

*Sygn. VPa 21/12*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 20 czerwca 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Agnieszka Leżańska (spr.)*

*Protokolant: sekr.sądowy Alicja Jesion*

*po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. S.*

*przeciwko (...)z siedzibą w L.w(...)*

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i wynagrodzenie za pracę

*na skutek apelacji oraz zażalenia pozwanego (...)z siedzibą w L.w(...)*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 22 września 2011r. sygn. IV P 5/10*

1. *zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną na rzecz powoda J. S.od pozwanego (...)z siedzibą w L.w (...)*

a) *w punkcie 1a (pierwszym a) wyroku kwotę 61.346,00 (sześćdziesiąt jeden tysięcy trzysta czterdzieści sześć złotych) obniża do kwoty 44.800,00 (czterdzieści cztery tysiące osiemset złotych), zaś w punkcie 1b (pierwszym b) wyroku kwotę 265.601,00 (dwieście sześćdziesiąt pięć tysięcy sześćset jeden złotych) obniża do kwoty 48.000,00 (czterdzieści osiem tysięcy złotych) i oddala powództwo w pozostałym zakresie;*

b) *zasądzoną na rzecz powoda J. S.od pozwanego (...)z siedzibą w L.w (...)w punkcie 2 (drugim) kwotę 16.348,00 (szesnaście tysięcy trzysta czterdzieści osiem złotych) obniża do kwoty 4.577,00 (cztery tysiące pięćset siedemdziesiąt siedem złotych), zaś kwotę 16.470,00 (szesnaście tysięcy czterysta siedemdziesiąt złotych) obniża do kwoty 5.400 (pięć tysięcy czterysta złotych);*

2. *oddala apelację w pozostałej części;*

3. *zasądza od powoda J. S.na rzecz pozwanego (...)z siedzibą w L.w (...) kwotę 12.958,56 (dwanaście tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt osiem złotych 56/100) tytułem częściowego zwrotu kosztów za instancję odwoławczą, w tym kwotę 1.188,00 (jeden tysiąc sto osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 stycznia 2010 roku, wniesionym przeciwko (...)z siedzibą w L.w (...)powód J. S.wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie zaległego wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2009 roku do dnia 3 sierpnia 2009 roku oraz za okres od dnia 29 grudnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku w łącznej kwocie 61.346,00 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności oraz o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia powoda na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Powód wnosił także o zabezpieczenie roszczenia o wynagrodzenie i wydanie zaświadczenia, że postanowienie w tej kwestii stanowi europejski tytuł egzekucyjny. Wnosił o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany w odpowiedzi na pozew podniósł, iż sprawa ta nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, nie powinna być rozpatrywana przez Sąd Pracy i w związku z tym złożył wniosek o przekazanie jej do rozpoznania, jako właściwemu Wydziałowi Cywilnemu. Co do meritum pozwany nie uznał powództwa i wnosił o jego oddalenie w całości, a w uzasadnieniu odpowiedzi argumentował, że umowa łącząca strony to klasyczny kontrakt menadżerski, a zatem umowa cywilnoprawna, a nie stosunek pracy w rozumieniu art.22 kodeksu pracy

Postanowieniem z dnia 15 stycznia 2010 roku, Sąd rejonowy Sąd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim wniosku powoda o zabezpieczenie roszczenia nie uwzględnił.

W toku postępowania upłynął okres wypowiedzenia i na rozprawie w dniu 25 stycznia 2011 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że podtrzymał roszczenie o wynagrodzenie i wniósł o zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy w kwocie stanowiącej iloczyn 16.000,00 złotych netto razy 12 miesięcy okresu wypowiedzenia

Pozwany nie uznał w całości tak sprecyzowanego powództwa

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 września 2011 roku**, Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim, w sprawie sygn. akt IVP 5/10, zasądził od (...)w L.w (...)na rzecz J. D.kwoty :

- 61.346,00 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2009 roku do dnia 3 sierpnia 2009 roku w tym za 33 dni wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy,

- 265.601,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę – obie powyższe kwoty z ustawowymi odsetkami od dnia 29 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty.

Ponadto Sąd ten zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.348 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych – opłaty od pozwu i kwotę 16.470 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesu oraz wyrokowi w punkcie 1 do kwoty 20.000 złotych brutto nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

**Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:** Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 10 listopada 2008r strony zawarły umowę, w której stwierdzają, że treścią świadczenia pracowniczego przedmiotu niniejszej umowy będą obowiązki odpowiadające kategorii zawodowej dyrektora operacyjnego, a pracownik ( powód ) jest zobowiązany wykonywać swoje obowiązki w celu opracowania planu restrukturyzacji (...) T. M.. oraz do kierowania Spółką (...). po nabyciu kapitału zakładowego polskiego przedsiębiorstwa przez firmę wyznaczoną przez Pana J. J.. Umowa ta w punkcie III precyzuje dla powoda w sposób szczególny zakres jego czynności. W części ( miejsce pracy ) umowa zawiera zapis, że pracownik (powód) zostaje przypisany do zakładu pracy w L., a będzie świadczyć swoje usługi w obiektach (...) T. M.. Dalej umowa ta stwierdza, że czas pracy powoda wynosi 40 godzin pracy efektywnej, a powód w zależności od potrzeb może tym wymiarem czasu dysponować w ciągu dnia.

W części piątej zatytułowanej „powiadomienie o zwolnieniu” umowa ta zawiera zapis „Jeśli pracodawca będzie chciał rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem, powinien powiadomić o tym fakcie przynajmniej z dwunastomiesięcznym wyprzedzeniem. W przypadku niedopełnienia tego, pracownik będzie miał prawo do wynagrodzenia w kwocie odpowiadającej dziennemu wynagrodzeniu za każdy dzień zwłoki w powiadomieniu”

W części dziewiątej zatytułowanej „Pensja” umowa ta zawiera zapis „ będzie pobierać stałe wynagrodzenie o łącznej wartości stu dziewięćdziesięciu dwóch tysięcy złotych (192.000,00 PLN ) netto rocznie, jako wynagrodzenie całkowite, przez co rozumie się, że zawiera wynagrodzenia dodatkowe i dodatki które mogłyby mu przysługiwać. Niniejsze wynagrodzenie będzie pobierać w dwunastu miesięcznych pensjach w wysokości szesnastu tysięcy złotych (16000,00 PLN) każda”

W części jedenastej tej umowy jest zapis: „Pracownik ma prawo do 30 dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego z których może skorzystać w okresach, które pracownik i firma ustalą”

Na podstawie tej umowy powód podjął pracę w dniu 1 grudnia 2008r. Świadczył ją w firmie (...)w T.M.. Pracę świadczył do połowy czerwca 2009r. Następnie miał udzielony urlop wypoczynkowy. W trakcie tego urlopu – w dniu 1 lipca 2009r zachorował. Chorował bez przerwy do dnia 28 grudnia 2009r. W okresie choroby nie otrzymywał ani wynagrodzenia ani zasiłku chorobowego. Oryginały zwolnień wysyłał do pracodawcy w H..

