

Sygn. akt IV Pz 14/23

POSTANOWIENIE

Dnia 4 stycznia 2024 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Choczaj

po rozpoznaniu w dniu 4 stycznia 2024 roku w Sieradzu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko A. R. (1)

o odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie, o sprostowanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

na skutek zażalenia powódki na postanowienie Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli IV Wydziału Pracy z dnia 16 grudnia 2020 r. wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 52/20

postanawia:

uchylić zaskarżone postanowienie i przekazać sprawę Sądowi Rejonowemu w Zduńskiej Woli do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego i postępowania kasacyjnego.

Sędzia: /-/ T. Choczaj.

UZASADNIENIE

A. J. wniosła o zasądzenie od A. R. (1) kwoty 27 042,92 zł., w tym: kwoty 3 700,20 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 23 października 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 3 946,88 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 7 lipca 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 3 207,36 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 3 207,36 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 3 207,36 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2019 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 1 973,76 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2020 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty; kwoty 7 800,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 września 2020 r. do dnia zapłaty; zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy w następujący sposób: w ust. 1 poprzez wskazanie okresu zatrudnienia od 1 września 2015 r. do 31 lipca 2020

r.; w ust. 3 poprzez wskazanie stanowiska „kierownik salonu” zamiast „konsultant do spraw sprzedaży”; w ust. 4 lit. a poprzez wskazanie trybu rozwiązania stosunku pracy - rozwiązanie przez pracodawcę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.; w ust. 6 pkt 1 poprzez wskazanie wypłacenia ekwiwalentu za 0 (zero) dni zamiast 50 dni;

w ust. 6 pkt 7 poprzez wskazanie liczby dni wykorzystanego zwolnienia jako 0 (zero) zamiast 20. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

Pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W dniu 16 grudnia 2020 r. strony zawarły ugodę, w której pozwana cofnęła oświadczenie woli z 17 czerwca 2020 r. o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika; strony oświadczyły, że łączący je stosunek pracy ustał z 31 lipca 2020 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę; pozwana zobowiązała się wydać powódce w terminie 7 dni sprostowane świadectwo pracy w zakresie pkt 3 poprzez wskazanie, iż powódka w okresie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku kierownika salonu;

w zakresie pkt 4 poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.); pozwana zobowiązała się zapłacić powódce kwotę 14 000,00 zł netto tytułem odszkodowania w sześciu miesięcznych ratach, poczynając od grudnia 2020 r., przy czym pierwsze pięć rat w kwotach po 2 300,00 zł, a ostatnia rata w kwocie 2 500,00 zł wraz

z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w przypadku uchybienia terminowi płatności którejkolwiek z rat; strony zgodnie oświadczyły, że ugoda wyczerpuje wszelkie ich roszczenia wynikające z łączącego je stosunku pracy i jego rozwiązania.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli umorzył postępowanie w sprawie; nie obciążył pozwanej obowiązkiem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona; nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego; przyznał i wypłacił adw. T. K. z sum budżetowych Skarbu Państwa - Sądowi Rejonowego

w Zduńskiej Woli tytułem wynagrodzenia za udzieloną powódce z urzędu pomoc prawną kwotę 1 950,00 zł podwyższoną o podatek od towarów i usług w kwocie 448,50 zł.

W uzasadnieniu Sądu Rejonowego stwierdził, że podstawą rozstrzygnięcia jest art. 355 § 1 k.p.c. i wskazał, że nie budzi wątpliwości, że przyczyny umorzenia muszą zaistnieć już po jego wszczęciu, a więc mieć następczy charakter.

Dodał, że w przypadku zawarcia ugody, do umorzenia postępowania dochodzi nie z uwagi na to, że wydanie wyroku stało się zbędne, lecz dlatego,

że w sposób dorozumiany powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym. Innymi słowy, w rezultacie zawartego przez strony porozumienia, wydanie wyroku staje się niedopuszczalne.

