

**Wyrok z dnia 16 stycznia 1998 r.**

**I PKN 472/97**

**Pozbawienie pracownika prawa do wynikającej z umowy o pracę odprawy pieniężnej w sytuacji, gdy prawomocnie w innej sprawie ustalono bezpodstawność zastosowania wobec niego art. 52 § 1 KP i minął termin z art. 52 § 2 KP należy uznać za bezzasadne.**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN Kazimierz Jaśkowski, Roman Kuczyński (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Czesława Ł. przeciwko Hydrobudowie R. SA w R. o odprawę i inne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 26 czerwca 1997 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację.

2. z a s ą d z i ł od pozwanej na rzecz powoda kwotę 600 (sześćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

### **U z a s a d n i e**

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 1997 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie zasądził na rzecz powoda Czesława Ł. od pozwanej "Hydrobudowy-R." SA Przedsiębiorstwa Robót Inżynieryjnych i Hydrotechnicznych w R. odprawę w kwocie 7.107 zł wraz z odsetkami od 1 lipca do 20 stycznia 1997 r., 2.415,40 zł tytułem ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 1996 oraz odsetki ustawowe od zasądzonych kwot, a nadto zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku prezesa, a umowa o pracę zawierała klauzulę, iż w przypadku odwołania powoda ze stanowiska będzie mu przysługiwała, niezależnie od innych uprawnień, dodatkowo odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego, ostatnio otrzymywanego

wynagrodzenia z wyłączeniem przypadków, gdy odwołanie nastąpiło na wniosek pracownika, z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika, bądź z powodu naruszenia zakazu konkurencji. W dniu 28 lipca 1995 r. rada nadzorcza spółki podjęła uchwałę w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska prezesa spółki, wypowiadając mu jednocześnie umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg miał się rozpocząć po ustaniu nieobecności powoda w pracy spowodowanej chorobą i urlopem. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 26 marca 1996 r., zaś w dniu 27 marca 1997 r. rada nadzorcza rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powód odwołał się od tego sposobu rozwiązania stosunku pracy i na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 26 września 1996 r. [...] otrzymał odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód nie wykorzystał z powodu choroby i ustania stosunku pracy urlopu wypoczynkowego i przysługuje mu ekwiwalent pieniężny, natomiast odprawa przysługuje na podstawie umowy i przy braku winy powoda w rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 26 czerwca 1997 r. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Apelacja ograniczała się do części wyroku zasądzającej odprawę wraz z odsetkami. Sąd Wojewódzki podzielił stanowisko Sądu I instancji, wskazując, że odprawa została przez strony uzgodniona w umowie i nie zaszła żadna z wymienionych w niej okoliczności ją wyłączających, w tym także rozwiązanie stosunku pracy z winy powoda, skoro zarzuty przeciwko powodowi były badane przez Sąd Rejonowy w postępowaniu o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i w tym postępowaniu prawomocnie ustalono brak winy powoda.

Kasacja pozwanej od tego wyroku zarzuca naruszenie prawa materialnego przez zastosowanie art. 52 KP oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 KPC przez przyjęcie, że zarzuty pozwanej wobec powoda w sprawie [...] Sądu Rejonowego w Rzeszowie pokrywają się z zarzutami w sprawie niniejszej.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Bezsprzecznie strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony, w której treści zawarto zobowiązanie pozwanej, iż powodowi, w przypadku odwołania ze stanowiska prezesa spółki, niezależnie od innych uprawnień wynikających z Kodeksu pracy przysługuje dodatkowo odprawa w wysokości trzymiesięcznego ostatnio otrzymywanego przed odwołaniem wynagrodzenia, z wyłączeniem przypadków, kiedy odwołanie nastąpiło na wniosek powoda, z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika, bądź z przyczyn określonych w § 21 Regulaminu Zarządu (podjęcie działalności konkurencyjnej).