Następnego dnia ( 29 grudnia 2009r ), po upływie okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim, powód stawiał się w siedzibie (...)w T.M.. Był gotów do świadczenia pracy. Za pomocą tłumaczki, która telefonicznie skontaktowała się z pracodawcą powoda w H., powód następnie otrzymał od niej informację, że jego sprawą będzie zajmował się prawnik hiszpański. Powód jeszcze tego samego dnia ( 29 grudnia 2009r ) od tłumaczki, która telefonicznie skontaktowała się z tym prawnikiem hiszpańskim, otrzymał informację, iż prawnik ten oświadczył, że nie ma już nic do roboty w T.M.. Po kilku godzinach, ale jeszcze w dniu 29 grudnia 2009r, powód otrzymał od tego pracownika e-maila w języku hiszpańskim, z którego wynikało, że firma ( pozwany ) traktuje tego e-maila jako wypowiedzenie umowy o pracę. Żadnego innego dokumentu na okoliczność wypowiedzenia umowy powód nie otrzymał. Nikt inny również werbalnie nie powiadomił powoda, że ma wypowiedziany stosunek pracy. Nie zrobił tego ani pracodawca ani jego pracownik. Do końca kwietnia 2009r powód wynagrodzenie za pracę otrzymywał. Wynagrodzenie to było przelewane na konto bankowe powoda. Powód na okoliczność przyznania ( wypłaty) wynagrodzenia ani na okoliczność dokonania przelewu tego wynagrodzenia na jego konto bankowe nie podpisywał żadnego dokumentu. Na tej podstawie powód twierdzi, że od dnia 1 maja 2009r nie otrzymywał wynagrodzenia, bo nie było przelewów. Powód nie zgadza się z takim wypowiedzeniem. Zostało ono dokonane przez pozwanego z naruszeniem zapisów umowy. Teraz, z perspektywy czasu powód uważa, że pozwana Spółka rozstała się z nim w sposób nagły, bowiem z otrzymanego w dniu 29 grudnia 2009r emaila wynikało, że ma opuścić miejsce pracy i nie świadczyć pracy.

W połowie czerwca 2009 roku, gdy pozwana Spółka wysłała powoda na urlop wypoczynkowy, restrukturyzacja (...)w T.M.. była w toku. Pracodawca nie kwestionował pracy powoda. Powód kontaktował się z pracodawcą w H.za pośrednictwem tłumaczki. W swoich działaniach miał pewną samodzielność, ale nie podejmował istotnych działań bez ustaleń poczynionych z pracodawcą. W okresie faktycznego świadczenia pracy jeździł do siedziby firmy w H.. Wyjazdy te organizował pracodawca. Do T.M.. przyjeżdżali również prawnicy hiszpańscy wraz z tłumaczką, którzy reprezentowali pracodawcę powoda i nie mieli uwag do pracy powoda.

Bezpośrednim przełożonym powoda był współwłaściciel pozwanej Spółki (...)— szef firmy, który również przyjeżdżał do T.M.. Powód spotykał się z nim zarówno w T.M.. jak i w H., do której jeździł cztery razy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W., w piśmie z dnia 3 września 2010 roku, adresowanym do pozwanej Spółki stwierdził, że powód od dnia 1 grudnia 2008 roku i nadal podlega polskim przepisom prawnym w zakresie zabezpieczenia społecznego i w związku z tym zwraca się z prośbą o niezwłoczne dopełnienie wszystkich obowiązków zgłoszeniowych i rozliczeniowych oraz opłacenie składek. W piśmie tym ZUS stwierdza, że powód jest pracownikiem pozwanej Spółki – (...)

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanej Spółki, że w sprawie tej mamy do czynienia z umową cywilnoprawną i że Sąd Pracy nie jest właściwy do jej rozpoznania. Jak wskazał Sąd Rejonowy, pozwana Spółka prezentując takie stanowisko pomija konkretne zapisy umowy z dnia 10 listopada 2008 roku, która operuje pojęciami typowymi dla kodeksu pracy. Mówi o świadczeniu pracowniczym powoda, precyzuje jego czynności, używa pojęcia pracownik, określa tygodniowy czas pracy powoda, że umowa jest zawarta na czas nieokreślony, zawiera zapis o dwunastomiesięcznym okresie jej wypowiedzenia i o odszkodowaniu z tego tytułu, przewiduje 30 dniowy urlop wypoczynkowy oraz określa w sposób szczegółowy wynagrodzenie powoda. Sąd przyznał, że umowa ta charakteryzuje się pewną specyfiką, która sprowadza się do rozbieżności ( odległości ) co do siedziby pracodawcy i miejsca świadczenia pracy przez powoda, ale element ten, w ocenie Sądu Rejonowego, nie pozbawia jej cech stosunku pracy w rozumieniu art.22 kodeksu pracy, a jedynie powoduje konieczność określenia sposobu, rodzaju i częstotliwości kontaktów, a co za tym idzie sprawowania nadzoru nad powodem, podległości powoda jako pracownika pracodawcy (pozwanemu).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda, że miał pewną samodzielność działania, ale w kwestiach istotnych kontaktował się z pracodawcą w H.przez tłumacza, osobiście jeździł do pracodawcy w H. przyjeżdżali i przebywali w T.M.. dwaj prawnicy pozwanej Spółki wraz ze swoim tłumaczem oraz przyjeżdżał do T.M.. J. D.— szef firmy i bezpośredni przełożony powoda. Te okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego, świadczą o swoistej podległości powoda w stosunku do pozwanej Spółki — pracodawcy powoda. Poza tym, jak wskazał Sąd pierwszej instancji, z samej istoty stanowiska pracy powoda, określonego w umowie jako dyrektor operacyjny, wynika już pewna samodzielność, która w tym przypadku nie była zaprzeczeniem swoistej wyżej przedstawionej już podległości powoda wobec pracodawcy.

Ostatecznie Sąd Rejonowy w pewnym zakresie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, że ta określona samodzielność powoda w jego pracy na co dzień może nosić pewne cechy stosunku menadżerskiego, ale w zdecydowanej większości tego stosunku dominują cechy stosunku pracy w rozumieniu kodeksu pracy i dlatego Sąd Rejonowy uznał się za właściwy do rozpoznania tej sprawy.