Sąd I instancji wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie strony zawarły ugodę, ustalając wspólnie jej warunki i to zarówno co do kwoty należnego powódce odszkodowania, jak i sposobu ustania stosunku pracy oraz sprostowania świadectwa pracy.

Dodatkowo Sąd Rejonowy podkreślił, iż z okoliczności sprawy nie wynika, by zawarcie ugody było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika albo zmierzało do obejścia prawa.

Z podanych względów, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 223

§ 2 k.p.c. i art. 203 § 4 k.p.c., Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie 1 postanowienia. O kosztach rozstrzygnął na podstawie art. 102 k.p.c., oraz § 15 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2019 r. poz. 18).

Od powyższego rozstrzygnięcia powódka wywiodła zażalenie, w którym zaskarżyła je w całości jako orzeczenie wydane po rozpoznaniu sprawy przez sąd w składzie sprzecznym z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. skutkującym nieważnością

postępowania w zakresie czynności podjętych na posiedzeniu z 16 grudnia 2020 r. (art. 379 pkt 4 ab initio w zw. z art. 397 § 3 k.p.c.). Podniosła zarzut naruszenia art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 k.p.c., a także naruszenia art. 469 k.p.c.

i art. 58 § 1 ab initio k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ustalenie, że zawarcie ugody sądowej o treści ustalonej przez strony nie było sprzeczne z prawem i słusznym interesem powódki - w następstwie niezastosowania przez Sąd Rejonowy przepisu art. 84 k.p., wyłączającego całkowitą dowolność kształtowania umów i ugód w zakresie praw pracowniczych, w sytuacji zrzeczenia się w ugodzie sądowej przez powódkę wszystkich ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za lata 2017 - 2020 i dopuszczenia w ten sposób przez Sąd Rejonowy do istotnego pokrzywdzenia powódki. Wniosła o uchylenie zaskarżonego postanowienia w całości, zniesienie postępowania i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie zażalenia i umorzenie postępowania oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania.

Postanowieniem z 8 marca 2021 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV Pz 4/21 Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił zażalenie powódki.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że w dacie wpływu pozwu sprawa została zarejestrowana we właściwym repertorium, jako m.in. roszczenie

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i opatrzona adnotacją „sprawa ławnicza”. Nie było zatem wątpliwości co właściwego składu sądu, jaki ma rozpoznać roszczenia powódki. Sąd Okręgowy stwierdził, że analiza akt sprawy nie potwierdziła przyjętego przez skarżącą a priori założenia, iż Sąd I instancji nie widział potrzeby wyznaczenia w sprawie posiedzenia przygotowawczego, kierując sprawę

do merytorycznego rozpoznania. Dodał, że w zarządzeniu o wyznaczeniu posiedzenia z 19 listopada 2020 r. powołano się na nieobowiązujący już wówczas § 85 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych. Nie oznacza to jednak, iż jedyną możliwością dalszego procedowania było rozpoznawanie sprawy na rozprawie

w składzie przewidzianym w 47 § 2 pkt 1 a) k.p.c. Sąd Okręgowy przytoczył

w tym miejscu treść art. 205⁵ k.p.c. i art. 205⁴ § 3 k.p.c. Dodał, że zarządzeniem z 19 listopada 2020 r. do obowiązkowego stawiennictwa zostały wezwane strony. W zarządzeniu nie oznaczono jako celu tego stawiennictwa przesłuchania stron, zaś skorzystanie przez pracownika wykonującego zarządzenie szablonu stosowanego w tego typu sytuacjach procesowych, w żadnym razie nie może być przesłanką uznania, iż w dniu 16 grudnia 2020 r. w Sądzie Rejonowym przeprowadzono rozprawę, służącą merytorycznemu rozpoznaniu powództwa. Sąd Okręgowy uznał, iż protokół posiedzenia odzwierciedlał czynności Przewodniczącej, o jakich mowa w art. 205⁶ §1 i 2 k.p.c., a ich uwieńczeniem było zawarcie ugody, której osnowa została zamieszczona w odrębnym dokumencie podpisanym przez strony, stanowiącym załącznik do protokołu (art. 205⁸ § 1 i 2 k.p.c.). Prezentowane przez skarżącą stanowisko, iż posiedzenie