Analizując treść umowy należy stwierdzić, że w świetle art. 29 § 1 KP jest ona dopuszczalna, zawiera bowiem określenie rodzaju i warunków umowy a w szczególności określa rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia i wysokość wynagrodzenia. Powołany przepis nie ogranicza treści umowy tylko do przytoczonych elementów, przeto zawarcie w umowie dodatkowego przywileju - odprawy w przypadku odwołania ze stanowiska - nie narusza ani art. 29 § 1 KP ani art. 18 KP, który stanowi, że tylko mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Z treści omawianej umowy wynikają jeszcze dwie jej cechy charakterystyczne: z jednej strony jest ona wyraźnie adresowana do powoda ("w przypadku odwołania Pana....", "kiedy odwołanie nastąpiło na wniosek Pana..."), z drugiej zaś zawiera odniesienia do ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy ("niezależnie od innych uprawnień wynikających z Kodeksu pracy przysługuje...", "z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika..."). Dowodzi to, że pracodawca zamierzał uprzywilejować pracownika w stosunku do uprawnień wynikających z Kodeksu pracy (Kodeks pracy takiej odprawy nie przewiduje), stosując jednocześnie wobec do niego kryteria powszechnie stosowane właśnie wobec pracowników. Gdyby pracodawca wiązał winę konkretnie z osobą powoda, powinien użyć sformułowania "z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy Pana". Użycie terminu powszechnie stosowanego w ustawodawstwie pracy i skierowanie go bezosobowo do osoby "pracownika" prowadzić może tylko do jedyne wniosku, że umowa o pracę zawarta między stronami używała pojęcia winy w takim rozumieniu, jakie wynika z treści art. 52 § 1 KP. Skoro zaś zastosowanie wobec pracownika

przepisu art. 52 § 1 KP podlega, w wyniku odwołania pracownika, kontroli sądowej, to należy uznać, że prawomocne orzeczenie sądowe, stwierdzające brak podstaw do zastosowania art. 52 § 1 KP pozbawione jest cechy dowolności oceny zachowania się pracownika.

Jeżeli pracodawca z jednej strony chciał uprzywilejować pracownika, przyznając mu odprawę nie wynikającą wprost z przepisów prawa pracy, to nie może z drugiej strony wprowadzać nieprecyzyjnego kryterium pozbawienia go prawa do tej odprawy, a o takim właśnie kryterium świadczy nie tylko zawarte w umowie sformułowanie, ale potwierdza je także stanowisko pozwanej zajmowane w procesie od odpowiedzi na pozew po kasację. O ile bowiem nie nasuwa trudności interpretacyjnych przypadek złożenia własnego wniosku o odwołanie ze stanowiska (rezygnacja) oraz stwierdzenie działalności konkurencyjnej, o tyle przypisanie winy uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy kojarzy się nieodparcie z regulacją z art. 52 § 1 KP i Sąd Najwyższy podziela stanowiska Sądów obu instancji w tym względzie. Tym samym nie jest trafny zarzut kasacji zastosowania a contrario art. 52 § 1 KP przez uznanie, że zachowania powoda nie mogłyby stanowić podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy z jego winy w trybie art. 52 § 1 KP. Skoro dokonując wykładni treści umowy o pracę obydwie Sądy doszły do przekonania, że wobec powoda należało stosować kryterium winy, o jakim mowa w art. 52 § 1 KP, a nadto podniosły, że w innej sprawie prawomocnie ustalono, iż stawiane powodowi zarzuty są bezpodstawne, nie było dopuszczalne w przedmiotowej sprawie badanie dalszych zarzutów, gdyż prowadziłoby to pośrednio do naruszenia przepisu art. 52 § 2 KP. Dowodem, że powód ze swej winy został zwolniony z pracy, mogłoby być tylko oddalenie jego powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Nietrafna jest argumentacja pozwanego, iż termin z art. 52 § 2 KP został uchybiony wskutek choroby powoda. Powzięciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stoi na przeszkodzie jego usprawiedliwiona nieobecność w pracy, jeżeli nie minął 1 miesięczny termin od dowiedzenia się uprawnionego podmiotu o przyczynie uzasadniającej zastosowanie natychmiastowego zwolnienia.

Udowodnienie zatem, po upływie tego terminu, istnienia takich przyczyn jakie są niezbędne do zastosowania art. 52 § 1 KP i pozbawienia pracownika świadczenia pieniężnego przyrzeczonego umową o pracę, korzystniejszego niż przewidują

przepisy prawa pracy, uznać należy za bezprzedmiotowe, a tym samym nie może ostać się zarzut kasacji naruszenia art. 233 § 1 KPC, bowiem Sąd I instancji - a za nim Sąd Wojewódzki - trafnie i bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów ocenił dowody przeprowadzone na okoliczności sporne i ustalił, że powód nie został odwołany ze stanowiska "z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika". Stwierdzenie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że podnoszone wobec powoda zarzuty były przedmiotem postępowania w sprawie [...] nie może być uznane za naruszenie art. 233 § 1 KPC.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy orzekł w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC jak w sentencji wyroku.