Sąd Rejonowy rozstrzygając sprawę nie oparł się na zeznaniach świadków: A. G. (1), K. S., S. W., A. B., E. D., M. S., J. K., M. K., A. O., i J. M. uznając, że nie mają istotnego znaczenia w sprawie. Świadkowie ci zgłoszeni przez pełnomocnika pozwanej Spółki, jak wskazał Sąd Rejonowy, w swoich zeznaniach skupili się na ocenie pracy powoda, na ocenie celowości podejmowanych przez niego działań. W ocenie Sądu Rejonowego problematyka ta, z uwagi na charakter roszczeń powoda, nie leży w gestii tych świadków. Takiej oceny powoda może dokonywać pracodawca w ramach wiążącej strony umowy. Świadkowie ci nie byli pracownikami pozwanej Spółki, aczkolwiek byli pracownikami (...) w T. M.. i mogli rzeczywiście przyglądać się pracy powoda i subiektywnie oceniać jego działania, ale w ocenie Sądu Rejonowego nie mogły przesądzać o rodzaju łączącej strony umowy ani o zasadności roszczeń powoda. Obie te kwestie to sprawa powoda i pozwanej Spółki i Sądu, który rozpatruje ten spór.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda, że przysłany mu przez pozwaną Spółkę email w dniu 29 grudnia 2009r nie spełnia kodeksowych wymogów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Sąd rejonowy zwrócił uwagę, że przede wszystkim nie spełnia jednak treści łączącej strony umowy z dnia 10 listopada 2008r, która to umowa przewiduje jej wypowiedzenie za dwunastomiesięcznym okresem. Umowa ta w ogóle nie przewiduje jej rozwiązania w trybie bez wypowiedzenia, a faktycznie z taką sytuacją mamy w tej sprawie do czynienia. Jak zauważył Sąd Rejonowy z treści tego emaila wynika, że pozwana Spółka od kwietnia 2009r nie świadczy już usług dla (...) T. M., i należy rozumieć, że w takim razie wygasły nasze stosunki zawodowe z tobą i „że wpływ na to miało stanowisko i warunki narzucone przez wspólników (...) T. M..

W ocenie Sądu Rejonowego taka sytuacja mieści się we wzajemnych stosunkach prawnych łączących pozwana Spółkę i (...)w T.M., które to podmioty gospodarcze miały zawartą odrębną umowę cywilnoprawną na realizację restrukturyzacji (...)w T.M.. Powoda natomiast nie łączyła żadna umowa z (...)w T.M.. Powód swoich roszczeń dochodził z umowy zawartej z pozwaną Spółką w H..

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy było uzasadnione. Pozwana Spółka ewidentnie złamała umowny zapis o rozwiązaniu umowy tylko za dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia.

W umowie tej wynagrodzenie powoda zostało określone netto w kwocie 16.000,00 złotych miesięcznie. Powód z uwagi na fakt ( potwierdzony pismem ZUS w W. ) „ że pozwana Spółka nie odprowadzała składek na ubezpieczenie społeczne i podatku na rzecz urzędu skarbowego kwotę tę „ubruttował”. Kwota brutto miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosi 22133,40 złotych co daje kwotę odszkodowania ( 12x22 133,40 ) 265.601,00 złotych brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana Spółka nie udowodniła, że wypłaciła powodowi wynagrodzenia od 1 maja 2009 roku i wynagrodzenia za czas choroby (33 dni ) począwszy od 1 lipca 2009 r do dnia 2 sierpnia 2009r, bowiem od dnia 3 sierpnia 2009 roku powód powinien otrzymywać zasiłek chorobowy, którego jednak również nie otrzymywał gdyż pozwana Spółka nie odprowadzała składek na rzecz ZUS.

Sąd Rejonowy zaakceptował łączną kwotę z tego tytułu 61.346,00 złotych brutto wyliczoną szczegółowo przez pełnomocnika powoda i przedstawioną w pozwie.

Sąd Rejonowy ostatecznie nie uwzględnił wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka A. A. G. na okoliczności zamiarów stron zawartej umowy z powodem i ewentualnego nadzoru nad powodem. W ocenie Sądu teza dowodowa, na którą miał zeznawać wyżej wymieniony świadek została wykazana w toku procesu.

Z uwagi na korzystanie przez powoda z pomocy profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, Sąd Rejonowy przyznał mu koszty zgodnie przedstawionym zestawieniem, o rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd orzekł na podstawie art.477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik pozwanego** zarzucając mu:

I. nieważność postępowania polegającą na rozpoznaniu sprawy przez Sąd w składzie sprzecznym z przepisami prawa, a mianowicie:

a) orzekaniu przez Sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, w sytuacji gdy właściwym do rozpoznania sprawy był sąd cywilny w składzie jednego sędziego ze względu na fakt, że niniejsza sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy;

b) niezależnie od powyższego, z ostrożności procesowej, podniósł zarzut orzekania w składzie niewłaściwym w świetle art. 47 § 1 k.p.c. w zw. a art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym w niniejszej sprawie traktowanej nawet jako sprawa z zakresu prawa pracy orzeka Sąd w składzie jednego sędziego;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

- art. 17 pkt 4 k.p.c., poprzez orzeczenie przez Sąd Rejonowy w okoliczności, gdy właściwy do przekazania ze względu na wartość przedmiotu sporu był sąd okręgowy,

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka A. G. – A. G. (2), czyli prawnika będącego przy zawieraniu umowy, jej wypowiedzeniu oraz osoby, która w ocenie Sądu była wyznaczona do sprawowania kontroli nad Powodem, pomimo, że pozwany konsekwentnie podnosił, że nad powodem nikt nie sprawował kontroli, bez należytego uzasadnienia tego stanowiska,

- art. 328 § 2 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, a szczególności poprzez uznanie, że zeznania świadków zgłoszonych przez pozwanego nie mają znaczenia w sprawie oceny charakteru świadczonych usług przez powoda, bez należytego uzasadnienia tego stanowiska;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 47<sup>1</sup> k.p., poprzez zasądzenie odszkodowania w wysokości wyższej niż wskazana w tym przepisie, a mianowicie w wysokości przekraczającej wartość 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda,

- art. 22 k.p., poprzez uznanie, że strony łączył stosunek pracy, pomimo, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że ze względu na brak cech wskazanych w tym przepisie, a mianowicie brak zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a jedynie ze względu na literalne brzmienie umowy strony łączył stosunek pracy;

- art. 100 k.p., poprzez przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy pomimo, że w świetle zebranego materiału dowodowego wynika, że powód nie realizował obowiązków wskazanych w tym przepisie,

- art. 6 k.c., poprzez przyjęcie z prawidłowe kwot podanych przez powoda, których zasądzenia żądał, pomimo że powód nie przedstawił wyliczeń tych kwot, a wysokość tych kwot została zakwestionowana przez pozwanego.