z 16 grudnia 2020 r. nie miało charakteru posiedzenia przygotowawczego, regulowanego przepisami art. 205¹ i nast. k.p.c., zdaniem Sądu Okręgowego nie znalazło żadnego uzasadnienia w materiale sprawy i jako stanowiące wyłącznie przejaw subiektywnego założenia strony postępowania nie może prowadzić

do uznania, iż na posiedzeniu w dniu 16 grudnia 2020 r. Sąd Rejonowy procedował w składzie niezgodnym z przepisami prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwały na akceptację także podnoszone w zażaleniu zarzuty, dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji wskazanych w nim przepisów prawa, wbrew którym Sąd Rejonowy miał zaaprobować ugodę, naruszającą klauzule generalne, chroniące pracownika jako stronę procesu o roszczenia ze stosunku pracy. Sąd Okręgowy w tym miejscu wyjaśnił istotę ugody sądowej i stwierdził, że w tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Zawarcie ugody przed sądem w toku procesu oznacza w świetle przepisów k.p.c. dorozumianą wolę odstąpienia od zgłoszonego w pozwie żądania udzielenia ochrony prawnej,

ponieważ celem ugody sądowej jest niedopuszczenie do dalszego postępowania sądowego, a tym samym wyłączenie rozstrzygnięcia merytorycznego przez sąd. Następnie Sąd Okręgowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2011 r. (III PK 28/11 LEX nr 1163947). We wniesionym zażaleniu skarżąca wskazując, iż ugoda jest w sposób oczywisty dla niej niekorzystna, powołuje się zatem na naruszenie jej słusznego interesu. Jej stanowisko zakłada, że wszystkie roszczenia pieniężne,

z jakimi wystąpiła przeciwko pozwanej, były oczywiście uzasadnione, zaś sfinalizowanie warunków ugody było wynikiem ustępstw, dokonanych tylko przez jedną ze stron postępowania. Uwzględniając ograniczenia kognicji Sądu II instancji, rozpatrującego zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania, należy podkreślić, że przesłanką oceny zasadności zażalenia nie może być obecnie analiza materiału sprawy w aspekcie oceny, w jakim stopniu ostałoby się roszczenie powódki, gdyby w sprawie przeprowadzono pełne postępowanie dowodowe. Oceniając zakres ustępstw powódki, które były jednym z elementów prowadzących do zawarcia ugody, Sąd Okręgowy wskazał, że nie można pominąć, iż powódka występowała w sprawie z zawodowym pełnomocnikiem. Przed zawarciem ugody prowadzone były negocjacje, w trakcie których był czas na ocenę przedstawionych wariantów ugodowego załatwienia sporu pod kątem uwzględnienia interesów stron. Ocena, jak daleko strony prowadzące negocjacje celem zawarcia ugody mogą się posunąć we wzajemnych ustępstwach, a kiedy ustępstwa te są już tak dalekie, że naruszają ich interesy, należy w pierwszej kolejności do stron prowadzących negocjacje, które w sposób najlepszy znają stan faktyczny sprawy. Powódka zaś czyniąc w rozpoznawanej sprawie ustępstwa decyzję podejmowała z pełnym rozumieniem jej znaczenia z uwagi korzystanie

z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. W takiej sytuacji zasadnie uznał Sąd

I instancji, iż zawarta ugoda nie narusza postanowień słusznego interesu powódki w stopniu uniemożliwiającym uznanie ugody za niedopuszczalne. Następcza odmienna ocena zawartej ugody pod kątem uzyskanych przez stronę postępowania korzyści nie może prowadzić do przeciwnych wniosków także

w sytuacji, gdy dochodzi ona do przekonania, iż ugoda ta nie realizuje jej interesów w oczekiwanym stopniu. Mając powyższe na uwadze zażalenie jako nieuzasadnione Sąd Okręgowy oddalił, o czym orzekł na podstawie art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł Prokurator Generalny zaskarżając je w całości. Wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia w całości i o uchylenie postanowienia Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli z dnia 16 grudnia 2020 r. o sygn. akt IV P 52/20 w całości oraz zniesienie postępowania w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zduńskiej Woli wraz z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania.

