskazany w tekście bądź możliwy do ustalenia na podstawie postanowień umowy. Oprócz kontekstu językowego, przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę, zgodnie z art. 65 § 1 k.c., także okoliczności złożenia oświadczenia woli, czyli tzw. kontekst sytuacyjny oraz cel, ku któremu zmierzały strony zawierając określoną umowę.

W niniejszej sprawie okoliczności faktyczne, jak również treść dokumentów podpisanych przez strony nie pozostawiają wątpliwości, że intencją i zamiarem pracodawcy było włączenie do umowy o pracę klauzuli o dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, jednakże zamiar ten nie został w sposób dostateczny i jasny przedstawiony drugiej stronie umowy - pracownikowi, tym samym umowa o pracę między stronami takiego ustalenia nie zawiera. Podpisanie przez powódkę dokumentu o charakterze informacyjnym nie może być potraktowane jako złożenie oświadczenia woli w zakresie podstawowych warunków zatrudnienia. Stan faktyczny sprawy nie daje również podstaw do przyjęcia, aby jakiegokolwiek zachowanie stron po zawarciu umowy miało świadczyć o włączeniu takiej klauzuli do jej treści.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy apelację uznał za zasadną i na podstawie art. 386 par 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki K. O. 8172,99 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 21 marca 2014 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jako podstawę rozstrzygnięcia przyjmując art. 59 w zw. z art. 56 k.p.

W konsekwencji rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu, o kosztach zastępstwa procesowego powódki sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu(Dz. U. z 2013 poz. 461).