Na wypadek nieuwzględnienie zarzutów wymienionych wyżej zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 8 k.p., polegające na jego niezastosowaniu, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że żądanie przez powoda, który jak się okazało w świetle zebranego materiału dowodowego, działał na szkodę pozwanego, zasądzenia odszkodowania w żądanej – bardzo wysokiej kwocie.

Ponadto zaskarżył na podstawie art. 380 k.p.c. postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 25 stycznia 2011 roku, wydane w niniejszej sprawie, w przedmiocie oddalenia wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka A. G. – A. G. (2).

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów za druga instancję w wysokości czterokrotności stawki minimalnej.

W dniu 7 grudnia 2011 roku, pełnomocnik pozwanego wniósł zażalenia na postanowienie Sądu Rejonowego, zawarte w zaskarżonym wyroku z dnia 22.09.2011 roku, w przedmiocie zasądzenia na rzecz powoda wygórowanego i nieuzasadnionego wynagrodzenia z tytułu zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

przed przystąpieniem do merytorycznej oceny zasadności zarzutu apelującego w zakresie nieważności postępowania, polegającym na rozpoznaniu sprawy przez Sąd I instancji w składzie sprzecznym z przepisami prawa, a mianowicie orzekaniu przez Sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, w sytuacji gdy właściwym do rozpoznania sprawy był sąd cywilny w składzie jednego sędziego ze względu na fakt, że niniejsza sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, należy odnieść się do zarzutów pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 22 k.p., poprzez uznanie, iż strony łączył stosunek pracy, pomimo, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że ze względu na brak cech wskazanych w tym przepisie, a mianowicie brak zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a jedynie ze względu na literalne brzmienie umowy strony łączył stosunek pracy oraz art. 100 k.p., poprzez przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy pomimo, że w świetle zebranego materiału dowodowego wynika, że powód nie realizował obowiązków wskazanych w tym przepisie, albowiem rozpoznanie powyższych zarzutów ma prejudycjalny charakter w stosunku do zarzutów w zakresie nieważności postępowania.

Dokonując oceny poczynionych w powyższym zakresie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy stwierdza, iż są one prawidłowe i przyjmuje je za własne. Sąd ten, zdaniem Sądu Okręgowego, dokonał również prawidłowej oceny merytorycznej powyższych ustaleń uznając, iż strony łączyła umowa o pracę.

Przeprowadzając analizę prawidłowości poczynionych przez Sąd I instancji rozważań należy poczynić kilka uwag, w zakresie przepisu art. 22 k.p., stanowiącego podstawę prawną dla rozstrzygnięcia niniejszej kwestii. W świetle przepisów kodeksu pracy stwierdzić należy, iż umowa o pracę jest tego rodzaju dwustronną nazwaną czynnością prawną, której kwalifikacji prawnej dokonuje się metodą typologiczną, tj. poprzez analizę nasilenia w konkretnej umowie cech właściwych dla podstawy nawiązania stosunku pracy. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: - **wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie** (por. wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; wyrok z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57; wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81, Monitor Prawniczy 2000 nr 1, s. 36 z glosą W. Cajsela; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356); - - **obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi** (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157, OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera, OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86 z glosą S. Wójcika; wyrok z dnia 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7?8, poz. 138; wyrok OSPiUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775);

- **bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności** (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326);

- **pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności** (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 1930 r., I C 201/30, Zb.Urz. 1930, poz. 84; wyrok z dnia 19 kwietnia 1932 r., I C 2105/31, Zb.Urz. 1932, poz. 86; wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUR 357/93, OSA 1994 nr 6 poz. 49). W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: - wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138);

- ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82; wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337);

- specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (por. wyrok z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214);

- występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62),

- wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38) albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu (por. wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz.

175; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPIUS 2002 nr 23, poz. 564) lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222). **Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy.** Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. **W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi** (zob. wyroki SN: z 7.9.1999 r., I PKN 277/99, OSNP Nr 1/2001, poz. 18 oraz z 9.9.2004 r., I PK 659/03, OSNP Nr 10/2005, poz. 139). To, że taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, wskazują liczne przepisy Kodeksu Pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2 KP, art. 131 § 2 KP, art. 132 § 2 pkt 1 KP, art. 149 § 2 KP, art. 151<sup>4</sup> § 1 KP, art. 151<sup>5</sup> § 4 KP, art. 151<sup>7</sup> § 5 pkt 1 KP, art. 241<sup>26</sup> § 2 KP). Z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. wynika wprost, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 KP, lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, iż powód miał pewną samodzielność działania, co wynika już z samej istoty stanowiska pracy powoda, określonego w umowie jako dyrektor operacyjny oraz odległości od miejsca siedziby pracodawcy jednakże, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, w kwestiach istotnych kontaktował się z pracodawcą w H. przez tłumacza, osobiście wyjeżdżał do pracodawcy w H., w celu informowania go i dostarczania danych i sprawozdań, co było jego obowiązkiem, wynikającym z siódmej klauzuli zawartej przez strony umowy. Podnieść nadto należy, iż do firmy w P. przyjeżdżali i przebywali w T.: J. D.— szef firmy i bezpośredni przełożony powoda oraz dwaj prawnicy pozwanej Spółki wraz ze swoim tłumaczem. Powyższe okoliczności wskazują na podporządkowanie powoda nosiło opisane wyżej cechy pracowniczego podporządkowania autonomicznego. Analizując więc stan faktyczny sprawy w odniesieniu do wskazanych wyżej cech stosunku pracy należy uznać, że były one spełnione, albowiem **strony zawarły umowę o pracę** (taką wolę wyraziły i taką nazwę nadały umowie), a powód świadczył pracę w sposób ciągły, za wynagrodzeniem, na ryzyko podmiotu zatrudniającego, z wymaganiami starannego działania, bez cech przeciwnych stosunkowi pracy, a z wieloma cechami dla niego charakterystycznymi. Niewątpliwie o takim właśnie charakterze łączącego strony stosunku świadczy również, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, nazwa zawartej przez strony umowy: „umowa o pracę” oraz jej treść zawierająca pojęcia typowe dla kodeksu pracy. Wszak strony posługują się pojęciem „pracownika” i „pracodawcy”, umowa mówi o świadczeniu pracowniczym powoda, precyzuje jego czynności, określa tygodniowy czas pracy powoda, określa czas trwania umowy- nieokreślony, zawiera zapis o dwunastomiesięcznym okresie jej wypowiedzenia i o odszkodowaniu z tego tytułu, przewiduje 30 dniowy urlop wypoczynkowy oraz określa w sposób szczegółowy wynagrodzenie powoda.

Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie podzielił stanowisko powoda, iż strony łączyła umowa o pracę, nie zaś jak podnosi strona pozwana, kontrakt menadżerski. Tłumaczenie zaś pełnomocnika pozwanego, iż fakt nawiązania umowy jako umowy o pracę oraz zawarcia w niej pojęć charakterystycznych dla stosunku pracowniczego wynikało z faktu zawarcia umowy w H. i nie znajomości przez pozwanego prawa polskiego, nie może odnieść zamierzonego skutku. Wszak sam pozwany przyznał, iż pozwanego przy zawieraniu przedmiotowej umowy reprezentował profesjonalny prawnik, a więc osoba od której należy wymagać profesjonalizmu i wiedzy prawniczej oraz należytej staranności w zakresie podejmowanych czynności. Trudno jest więc uznać, zdaniem Sądu Okręgowego,



iz prawnik zawierający umowę w ramach obecnie istniejącej Unii Europejskiej nie zna znaczenia słów, którymi się posługuje w umowie oraz skutków prawnych z nich wynikających dla strony, którą reprezentuje.

Konsekwencją ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę jest uznanie niezasadności podnoszonego przez apelującego zarzutu nieważności postępowania.

Odnosząc się zaś do zarzutu pozwanego naruszenia przepisu art. 47 § 1 k.p.c. w zw. z art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym w niniejszej sprawie traktowanej nawet jako sprawa z zakresu prawa pracy, orzeka Sąd w składzie jednego sędziego, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Zgodnie bowiem z treścią art. 47 k.p.c. § 1. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej § 2. W pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy: **1)** z zakresu prawa pracy o:

**a)** ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia **i o odszkodowanie w przypadku niezasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,**

**b)** naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,

**c)** odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Powód w niniejszej sprawie dochodzi odszkodowania za wadliwie dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę oraz zaległego wynagrodzenia, co oznacza, iż pierwsze z powyższych roszczeń podlega rozpoznaniu w składzie sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, drugie zaś w składzie jednoosobowym. W przypadku zaś, gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 KPC) znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji **właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a KPC), sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń,** a w takim właśnie składzie orzekał sąd w niniejszej sprawie (tak też uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2008-02-04, II PZP 14/08, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 17-18, poz. 218, str. 706 oraz uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2009-03-20, I PZP 8/08, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 17-18, poz. 219, str. 709).

Niezasadny jest także zarzut naruszenia przepisu prawa procesowego, tj. art. 17 pkt 4 k.p.c., poprzez orzeczenie przez Sąd Rejonowy w okolicznościach, gdy właściwym do rozpoznania sprawy, ze względu na wartość przedmiotu sporu, był sąd okręgowy, albowiem skarżący pominął fakt istnienia szczególnych przepisów dotyczących prawa pracy i art.461§ 1<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym do właściwości sądów rejonowych, **bez względu na wartość przedmiotu sporu,** należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, **o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy,** o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy **oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku niezasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia** oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

W świetle analizy przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, nie zasadny jest również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka A.G.– A. G. (2), albowiem w przypadku pominięcia dowodu, przepis art. 233 § 1 k.p.c. staje się bezprzedmiotowy, gdyż spełnia się tylko w ocenie konkretnego dowodu (tak też wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-04-15, I UK 359/10, opubl: Legali). Stosownie bowiem do art. 233 § 1 k.p.c., sąd pierwszej instancji ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, przy czym powinien to jednak czynić na podstawie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału dowodowego. Sprawdzianem tego, czy sąd

należycie wykonał obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, jest uzasadnienie orzeczenia, w którym powinien się on m.in. wypowiedzieć co do faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyr. SN z 4.4.1974 r., I CR 117/74, OSNPG 1974, Nr 10, poz. 66). W przypadku zaś pominięcia przez sąd określonego dowodu, zarzut powinien być oparty na przepisie art. 382 k.p.c., a takiego zarzutu w odniesieniu do oddalenia powyższego wniosku dowodowego pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie podniósł. Został natomiast podniesiony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, a szczególności poprzez uznanie, że zeznania świadków zgłoszonych przez pozwanego nie mają znaczenia w sprawie oceny charakteru świadczonych usług przez powoda, bez należytego uzasadnienia tego stanowiska. Wskazać należy, iż zgodnie z treścią powyższego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa i analiza uzasadnienia sporządzonego przez Sąd I instancji prowadzi do wniosku, iż zawiera ono wskazane wyżej elementy. Wskazać przy tym należy, iż skarżący sformułował powyższy zarzut w sposób ogólnikowy, nie precyzując na zeznania których świadków się w nim powołuje, co uniemożliwia poddanie powyższego zarzutu kontroli instancyjnej. Odnośnie zaś świadków: A. G. (1), K. S., S. W., A. B., E. D., M. S., J. K., M. K., A. O., i J. M. sąd Rejonowy wskazał przyczynę nie oparcia swojego rozstrzygnięcia na zeznaniach powyższych świadków.

W kontekście zeznań tychże świadków należy dokonać oceny zarzutu naruszenia art. 100 k.p., poprzez przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy pomimo, że w świetle zebranego materiału dowodowego wynika, że powód nie realizował obowiązków wskazanych w tym przepisie, albowiem jak słusznie wskazał Sąd meriti, kwestia prawidłowego wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych nie miała wpływu na treść rozstrzygnięcia sądu w niniejszej sprawie. Wszak pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę wskazał jedynie na wygaśnięcie stosunków zawodowych między stronami, z uwagi na fakt zaprzestania świadczenia usług na rzecz (...) T., nie podnosił zaś kwestii związanych ze sposobem wywiązywania się przez powoda z nałożonych na niego obowiązków. Zgodnie bowiem z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, zaś sąd dokonuje kontroli prawidłowości i zasadności dokonanego wypowiedzenia jedynie w granicach wskazanej w tymże wypowiedzeniu przyczyny.