Postanowieniu temu zarzucił: naruszenie przepisów postępowania, a to art. 469 k.p.c. i art. 223 § 2 k.p.c. w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. poprzez ich nieprawidłową wykładnię oraz niezastosowanie i zaniechanie zbadania dopuszczalności zawarcia ugody sądowej z 16 grudnia 2020 r. pod kątem sprzeczności z prawem, zasadami współżycia społecznego, obojętności prawa i możliwości naruszenia przez tą czynność słusznego interesu pracownika, co mogło mieć istotny i decydujący wpływ na wynik sprawy, gdyż w konsekwencji mogło doprowadzić

do uwzględnienia zażalenia na postanowienie Sądu I instancji umarzające postępowanie w sprawie wskutek zawarcia ugody przez strony, tj. wobec stwierdzenia, że czynność ta naruszała słuszny interes pracownika przez akceptację całkowitego zrzeczenia się przez niego roszczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop.

Postanowieniem z 9 listopada 2022 r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PSK 7/22, Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną do rozpoznania.

Wyrokiem z 19 września 2023 r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PSKP 46/22, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności odniósł się do wniosku pozwanej o odrzucenie skargi jako wniesionej przez podmiot nieuprawniony. Przywołał

w tym miejscu treść art. 398¹ § 1 k.p.c. oraz art. 13 § 3 ustawy z 28 stycznia 2016 r. - Prawo o prokuraturze (tekst jedn., Dz.U. z 2023 r., poz. 1360 ze zm.). Sąd Najwyższy wskazał, iż argumentacja pozwanej opiera się na poglądach wyrażonych w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r. (V CZ 78/15, LEX nr 2012115). Stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie

z którym do wniesienia skargi kasacyjnej legitymowany jest wyłącznie Prokurator Generalny, a niedopuszczalnym jest przekazanie tej kompetencji

w wewnętrznym akcie administracyjnym, ustalającym zakres czynności Prokuratora Generalnego i jego zastępców, oparte zostało na wykładni przepisów poprzednio obowiązującego prawa o prokuraturze, tj. art. 13 § 3. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że skarga kasacyjna została wniesiona przez nieuprawniony podmiot, w sytuacji gdy pozwana nie kwestionuje faktu wydania przez Prokuratora Generalnego zarządzenia zawierającego stosowne upoważnienie do działania przez jego zastępcę.

Przechodząc do oceny meritum skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że co do zasady ugoda

w sprawach z zakresu prawa pracy należy do najbardziej oczekiwanych sposobów rozwiązania powstałego sporu. Znajduje to odzwierciedlenie w art. 243 k.p.

W takim przypadku sąd postanowieniem umarza postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c.

Sąd Najwyższy wskazał, iż sąd może jednak uznać za niedopuszczalne zawarcie ugody, gdy okoliczności sprawy wskazują, że jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 k.p.c.). Sąd uzna również zawarcie ugody

za niedopuszczalne, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika.

W tym miejscu przytoczył treść art. 469 k.p.c. W razie stwierdzenia którejkolwiek z tych ujemnych przesłanek sąd uznaje ugodę za niedopuszczalną i zgłasza sprzeciw oraz przeprowadza dalsze postępowanie niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Sprzeciw sądu wobec zawarcia ugody powoduje jej nieważność zarówno w materialnym, jak i procesowym zakresie. Rozwiązanie to powoduje jednak swoisty konflikt wartości, jakimi powinien kierować się sąd, ponieważ z jednej strony ustawodawca wprowadza obowiązek dążenia do ugodowego załatwienia sprawy (art. 10 k.p.c.), skłaniania stron do pojednania (art. 223 § 1 k.p.c.), natomiast z drugiej strony, ustanawia ograniczenie dopuszczalności zawarcia ugody sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy, co istotnie utrudnia realizację polubownego kończenia sporów.