W tym miejscu Sąd okręgowy wskazuje, iż oddalił ponowiony w apelacji wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. G. – A. G. (2) -prawnika będącego przy zawieraniu umowy, jej wypowiedzeniu oraz osoby, która w ocenie Sądu była wyznaczona do sprawowania kontroli nad powodem, pomimo, że pozwany konsekwentnie podnosił, że nad powodem nikt nie sprawował kontroli, albowiem Sąd Okręgowy zauważa, iż wobec poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych w powyższym zakresie i dokonanej przez tenże Sąd oceny merytorycznej tychże faktów oraz uznania ich prawidłowości przez Sąd Okręgowy, jest on bezprzedmiotowy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 47<sup>1</sup> k.p., poprzez zasądzenie odszkodowania w wysokości wyższej niż wskazana w tym przepisie, a mianowicie w wysokości przekraczającej wartość 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda, Sąd Okręgowy uznaje jego zasadność. Podkreślić przy tym należy, iż strony postępowania przed sądem I instancji nie zajęły żadnego stanowiska w zakresie powyższej kwestii, została ona podniesiona dopiero w apelacji, strona pozwana bowiem ograniczyła się jedynie do kwestionowania wysokości żądanych przez powoda kwot.

Przystępując do analizy powyższego zarzutu wskazać należy, iż najistotniejszym postanowieniem umowy, z punktu widzenia roszczenia powoda, jest treść piątej klauzuli, nakładająca na pracodawcę obowiązek powiadomienia powoda o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy **z dwunastomiesięcznym wyprzedzeniem z zastrzeżeniem, iż pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie odpowiadające dziennemu wynagrodzeniu za każdy dzień zwłoki.** W tym miejscu wskazać należy, iż odmienną kwestią jest ustalenie przez strony w umowie dłuższego niż wynikający z przepisów Kodeksu Pracy okresu wypowiedzenia, a inną kwestią jest odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Problem możliwości ustalenia przez strony

w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego niż przewidziany w art. 36 § 1 KP (także dla pracownika) był przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Początkowo Sąd ten uznawał, iż ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter sztywny i nie mogą być modyfikowane przez strony poza przypadkami wyraźnie wskazanymi w przepisach. W szczególności w wyroku z 23.3.1978 r., I PRN 24/78 (OSNCP Nr 11/1977, poz. 214; OSPiKA Nr 10/1979, poz. 188 z glosą M. Taniewskiej), Sąd Najwyższy uznał, że okresy wypowiedzenia przewidziane w art. 36 KP mają charakter sztywny i wypowiedzenie staje się wiążące dla drugiej strony od dnia rozpoczęcia biegu obowiązującego okresu wypowiedzenia liczonego w taki sposób, aby ostatni dzień ustawowego okresu wypowiedzenia przypadł na datę określoną przez wypowiadającego jako dzień zakończenia stosunku pracy. Przed rozpoczęciem ustawowego okresu wypowiedzenia druga strona może przez własną czynność prawną (wypowiedzenie lub porozumienie stron) spowodować wcześniejsze, niż to określił wypowiadający, zakończenie stosunku pracy (podobnie wyrok z 30.7.1981 r., I PR 63/81, OSNCP Nr 1/1982, poz. 18; PiZS Nr 5-6/1984, s. 89 z glosą L. Kaczyńskiego). W nowszym orzecznictwie (po 1990 r.) Sąd Najwyższy jednak od tego poglądu odstąpił. W uchwale z dnia 9.11.1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS Nr 7/1995, poz. 87; OSP Nr 11/1995, poz. 237 z glosą M. Taniewskiej-Peszko; OSP Nr 4/1996, poz. 71 z glosą A. Tomanka), przyjął bowiem, **że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony jej 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia przez zakład jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 KP**. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł, że stosunek między postanowieniami umów o pracę a przepisami prawa pracy określony został w sposób generalny w art. 18 KP, który przez samego prawodawcę uznany został za formułujący podstawową zasadę prawa pracy. **W sposób ogólny wyznacza on granice autonomii woli stron stosunku pracy**, a przy tym to, co jest w nim najistotniejsze, to sformułowanie reguły, **że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, gdyż w przeciwnym razie są one nieważne**. Oznacza to, że zasadą jest,  iż postanowienia korzystniejsze dla pracownika są dopuszczalne i wiążą strony stosunku pracy (podobnie: opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2007, Nr 3-4, poz. 39, str. 113, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2004-11-16, I PK 36/04, opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2005, Nr 9, str. 11). Powyższe rozważania pozwalają odnieść się do powołanego wyżej zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 47<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zauważyć przy tym należy, iż Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę za cały ustalony przez strony w umowie okres 12 miesięcznego wypowiedzenia w żaden sposób nie odniósł się do treści art. 47<sup>1</sup> k.p., zaś pełnomocnik powoda zasadność dochodzonego w tym zakresie roszczenia upatruje w zawartej przez strony umowie, przywołując przy tym w odpowiedzi na apelację pozwanego uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18.10.2005 roku SK 48/03 (OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1999-11-10, I PKN 347/99, w którym Sąd ten stwierdził, iż odszkodowanie z art. 45 KP w związku z art. 47[1] KP przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 KP. Należy jednak zauważyć, iż wyrok Trybunału został wydany na gruncie z góła odmiennego stanu faktycznego i w wyroku tym, Trybunał orzekł o zgodności art. 47<sup>1</sup> KP z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji (równa dla wszystkich ochrona prawna własności) oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji. (prawo do wynagrodzenia szkody za niezgodne z prawem działanie władzy publicznej), generalnie opowiadając się za obowiązującą w prawie pracy zasadą limitowania roszczeń odszkodowawczych pracowników, zaś wyrok z dnia 10.11.1999 roku jest stanowiskiem odosobnionym, tym bardziej, iż kwestia zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu rozwiązania przez niego umowy o pracę z naruszeniem przepisów w zakresie rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony, a więc wykładni przepisu art. 47<sup>1</sup> KP była wielokrotnie przedmiotem wyroków Sądu Najwyższego w okresie późniejszym i zawierała zgola odmienne stanowisko. Jednym z niewielu wyjątków jest stanowisko sądu w wyroku z dnia 20.03.2009 roku, sygn. IPK 181/08, gdzie przewiduje możliwość wydłużenia, ale w umowach zawartych na czas określony, powód zaś zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Natomiast w wyroku z 6 maja 2009 roku, w sprawie o sygn. akt II PK 285/08, Sąd ten wskazał, iż art. 47<sup>1</sup> KP ustanawia górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, podobne stanowisko zajął SN w wyroku z dnia 07.12.2011 roku, w którym wskazał, iż art. 47[1] KP nie

może stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące. Właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa ( wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-12-07, II PK 76/11 Opubl: Legalis). W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał, iż w procesie wykładni prawa należy uwzględnić językową, systemową i funkcjonalną metodę wykładni. Konieczność uwzględnienia wszystkich metod wykładni nie oznacza jednak pominięcia dyrektyw preferencji. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w doktrynie jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wykładnia systemowa i funkcjonalna nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i prowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądowego pożądanej, ale nie wyrażonej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej. Językowa wykładnia art. 47<sup>1</sup> KP jest, zdaniem Sądu Najwyższego, jednoznaczna: odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2009 r. w sprawie sygn. akt I BP 17/08 ). Dokonując pełnej analizy powyższego zagadnienia podnieść również należy, iż Sąd Najwyższy wskazał przy tym, iż ewentualna dodatkowa odpowiedzialność pracodawcy mogłaby się opierać na podstawie art. 415 KC, czyli na zasadzie winy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej wymagałoby zaś wykazania przez powoda wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zawnionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-12-07, II PK 76/11 Opubl: Legali). Zgodnie jednak z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 KC, to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. W niniejszej sprawie jednak, powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie podnosił jednak powyższych okoliczności.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, iż maksymalną granicę odpowiedzialności pozwanego może stanowić kwota odpowiadająca 3 miesięcznemu okresowi wypowiedzenia i dlatego też, na podstawie art. 386§ 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i zasądzoną na rzecz powoda kwotę w punkcie 1b obniżył **do kwoty 48.000,00 złotych i oddalił powództwo z punktu 1 w pozostałym zakresie, jako niezasadne**. W tym miejscu podnieść jeszcze należy, iż zasadność powyższego rozstrzygnięcia uzasadnia również, w ocenie Sądu Okręgowego, podniesiona przez apelującego sprzeczność zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za okres 12 miesięcy z

zasadami współzycia społecznego. Wszak zważyć należy, iż powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego zaledwie niespełna osiem miesięcy, co czyni jego żądanie wygórowanym i nie uzasadnionym.

Sąd Okręgowy podzielił również zasadność twierdzenia apelującego w zakresie wadliwego przyjęcia przez Sąd Rejonowy wskazanych przez powoda w pozwie kwot, który je „ubruttował”. Wszak wskazać należy, iż zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, **nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne**, co rozumując a contrario oznacza, iż sąd ten również nie dolicza stosownych kwot do umówionego przez strony wynagrodzenia, należnych z tytułu podatku dochodowego, czy też składki na ubezpieczenie społeczne (uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2001-08-07, III ZP 13/01, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 2, poz. 35, Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Poznaniu z 2008-02-15, I SA/Po 1484/07, opubl: Legali). Wszak wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 KP), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Pojęcie wynagrodzenia "brutto" w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia "netto", przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Jeżeli pracodawca wynagrodzenia za pracę nie wypłaci, to w ogóle nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu, a więc tym samym także o wypłacie części wynagrodzenia (nazywanej wynagrodzeniem netto). Powyższe stwierdzenia mają oparcie w art. 87 § 1 KP, według którego z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu określone należności. A więc mamy wynagrodzenie za pracę, od którego odliczamy zaliczkę na podatek. Jest więc oczywiste, że część podlegająca odliczeniu jest częścią wynagrodzenia za pracę. Do takich samych wniosków prowadzi też analiza przepisów dotyczących zaliczki na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.), za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za nie wykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Od tak rozumianych przychodów, pracodawca (płatnik) ma obowiązek obliczyć i pobrać zaliczkę na podatek (art. 31 tej ustawy). Wynagrodzenie za pracę jest więc elementem przychodu, od którego pobiera się zaliczkę. Inaczej mówiąc, zaliczka jest pobierana od przychodu, w skład którego wchodzi wynagrodzenie. Jest to więc część wynagrodzenia za pracę, której nie wypłaca się pracownikowi, co nie znaczy jednak, aby była to część nienależna pracownikowi czy też nie będąca częścią wynagrodzenia za pracę. Takie same zasady wynikają z ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), która w zakresie pojęcia przychodu odwołuje się do przepisów podatkowych (jej art. 18 ust. 1) oraz z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). To, że określone kwoty pieniężne odliczane przez pracodawcę na poczet zaliczki na podatek dochodowy (składki na ubezpieczenie społeczne) stanowią część należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę jest przyjmowane w orzecznictwie. Wskazać tu należy przede wszystkim uzasadnienie uchwały z dnia 20.9.1990 r., III PZP 14/90 (OSNCP 1991 r. z. 2-3, poz. 29; OG 1991 r. nr 1, poz. 17 z komentarzem S. Dalki; OSP 1991 r. z. 11-12, poz. 296 z glosą J. Broła; POP 1993 r. nr 2, poz. 73 z glosą M. Kalinowskiego). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że pracodawca, spełniając rolę płatnika podatku, nie przestaje być stroną stosunku pracy, gdyż dokonuje jego pobrania (obliczenia)