Sąd Najwyższy podkreślił, że nie należy jednak zapominać, że dążenie

do polubownego załatwienia sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą nie może pomijać szczególnie chronionych interesów pracownika i prowadzić

do akceptacji ustaleń, w wyniku których otrzymałby on np. odszkodowanie niewspółmierne do poniesionej szkody. Tego rodzaju umowa, zmierzająca

z naruszeniem interesu pracownika do znacznego ograniczenia należnego

mu według przepisów prawa odszkodowania, powinna być uznana niedopuszczalną. W tym miejscu Sąd Najwyższy przytoczył orzecznictwo

(wyroki Sądu Najwyższego: z 12 marca 1965 r., I PR 6/65, OSNCP 1966 nr 2, poz. 18, z glosami A. Woltera, OSPiKA 1966 nr 2, poz. 35, R. Czarneckiego, NP 1967 nr 10, s. 1286; z 13 października 1972 r., III PRN 66/72, LEX nr 602642, z glosami M. Filipowicza i J. Lapiere, NP 1974 nr 3, s. 379; zob. też postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 1995 r., I PRN 69/95, OSNAPiUS 1996 nr 8, poz. 119).

Sąd Najwyższy dodał, że dopuszczalność zawierania ugód sądowych

i pozasądowych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, ograniczają w istotny sposób same przepisy prawa pracy. W orzecznictwie rozszerzono początkowo ochronę przewidzianą dla wynagrodzenia na inne „zbliżone” świadczenia (jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przywołał wyrok Sądu Najwyższego

z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980 nr 12, poz. 248; wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 64), od czego później odstąpiono (wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009

r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). W konsekwencji uznał, że pracownik może zrzec się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeżeli przez zawarcie ugody uniknął poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej, jakie ponosi pracownik, z którym rozwiązano niezwłocznie umowę o pracę z jego winy. Sąd Najwyższy przyjął, że gdy występuje „zamiana” prawa do ekwiwalentu za urlop na inne korzyści majątkowe, wówczas nie można uznać jako uzasadnionego poglądu, że doszło do zrzeczenia się ekwiwalentu za urlop

i że z tej przyczyny zawarta przez strony ugoda jest sprzeczna z prawem. Natomiast ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej i pozasądowej oświadczenie pracownika dotyczące „zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych” w stosunku do pracodawcy, narusza bezwzględnie obowiązujący art. 84 k.p., a w związku z tym, czy cała ugoda sądowa (lub tylko jej część - zgodnie z art. 58 § 3 k.c.) jest dotknięta nieważnością, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody.

Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena dopuszczalności ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.) powinna być dokonana przez porównanie treści ugody (ustalonej według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c.) z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych. Przywołał w tym miejscu postanowienie Sądu Najwyższego z 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 116 oraz wyrok Sądu Najwyższego

z 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, M.P.Pr. 2010/9, s. 450. W celu dokonania wykładni klauzuli generalnej „słusznego interesu pracownika” możliwe jest odniesienie się do jej znaczenia wyłącznie na podstawie okoliczności konkretnej sprawy. Jak przy tym wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, w celu oceny, czy nie zachodzi naruszenie słusznego interesu pracownika, sąd powinien zebrać informacje przynajmniej w drodze odebrania oświadczeń stron. Przytoczył w tym miejscu postanowienia Sądu Najwyższego z 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNCP 1971/1, poz. 10 i z 19 maja 2000 r., I PKN 69/00, LEX nr 1222173.

Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena sądu, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika, dokonywana jest w płaszczyźnie obiektywnej

- w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej - przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o prawie pracy lub rozważenia, czy pracownik, cofając pozew, miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2001 r.,

I PKN 680/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 488). Zatem kontrola sądowa ugody nie tylko obejmuje jej treść, ale ma łączyć się z badaniem całego stosunku prawnego, który jest nią uregulowany. Podkreśla przy tym, że w celu zakończenia sprawy ugoda nie jest potrzebne przeprowadzenie postępowania dowodowego. Celem ugody jest bowiem, skrócenie postępowania sądowego.

Sąd Najwyższy dalej stwierdził, że przy ocenie słusznego interesu pracownika należy mieć na uwadze to, że ochrona interesu pracownika nie powinna sięgać zbyt daleko, tak by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugoda, która przyznaje pracownikowi nawet nieznacznie tylko mniejsze korzyści, niż można by mu było przyznać wyrokiem. Słuszny interes pracownika

w rozumieniu art. 469 k.p.c. nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości. Przywołał w tym miejscu postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17, z glosą S. Dalki, OSP 2002 nr 7-8, poz. 94. Dodał, że w wyroku z 2 grudnia 2011 r. (III PK 28/11, LEX nr 1163947) Sąd Najwyższy stwierdził, że „istotną cechą ugody jest wzajemność ustępstw czynionych przez strony. Ustępstwa

te należy pojmować subiektywnie (a więc odnosić je nie do rzeczywistej, obiektywnie ustalonej treści stosunku prawnego, ale rozumienia przez każdą

ze stron treści owego stosunku i jej przekonania o wielkości roszczeń z niego wynikających) i bardzo szeroko. Przez ustępstwa trzeba rozumieć jakiegokolwiek umniejszenie uprawnień własnych strony lub zwiększenie uprawnień drugiej strony stosunku prawnego, czy też jakąkolwiek rezygnację z pierwotnie zajmowanego przez stronę stanowiska”. „Słuszny interes pracownika” nie może być rozumiany wyłącznie jako dążenie do przyznania pracownikowi korzyści majątkowej „za wszelką cenę”, choćby ta korzyść nie miała usprawiedliwienia prawnego w konkretnym stanie faktycznym. Przywołał uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 4 czerwca 1982 r., III UZP 14/82, OSNCP 1983 nr

1, poz. 5 z glosami M. Piekarskiego, OSPiKA 1983, z. 6, s. 323 oraz G. Szymańskiej, NP 1984, nr 1, s. 145, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17 z glosą S. Dalki, OSP 2002, z. 7-8, s. 343.

Sąd Najwyższy stwierdził, że Sąd drugiej instancji, rozpatrując zażalenie powódki na postanowienie Sądu Rejonowego umarzającego postępowanie

z powodu zawarcia ugody sądowej, nie zweryfikował treści ugody pod kątem przesłanki z art. 469 k.p.c. Z uzasadnień wydanych w niniejszej sprawie orzeczeń nie wiadomo nawet, jaka była treść tej ugody. Nie odebrano także oświadczeń stron w trakcie informacyjnego wysłuchania strony ani nie dokonano ich oceny. Sąd pierwszej instancji ograniczył się wyłącznie do stwierdzenia,

że „z okoliczności sprawy nie wynikało, by zawarcie ugody, o treści ustalonej przez strony, było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika albo zmierzało do obejścia prawa”. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak w tym zakresie żadnych dodatkowych ustaleń

i oceny czy postanowienia ugody nie pozostają w sprzeczności z interesem pracownika w kontekście dochodzonych roszczeń, w tym roszczenia