z wynagrodzenia za pracę, które stanowi jeden z zasadniczych elementów treści tego stosunku. Co do zasady, pracodawca jest w stosunku do pracownika dłużnikiem zobowiązanym do wypłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, co oznacza, że kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku, są częścią wynagrodzenia pracownika, a nie np. kwotami, które jak gdyby z mocy prawa należą do Skarbu Państwa. Gdyby przyjąć inne założenie, a mianowicie, że w tej części, w jakiej pracownik obowiązany jest do zapłaty podatku, jego wierzytelność z tytułu pracy w ogóle nie istnieje, ale jest to jedynie wierzytelność Skarbu Państwa, to konsekwentnie należałoby uznać, że pracownik, któremu pracodawca wypłaca wynagrodzenie, nie odliczając zgodnie z obowiązującymi przepisami podatku, otrzymuje w pewnej części (w jakiej nie pobrano podatku) świadczenie nienależne, które powinien zwrócić i które w tej części nie jest wynagrodzeniem za pracę. Skoro wierzytelność w ramach stosunku pracy stanowi cały zarobek pracownika, to jest oczywiste, że tym bardziej wynagrodzenie nie przestaje być wierzytelnością w części, w jakiej zostały dokonane z niego pobrania (odliczenia zaliczki) przez pracodawcę (płatnika) powyżej tego, co wynika z przepisów o podatku. Wierzytelność pracownika z tytułu wynagrodzenia na mocy przepisów o podatku, obciążona jest wierzytelnością Skarbu Państwa (o charakterze publicznoprawnym) i w związku z tym pracodawca, który zgodnie z prawem podatkowym dokonuje pobrania podatku i odprowadza go do Skarbu Państwa w tej części, w jakiej to czyni, zostaje zwolniony z długu wobec pracownika, bo realizuje go na rzecz Państwa. To zwolnienie jednak aktualne jest tylko o tyle, o ile pracodawca zgodnie ze swoimi kompetencjami pobiera podatek w celu przekazania go do Skarbu Państwa. Innymi słowy, jeżeli - nawet wbrew swoim obowiązkom - tego nie czyni, to nie znaczy to, że może w tej części wynagrodzenia pracownikowi nie zapłacić i zachować je dla siebie. W takim wypadku jest dłużnikiem w zakresie całego wynagrodzenia i dlatego pracownik, który je otrzymuje bez przewidzianych odliczeń na cele podatkowe, nie staje się tym samym odbiorcą nienależnego mu świadczenia. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22.4.1998 r., I PKN 55/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 8, poz. 278), stwierdzając że wynagrodzenie za pracę to określone w umowie o pracę wynagrodzenie brutto, a z przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wynika jedynie obowiązek pobierania od tego wynagrodzenia zaliczki na poczet podatku dochodowego. Zawsze więc pracodawca przeznaczają na wynagrodzenie pracownika kwotę wymienioną w ustawie i przepisach płacowych, a obowiązek opłacenia podatku powoduje jedynie zmniejszenie kwoty wypłacanej do rąk pracownika. Podsumowując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż u **względnianie przez sąd pracy rozpoznający spór o wynagrodzenie za pracę kwot należnych odliczeń na zaliczkę podatkową i składki na ubezpieczenie społeczne jest niemożliwe także ze względów procesowych.** Wszak nie taki jest przedmiot sporu (jego podstawa faktyczna i prawna), a ponadto kwestia ta dotyczy podmiotów, które nie są stronami tego sporu (organy podatkowe i ubezpieczeń społecznych). **Gdyby przyjąć założeni, że sąd pracy powinien zasądzać wynagrodzenie za pracę po dokonaniu tych odliczeń, to musiałby on zająć się kwestią przychód u pracownika (bo od niego, a nie od wynagrodzenia za pracę dokonuje się odliczeń) oraz rozważać treść stosunku prawnego między pracodawcą jako płatnikiem, a innymi podmiotami, które nie są stronami procesu.** Musiałby także rozważać kwestie faktyczne i prawne, które nie istnieją w stanie rzeczy w chwili zamknięcia rozprawy, a więc z naruszeniem art. 316 § 1 KPC. Odliczenia następują dopiero w chwili wypłaty wynagrodzenia, a przecież przedmiotem sporu jest dopiero roszczenie o zapłatę, która nawet po prawomocnym zasądzeniu może nigdy nie nastąpić. Nie jest też przedmiotem sporu kwestia, jak ma nastąpić wykonanie wyroku zasądzającego wynagrodzenie za pracę w części obejmującej należne zaliczki podatkowe i składki na ubezpieczenie społeczne. **W tym zakresie nie ma więc potrzeby czynienia przez sąd pracy żadnych rozważań i analiz prawnych, gdyż dotyczyłoby to kwestii nie objętych przedmiotem sporu i między podmiotami nie będącymi stronami procesu.**

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1a i zasądzoną w nim kwotę obniżył do kwoty 44.800 złotych ( 16.000 złotych x 3 miesiące) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie, jako niezasadną.

Uwzględniając zażalenie pełnomocnika pozwanego, Sąd Okręgowy na podstawie art. art. 397 § 2 k.p.c. w związku z art. 386§ 1 k.p.c., zasądzoną na rzecz powoda kwotę 16.470,00 złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

obniżył do żądanej przez pełnomocnika kwoty 5.400,00 złotych. Należy bowiem wskazać, iż Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda żądane przez jego pełnomocnika koszty zastępstwa procesowego w wysokości ponad trzykrotnie przewyższającej stawkę minimalną przewidzianą w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1348), nie wskazując przy tym jakie szczególne okoliczności uzasadniały ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości. Wszak zgodnie z treścią § 2 wskazanego wyżej Rozporządzenia, podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego stanowią stawki minimalne, określone w rozdziałach 3-5 tegoż Rozporządzenia. Ustalając więc wysokość należnej adwokatowi opłaty sąd winien wziąć pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i w razie zaistnienia pewnych nadzwyczajnych, szczególnych okoliczności, które pojawiając się w danej sprawie i zwiększają diametralnie nakład pracy niezbędnej do prawidłowej realizacji obowiązków profesjonalnego pomocnika procesowego, czego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie uczynił.

Mając na uwadze, iż powód wygrał proces jedynie w 15 %, Sąd Okręgowy obniżył zasądzoną od pozwanego na jego rzecz w punkcie 2 kwotę 16.348,00 złotych do kwoty 4.577,00 złotych, stosując przy tym zasadę wynikającą z art. 100 k.p.c. zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Na koszty postępowania II instancyjnego składają się: po stronie powoda- koszt zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 złotych, zaś po stronie pozwanego: koszt zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 złotych oraz koszt opłaty od apelacji w kwocie 16.348,00 złotych, co stanowi łącznie kwotę 19.048,00 złotych. Pozwany wygrał postępowanie apelacyjne w 72 %. Powód winien uzyskać z należnej mu kwoty 756,00 złotych, pozwany zaś 13.714,56 złotych, co po wzajemnej kompensacji świadczeń daje zasądzoną na rzecz pozwanego od powoda kwotę 12.958,56 złotych.

Mając na uwadze powyższe, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. w związku z § 11 pkt 1 i 2 , § 6 pkt 3 oraz § 12 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz.1349 z późn. zm.) w związku § 12 ust.1 pkt 2, § 6 pkt 7 oraz § 13 ust.1 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1348). Sąd uznał przy tym, iż w sprawie nie zachodzą okoliczności uzasadniające przyznanie pełnomocnikowi powoda wynagrodzenia w wysokości czterokrotności stawki minimalnej, albowiem zgodnie z treścią § 2 wskazanego wyżej Rozporządzenia, podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3-5 tegoż Rozporządzenia, co oznacza, iż w przyjętych stawkach minimalnych oddana została swoista wycena koniecznego nakładu pracy po stronie pełnomocnika związana ze specyfiką określonego rodzaju postępowań. Oczywiście ustalając wysokość należnej adwokatowi opłaty sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i w razie zaistnienia pewnych nadzwyczajnych, szczególnych okoliczności, które pojawiając się w danej sprawie i zwiększają diametralnie nakład pracy niezbędnej do prawidłowej realizacji obowiązków profesjonalnego pomocnika procesowego, sąd ma możliwość ustalenia opłaty w wysokości wyższej niż minimalna. Brak jest więc przesłanek do zasądzenia wynagrodzenia wyższego od stawek minimalnych w sprawie, w której żadne ekstraordynaryjne okoliczności nie wystąpiły, a skala aktywności adwokata pozostawała na przeciętnym poziomie, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Dlatego też, mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie 3 sentencji wyroku.

Stosownie do powyższych rozważań, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.