o ekwiwalent za urlop. W treści zażalenia powódka zarzuciła między innymi naruszenie art. 469 k.p.c. przez ustalenie, że zawarcie ugody sądowej o treści ustalonej przez strony nie było sprzeczne z prawem i słusznym interesem powódki w sytuacji zrzeczenia się w ugodzie sądowej przez powódkę wszystkich ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za lata 2017-2020 i dopuszczenie w ten sposób przez Sąd Rejonowy do istotnego jej pokrzywdzenia w okolicznościach faktycznych uprawdopodobniających przysługiwanie powódce powyższego roszczenia. Zadaniem Sądu Okręgowego było zatem zweryfikowanie, czy zarzut ten był uzasadniony i czy doszło do naruszenia słusznego interesu pracownika w treści zawartej ugody. Sąd drugiej instancji nie poczynił jednak w tym zakresie żadnych ustaleń. Powołał się jedynie na ograniczenia kognicji Sądu drugiej instancji, rozpatrującego zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania, wskazując, że przesłanką oceny zasadności zażalenia nie może być analiza materiału sprawy w aspekcie oceny, w jakim stopniu ostałoby się roszczenie powódki, gdyby w sprawie przeprowadzono pełne postępowanie dowodowe. Odnośnie do oceny zakresu ustępstw powódki, Sąd drugiej instancji stwierdził, że występowała ona w sprawie z zawodowym pełnomocnikiem, a „przed zawarciem ugody prowadzone były negocjacje, w trakcie których był czas

na ocenę przedstawionych wariantów ugodowego załatwienia sporu pod kątem uwzględnienia interesów stron”. Uznał przy tym, że ostateczna ocena, „jak daleko strony prowadzące negocjacje celem zawarcia ugody mogą się posunąć we wzajemnych ustępstwach, a kiedy ustępstwa te są już tak dalekie, że naruszają ich interesy, należy w pierwszej kolejności do stron prowadzących negocjacje, które w sposób najlepszy znają stan faktyczny sprawy”. Sąd Okręgowy uchylił się zatem od zweryfikowania treści ugody pod kątem rozpatrzenia zarzutu ewentualnego naruszenia słusznego interesu pracownika (art. 569 k.p.c.), stwierdzając, że następcza odmienna ocena zawartej ugody pod kątem uzyskanych przez stronę postępowania korzyści nie może prowadzić do przeciwnych wniosków także w sytuacji, gdy dochodzi ona do przekonania, iż ugoda ta nie realizuje jej interesów w oczekiwanym stopniu.

Sąd Najwyższy podkreślił, że sposób rozpatrzenia zażalenia

na postanowienie umarzające postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c. w wyniku zawarcia ugody sądowej, nie wypełnia roli Sądu drugiej instancji w ramach tego postępowania, która jak wskazano powyżej przy przyjętym przez ustawodawcę modelu apelacji pełnej, dotyczącym również zażalenia, pozwala na kompleksową kontrolę prawidłowości rozstrzygnięcia w tym przedmiocie. Zadaniem Sądów

w niniejszej sprawie powinno być prawidłowe zweryfikowanie dopuszczalnej treści ugody, przy uwzględnieniu przesłanki słusznego interesu pracownika,

co możliwe jest wyłącznie na podstawie okoliczności konkretnej sprawy. Sąd powinien mieć przy tym na względzie powołane powyżej orzecznictwo, zgodnie z treścią którego ochrona interesu pracownika nie sięga tak daleko, by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę pozbawiającą go korzyści, które - być może - uzyskałby w drodze wyroku. Z okoliczności sprawy mogą wynikać wyjątkowe sytuacje, zwłaszcza gdy chodzi o ustalenie faktów istotnych

dla wydania orzeczenia, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes pracownika. W związku z tym kontrola zawieranej ugody powinna obejmować nie tylko samą treść porozumienia, ale także całość stosunku prawnego, który ma być uregulowany między stronami. Dokonując oceny zgodności treści zawartej ugody z art. 469 k.p.c. Sąd drugiej instancji powinien mieć także na względzie, że prawo do corocznego urlopu (oraz wynikającego z niego prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) ma status zasady podstawowej prawa socjalnego Unii, gwarantowanej obecnie dodatkowo na mocy art. 31 ust. 2 KPP jako unijne prawo podstawowe. Przywołał w tym miejscu wyroki TS z 27 kwietnia 2023 r., C-192/22, FI przeciwko Bayerische Motoren Werke AG, ECLI:EU:C:2023:347, pkt 33; z 22 września 2022 r., w sprawach połączonych C-518/20 i C-727/20 XP przeciwko Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20) i AR przeciwko St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20), ECLI:EU:C:2022:707, pkt 40-41; z 25 listopada 2021 r., w sprawie C-233/20, WD przeciwko job-medium GmbH ECLI:EU:C:2021:960, pkt 29-30. Taki status prawa do corocznego urlopu może rzutować na adekwatność linii orzeczniczej zapoczątkowanej w sprawie I PK 89/09 jak i na ocenę przesłanki słusznego interesu pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zarzuty podniesione w zażaleniu okazały się w części zasadne i prowadzą do uchylenia zaskarżonego postanowienia oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zduńskiej Woli.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu zażalenia dotyczącego składu Sądu pierwszej instancji i w tym zakresie w pełni aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego w Sieradzu zawarte w uzasadnieniu postanowienia z 8 marca 2021 r., nie będąc go powielać.

Przy rozpoznawaniu zażalenia Sąd Okręgowy w Sieradzu jest związany stanowiskiem Sądu Najwyższego, które zostało zawarte w uzasadnieniu do wyroku z dnia 19 września 2023 r., który został wydany w niniejszej sprawie.

Należy w tym miejscu stwierdzić, że Sąd Rejonowy umarzając postępowanie w niniejszej sprawie, nie zweryfikował treści ugody pod kątem przesłanki z art. 469 k.p.c. Nie odebrał oświadczeń od stron w trakcie ich informacyjnego wysłuchania ani nie dokonał ich oceny. Ograniczył się wyłącznie do stwierdzenia, że z okoliczności sprawy nie wynikało, by zawarcie ugody o treści ustalonej przez strony, było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, słusznym interesem pracownika albo zmierzało do obejścia prawa. Jednakże nie poczynił w tym zakresie żadnych dodatkowych ustaleń i oceny. Przede wszystkim nie zweryfikował, czy zawarcie ugody sądowej nie było sprzeczne z prawem i słusznym interesem powódki w sytuacji zrzeczenia się w ugodzie sądowej wszystkich ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za lata 2017-2020.

Sąd Rejonowy uchylił się od zatem od obowiązku zbadania treści ugody pod kątem tego, czy nie narusza jej treść słusznego interesu pracownika (art. 569 k.p.c.).

Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy zbada, czy treść ugody nie narusza słusznego interesu powódki. Jednakże musi mieć na względzie powołane przez Sąd Najwyższy orzecznictwo, z którego wynika, że ochrona interesu pracownika nie sięga tak daleko, by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę pozbawiającą go korzyści, które - być może - uzyskałby w drodze wyroku. Z okoliczności sprawy mogą bowiem wynikać wyjątkowe sytuacje, zwłaszcza gdy chodzi o ustalenie faktów istotnych dla wydania orzeczenia, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes powódki. W związku z tym kontrola zawieranej ugody powinna obejmować nie tylko samą treść porozumienia, ale także całość stosunku prawnego, który ma być uregulowany między stronami. Dokonując oceny zgodności treści zawartej ugody z art. 469 k.p.c. Sąd Rejonowy powinien mieć także na

względnie to, że prawo do corocznego urlopu (oraz wynikającego z niego prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) ma status zasady podstawowej prawa socjalnego Unii, gwarantowanej obecnie dodatkowo na mocy art. 31 ust. 2 KPP jako unijne prawo podstawowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji postanowienia, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 397 § 3 k.p.c. oraz na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.

Sędzia: /-/ T. Choczaj.

ZARZĄDZENIE

Odpis postanowienia z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron (za pośrednictwem portalu).

Sędzia: