

Wyrok z dnia 20 czerwca 2001 r.

I PKN 474/00

Nie jest wykluczone rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zawieszającym.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2001 r. sprawy z powództwa Tadeusza H. przeciwko Ludowemu Klubowi Sportowemu „K.” w S. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 30 listopada 1999 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie zasądził od pozwanego Ludowego Klubu Sportowego „K.” w S. na rzecz powoda Tadeusza H. odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy ustalił, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 2 czerwca 1997 r. do 31 maja 1999 r. Powód został zatrudniony jako I trener koordynator sekcji koszykówki. Zarząd Klubu nie był zadowolony z pracy powoda. W dniu 22 października 1997 r. drużyna przegrała mecz. Po meczu odbyło się posiedzenie zarządu, na którym w głosowaniu negatywnie oceniono pracę powoda. W przerwie obrad prezes zarządu rozmawiał z powodem. Ustalili, że jeżeli drużyna nie wygra dwóch kolejnych meczów wyjazdowych, to powód poda się do dymisji. Następnie poproszono powoda na obrady zarządu, na których oświadczył, że jeżeli przegra jeden z dwóch najbliższych meczów, to złoży rezygnację z pracy. Zarząd przyjął tę propozycję i podjął uchwałę, że przyjmuje rezygnację powoda. Uchwała miała stracić ważność w przypadku wygrania dwóch najbliższych meczów. Następnego dnia powód złożył pismo, w którym oświadczył, że podejmuje się poprowadzić zespół w

dwóch najbliższych meczach w celu osiągnięcia zwycięstwa, a w przypadku porażki zostanie ogłoszony komunikat prasowy, że podał się do dymisji z przyczyn obiektywnych. W przypadku dwóch zwycięstw decyzja zarządu straci moc i ustalenia te nie zmieniają warunków kontraktu. W dniu 28 października 1997 r. drużyna przegrała spotkanie wyjazdowe i wówczas pozwany wystawił świadectwo pracy, uznając że stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron. Sąd Okręgowy uznał, że po stronie powoda nie było woli rozwiązania umowy o pracę, a nadto porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę nie może być zawarte pod warunkiem.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu wyrokiem z dnia 30 marca 2000 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Według Sądu drugiej instancji prawidłowo ustalony stan faktyczny sprawy wskazuje, że strony rozwiązały umowę o pracę w drodze porozumienia. Wyklucza to powstanie prawa powoda do odszkodowania określonego w umowie o pracę. Powód miał świadomość, że zarząd Klubu podjął decyzję o zwolnieniu go z funkcji trenera. Z pisemnego oświadczenia powoda wynika, że złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, jeżeli drużyna nie wygra dwóch kolejnych meczów. Z oświadczenia tego wynika, że powód nie będzie już pracował w Klubie. Każda ze stron wyraziła wolę rozwiązania umowy o pracę, jeżeli drużyna nie wygra dwóch kolejnych meczów. Zdaniem Sądu drugiej instancji oświadczenie powoda o zachowaniu warunków umowy o pracę oznacza, że umowa może być rozwiązana tylko za porozumieniem stron. Sąd Apelacyjny uznał, że możliwe jest zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę pod warunkiem nastąpienia określonych zdarzeń. Uznał jednak, że w stanie faktycznym sprawy „w ogóle nie można mówić o rozwiązaniu umowy o pracę pod warunkiem”, gdyż „strony wspólnie uzgodniły warunki rozwiązania umowy o pracę przed dniem 31 maja 1999 r.”.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie art. 328 KPC w związku art. 391 KPC przez brak wskazania przyczyn, dla których Sąd drugiej instancji (w ślad za Sądem pierwszej instancji) odmówił mocy dowodowej zeznaniom świadków i powoda, opierając ustalenia faktyczne jedynie na sprzecznej z tymi zeznaniami treści protokołu z posiedzenia zarządu pozwanego Klubu w dniu 22 października 1997 r. oraz art. 233 § 1 KPC w związku z art. 391 oraz art. 382 KPC przez pominięcie w rozważaniach dużej części zebranego w sprawie materiału dowodowego, takich jak dowody wskazujące na wywiązywanie się powoda z zawartej z Klubem

umowy, czy dowody wskazujące na to, że przedstawiciele Klubu jeszcze przez rozwiązaniem umowy z powodem podjęli czynności mające na celu zawarcie umowy z innym trenerem oraz przez wadliwą ocenę zamiarów powoda wyrażonych w rozmowie z członkami zarządu w dniu 22 października i w piśmie z dnia 23 października 1997 r. przez przyjęcie, że powód miał zamiar rozwiązać umowę o pracę z pozwanym. Powód zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 61 i 65 KC w związku z art. 300 KP i uznanie, że strony złożyły oświadczenia rozwiązujące umowę o pracę, podczas gdy powód nie miał zamiaru rozwiązywać tej umowy, a także art. 30 KP oraz art. 89 KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z zastrzeżeniem warunku przyszłego i niepewnego pomimo, że jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy i właściwością czynności prawnej oraz art. 30 § 1 pkt 1 i art. 50 § 3 KP przez przyjęcie, że powodowi nie przysługuje prawo do odszkodowania za rozwiązanie umowy z naruszeniem przepisów. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że Sąd Apelacyjny przyjmuje bezkrytycznie ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Wśród tych ustaleń jest ustalenie faktu, iż powód na posiedzeniu zarządu oświadczył, że jeżeli przegra jeden z dwóch najbliższych meczów, to składa rezygnację z pracy. Zarząd przyjął tę propozycję i podjął uchwałę, że przyjmuje rezygnację powoda. Uchwała miała stracić ważność w przypadku wygranej w dwóch następnych meczach. Jedyną różnicą pomiędzy stanowiskiem Sądu Apelacyjnego, a Sądu pierwszej instancji jest ocena możliwości rozwiązania umowy o pracę z zastrzeżeniem warunku. Powód uważa, że takie ustalenia stanowią powielenie protokołu z posiedzenia zarządu, w którym powód nie uczestniczył. Potwierdziły to zeznania świadków, a przedmiot posiedzenia był inny od opisanego w protokole. Powód cały czas konsekwentnie zaprzeczał jakoby brał udział w posiedzeniu zarządu. Z zeznań świadków i powoda wynika zupełnie inny przebieg zdarzeń od opisanego w protokole. Pomimo tych oczywistych faktów próżno szukać w uzasadnieniu Sądu Apelacyjnego choćby wzmianki o przyczynie, dla której Sąd ten „dał wiarę” ustaleniom Sądu pierwszej instancji, ewidentnie sprzecznym z zeznaniami wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie. Zeznania te dają podstawę do ustalenia zupełnie innego przebiegu zdarzeń od opisanego w protokole i następnie ustalonego jako stan faktyczny w sprawie. Wynika z nich, iż po przegranym meczu zebrał się zarząd i w wyniku głosowania ustalono, że klub zwolni trenera. Na tym posiedzeniu zarządu zakończono, a sprawę poinformowania powoda

o decyzji pozostawiono niektórym członkom zarządu. Powód po wezwaniu go przez prezesa został poinformowany o decyzji zarządu. W tych okolicznościach powód, zagrożony utratą pracy, zaproponował, aby dać mu szansę dalszej pracy w przypadku wygrania kolejnych meczów. Normalna reakcja powoda polegająca na walce o swoje miejsce pracy została przez Sąd uznana za warunkowanie rozwiązania umowy o pracę od zajścia opisanych okoliczności. Powód dopiero w dniu następnym w piśmie skierowanym do Klubu wyraźnie określił swoje stanowisko, zastrzegając przy tym, iż umowa o pracę dalej obowiązuje. Nawet jeśli przyjąć, że pismo powoda zawierało propozycję rozwiązania umowy o pracę z zastrzeżeniem warunków, to należy zauważyć, iż do dnia, kiedy owe warunki miały się ziścić, Klub nie złożył powodowi żadnego oświadczenia, czy warunki te przyjmuje. Żaden członek zarządu Klubu nigdy nie poinformował powoda, czy akceptuje te warunki. W tych okolicznościach, nawet jeśliby dopuścić możliwość rozwiązania umowy o pracę z zastrzeżeniem warunku i gdyby przyjąć, że pismo powoda stanowiło taką propozycję, to nie można twierdzić, iż między stronami zaistniało porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Pismo z dnia 28 października 1997 r. nie może być traktowane jako element porozumienia, ponieważ zostało złożone już po dniu, w którym było wiadome, że warunek się nie ziścił. Powód wykonywał umowę o pracę zgodnie z umową i w dniu 22 października 1997 r. prowadzona przez niego drużyna zajmowała 6 miejsce w lidze, które zgodnie z umową o pracę miała zająć po podstawowym rzucie rozgrywek. Zeznania świadków odmienne od tych faktów były więc niewiarygodne. Sąd Apelacyjny wydając wyrok naruszył przepisy art. 233 i 328 w związku art. 391 KPC przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz zupełne pominięcie w uzasadnieniu przedstawienia dowodów, na których się oparł i opisanie dowodów, którym odmówił mocy dowodowej. Sąd Apelacyjny skupił się jedynie na ustaleniu zdarzeń, które zaszły w dniach 22 i 23 października 1997 r. i zupełnie pominął fakt realizowania umowy przez powoda. Sąd drugiej instancji przyjął, iż strony rozwiązały umowę o pracę w drodze porozumienia, co wyłącza możliwość żądania przez powoda umownego odszkodowania przewidzianego w § 3 ust. 3 umowy o pracę. Stanowisko Sądu narusza art. 61 i 65 KC (w związku z art. 300 KP). Aby mówić, że została dokonana czynność prawna w postaci porozumienia stron, musi dojść do wymiany oświadczeń woli obu stron stosunku pracy, przy czym oświadczenia te muszą posiadać identyczną treść. Tymczasem Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał na trzy zupełnie różne oświadczenia

woli, jakie strony złożyły w spornym okresie. Wyjaśnienie kiedy i przez kogo została przyjęta propozycja powoda dotycząca warunkowego rozwiązania umowy jest niezgodne z zebrany materiał dowodowy. W okresie od 23 października 1997 r. do chwili przegrania meczu w dniu 28 października 1997 r. powód nie otrzymał od pozwanego żadnego pisemnego oświadczenia dotyczącego jego pisma z dnia 23 października 1997 r. Nie można więc zasadnie twierdzić, że pozwany przyjął propozycję powoda co do warunków rozwiązania umowy o pracę. Przyjęcie takiej propozycji (przy założeniu, że powód propozycję taką złożył, czemu jednak zaprzecza) nastąpiłoby dopiero z chwilą, w której do powoda doszłoby pisemne oświadczenie pozwanego o odpowiedniej treści, w taki sposób, aby powód mógł się z nim zapoznać (art. 61 KC). Pomiędzy stronami nie doszło do porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Sąd Apelacyjny naruszył przepisy dotyczące wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), przyjmując że przedmiotem oświadczeń powoda była wola rozwiązania stosunku pracy. Powód w żadnym ze swoich oświadczeń nie wyraził woli rozwiązania umowy o pracę. Przedmiotem oświadczenia powoda było jedynie dalsze zajmowanie stanowiska trenera pierwszej drużyny. Analizując oświadczenie powoda i jego zeznania w sprawie należy dojść do wniosku, iż odwołanie go ze stanowiska trenera nie musiało wiązać się z rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż mógł on zajmować się w Klubie innymi sprawami. Powód wielokrotnie dał wyraz temu, iż jego pismo z dnia 23 października 1997 r. nie dotyczyło stosunku pracy. Już w samej treści tego pisma zawarł klauzulę, że nie narusza ono postanowień umowy o pracę. Z całokształtu materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że przedstawiciele zarządu chcieli jak najszybciej rozwiązać umowę z powodem. Dokonywana przez nich negatywna ocena pracy powoda wynikała ze zbyt wygórowanych oczekiwań, które jednak nie zostały zapisane w łączącej strony umowie. Co więcej, na objęcie stanowiska powoda szykowany był już jego poprzednik. Zdaniem powoda, Sąd Apelacyjny błędnie przyjął, iż strony dokonały bezwarunkowego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem. W treści uchwały zarządu pozwanego Klubu z dnia 22 października 1997 r. znalazło się stwierdzenie, iż uchwała traci ważność w przypadku wygrania dwóch najbliższych meczów. Mając na uwadze okoliczność, iż wynik każdego meczu sportowego nie jest możliwy do przewidzenia należy zauważyć, iż uchwała zarządu pozwanego Klubu zawierała warunek (lub dwa warunki) w rozumieniu art. 89 KC. To oznacza, że według stanu na dzień 22 października 1997 r., to czy drużyna trenowana przez powoda wygra (czy też przegra, albo

zremisuje) dwa kolejne mecze, było zdarzeniem przyszłym i niepewnym (w istocie były to dwa zdarzenia). Powód uważa, że był to warunek rozwiązujący. Niezależnie od oceny, która ze stron pierwsza złożyła swoje oświadczenie, oba oświadczenia zawierały jednakowo brzmiący warunek, że „uchwała traci ważność w przypadku wygrania dwóch meczy”. Z takiego sformułowania warunku wynika więc, że był to warunek rozwiązujący. To oznacza, że oświadczenie woli pozwanego miało utracić skutek prawny z chwilą ziszczenia się warunku (wygrania przez drużynę dwóch meczów) i umowa o pracę miała odżyć na nowo. Zdaniem powoda nie jest prawnie skuteczne porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Czynność prawna porozumienia stron powinna być dokonywana bezwarunkowo, bez jakichkolwiek wątpliwości co do celu i zamiarów stron. Za niedopuszczalne należy uznać porozumienie pod warunkiem rozwiązującym. Warunek ten powodowałby, że umowa o pracę wygasłaby w dniu dojścia do skutku porozumienia stron, a następnie (po ziszczeniu się warunku) umowa ta niejako odżywałaby. Co więcej - zgodnie z art. 90 KC - należałoby przyjąć, że w okresie od dokonania czynności porozumienia do ziszczenia się warunku, umowa o pracę nie obowiązywałaby, gdyż ziszczenie się warunku powodowałoby utratę skuteczności przez porozumienie stron, ale od chwili ziszczenia się warunku (a nie wstecz). Prowadzi to do wniosku, że czynność prawna w postaci porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę nie może być dokonana pod warunkiem. Wniosek ten wynika z oceny właściwości tej czynności prawnej (art. 89 KC). Wniosek przeciwny nie jest możliwy do pogodzenia z zasadami prawa pracy (art. 300 KP).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 227 KPC przedmiotem dowodów są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Słusznie więc Sądy obu instancji skupiły się przede wszystkim na ustaleniu przebiegu zdarzeń w dniu 22 października 1997 r. i treści składanych przez strony wówczas oświadczeń woli. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji i mógł w tym zakresie odwołać się do szczegółowych ocen materiału dowodowego dokonanych przez ten Sąd. Wbrew twierdzeniom kasacji istotne fakty dotyczyły treści składanych przez strony oświadczeń woli, a pozostałe okoliczności miały charakter uboczny. W tym znaczeniu nie ma większego znaczenia okoliczność, czy powód był obecny na po-

siedzeniu zarządu Klubu w dniu 22 października 1997 r. Zmiana i rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron mogła być dokonana w dowolnej formie (także ustnej), a nadto w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się ograniczeń dowodowych wynikających z zastrzeżenia formy czynności prawnej (art. 473 KPC w związku z art. 74 § 2 KC). Powód mógł swoje oświadczenie woli przedstawić w formie ustnej, także w rozmowie z jednym z członków zarządu, który treść tego oświadczenia woli przeniósł na posiedzenie zarządu (por. art. 85 KC o zniekształceniu oświadczenia woli przez osobę użytą do jego przesłania, naruszenia którego to przepisu w kasacji nie zarzuca się). Kwestia więc, czy powód złożył swoje oświadczenie woli bezpośrednio na posiedzeniu zarządu, czy też jego oświadczenie zostało złożone jednemu z członków zarządu, a następnie przeniesione na posiedzenie, jest bez znaczenia. Słusznie Sądy obu instancji dokonały ustaleń przede wszystkim na podstawie treści dokumentów, a więc protokołu posiedzenia zarządu, a następnie pisemnego oświadczenia powoda. Z dokumentów tych wynikała w istotnych elementach treść złożonych przez strony oświadczeń woli, a kwestie o których wywodzi powód w kasacji mają drugorzędne znaczenie. Tym samym należy uznać, że ustalenia faktyczne zostały dokonane w granicach swobodnej oceny dowodów i nie naruszają art. 233 § 1 KPC. Również wykładnia oświadczeń woli stron została dokonana zgodnie z regułami art. 65 KC. Nie budzi wątpliwości, że wolę rozwiązania umowy o pracę przejawiała strona pozwana. Słusznie też Sąd drugiej instancji uznał, że taką wolę wyraził powód, przy czym chodzi o wolę wyrażoną na zewnątrz, a nie jej wewnętrzne rozumienie przez powoda. Stwierdzenia o złożeniu dymisji czy rezygnacji z funkcji trenera nie mogą być inaczej rozumiane jak przejaw woli rozwiązania umowy o pracę. Wbrew wywodom powoda nie sprzeciwia się temu jego zastrzeżenie o zachowaniu dotychczasowych warunków umowy. Zastrzeżenie to oznacza co najwyżej to, że do czasu rozwiązania umowy jej warunki nie ulegają zmianie. Również nie można rozumieć oświadczenia woli powoda jako zmierzającego do zachowania zatrudnienia na innym stanowisku. Powód był przecież zatrudniony na stanowisku trenera, a więc oświadczając, że składa dymisję (rezygnację) z tego stanowiska oświadczał, że zmierza do rozwiązania umowy o pracę. Prawidłowa wykładnia jego oświadczenia woli nie może polegać na uznaniu, że złożył coś w rodzaju oferty zmiany treści umowy o pracę w zakresie stanowiska, gdyż przeczy temu treść jego oświadczenia. Zastrzeżenie dotyczące zachowania dotychczasowych warunków umowy oznacza wręcz, że do czasu jej rozwiązania powód miał pełnić funkcję trene-

ra (prowadzić drużynę). Ostatecznie Sądy (Sąd drugiej instancji niezbyt konsekwentnie) przyjęły, że rzeczywista treść zgodnych oświadczeń woli stron (porozumienia) była następująca: strony rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę, chyba że drużyna prowadzona przez powoda wygra dwa kolejne mecze (nie przegra żadnego z dwóch kolejnych meczów). Takie zgodne oświadczenia woli strony złożyły już w dniu 22 października 1997 r. i w tym dniu doszło do zawarcia porozumienia. Pismo powoda z dnia następnego stanowi tylko potwierdzenie oświadczenia woli już złożonego poprzednio, a pismo strony pozwanej z dnia 28 października 1997 r. jedynie stwierdza wystąpienie skutku określonego w porozumieniu z dnia 22 października 1997 r. Tym samym wywody kasacji o tym, że nie doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli nie są prawidłowe, a ocena Sądów w tym zakresie jest słuszna.

Wbrew wywodom Sądu drugiej instancji porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało zawarte pod warunkiem. Do istoty zastrzeżenia warunku (art. 89 KC) należy przecież złożenie w tym przedmiocie zgodnych oświadczeń woli. Zastrzeżenie warunku przez jedną tylko stronę nie jest ustanowieniem warunku w rozumieniu tego przepisu. Jest to dopiero oferta uzależnienia powstania lub ustania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i niepewnego, która staje się zastrzeżeniem warunku w rozumieniu art. 89 KC dopiero po jej przyjęciu przez drugą stronę (por. art. 68 KC). Nie jest więc słuszny pogląd Sądu drugiej instancji, że porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę było bezwarunkowe. Zawierało ono w sobie taki warunek, gdyż uzależniało powstanie skutków czynności od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Był to jednak warunek zawieszający, a nie rozwiązujący, jak twierdzi powód. Strony bowiem uzależniły powstanie skutków czynności prawnej (rozwiązanie umowy) od wystąpienia takiego zdarzenia, jakim było przegranie choćby jednego z dwóch najbliższych meczów. Wywody przedstawione w kasacji są więc w tym zakresie nieprawidłowe. W rzeczywistości oświadczenia woli stron należy zinterpretować tak, że uzależniły one rozwiązanie umowy o pracę (skutek czynności prawnej) od ziszczenia się warunku. W dniu 22 października 1997 r. strony rozwiązały więc umowę o pracę, ale wystąpienie tego skutku uzależniły od zaistnienia zdarzenia przyszłego i niepewnego. Umowa pracę w dalszym ciągu wiązała strony, a skutek rozwiązujący następował w momencie ziszczenia się warunku. Nie ma więc mowy o rozwiązaniu umowy, a następnie jej „odżyciu”. Istotny problem prawny sprowadzał się więc do oceny, czy zastrzeżenie takiego warunku było dopuszczalne. Zgodnie bowiem z art. 89 KC zastrzeżenie warunku

może być wyłączone przez ustawę albo wykluczone przez właściwość czynności prawnej. Nadto stosowanie art. 89 KC jest możliwe do czynności rozwiązującej umowę o pracę tylko w przypadku braku unormowań w przepisach prawa pracy i gdy nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP). Jeżeli uznać, że zastrzeżony warunek był przeciwny ustawie, to nieważna byłaby cała czynność prawna (porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę), skoro był to warunek zawieszający skutek tej czynności (art. 94 KC). W art. 30 § 1 pkt 1 KP stworzona jest możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Brak jest natomiast dalszych regulacji dotyczących sposobu zawarcia tej umowy i jej treści. Nie budzi więc wątpliwości potrzeba, a nawet konieczność stosowania w tym zakresie przez art. 300 KP przepisów Kodeksu cywilnego, w tym także przepisów o warunku. Żaden bowiem przepis prawa pracy nie reguluje możliwości zastrzeżenia warunku do porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, ale też żaden przepis prawa pracy (czy w ogóle ustawowy) nie wyłącza możliwości zastrzegania warunku w takiej czynności. W ogólności nie można też przyjąć, aby zastrzeżenie warunku dla takiego porozumienia było wyłączone przez właściwość tej czynności czy zasady prawa pracy, względnie przez zasady współżycia społecznego. Z kasacji zdaje się wynikać, że powód uważa, iż zastrzeżenie warunku w rozwiązaniu umowy o pracę jest wyłączone przez istotę tej czynności (względnie zasadę prawa pracy), gdyż czynność taka musi być pewna i w sposób jednoznaczny określać skutek rozwiązujący oraz jego datę. W tym zakresie należy uznać, że takiej generalnej zasady nie można wyprowadzić ani z istoty tej czynności, ani z zasad prawa pracy. Zastrzeżenie warunku może być bowiem tak sformułowane, że skutek rozwiązujący będzie określony w sposób jednoznaczny, zarówno co do sposobu, w jaki nastąpi, jak i daty rozwiązania umowy o pracę. Tak został też określony warunek w umowie stron. Jego przesłanki zostały sformułowane w sposób konkretny, jednoznaczny i łatwy do ustalenia, a wystąpienie warunku, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę było pewne co do daty i sposobu, w jaki nastąpiło. Najlepiej świadczy o tym zachowanie strony pozwanej, która nie miała żadnej trudności w ocenie wystąpienia warunku, a tym samym w ocenie sposobu i daty rozwiązania umowy o pracę. Ogólnie więc można stwierdzić, że nie można sformułować żadnej generalnej zasady co do tego, czy rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może być uzależnione od warunku. Wszystko zależy od rodzaju tego warunku i sposobu jego sformułowania, co powinno być oceniane w kontekście treści łączącej strony umowy o pracę. Jak

wspomniano powód nie wskazuje żadnego przepisu, z którym miałyby być sprzeczne zawarcie porozumienia z zastrzeżeniem warunku. Nie wskazuje też żadnej zasady współżycia społecznego czy zasady prawa pracy sprzeciwiającej się ustanowieniu takiego warunku. Sąd Najwyższy zauważa, że w tym zakresie występuje jednak uzasadniona wątpliwość wynikająca z dostrzeżenia, że warunek ustanowiony przez strony zawierał w sobie element osiągnięcia określonego rezultatu (wygranie dwóch meczów). Można twierdzić, że jest to sprzeczne z istotą umowy o pracę, w której pracownik zobowiązuje się jedynie do starannego działania, a nie osiągnięcia określonych rezultatów. W tym zakresie jednak Sąd Najwyższy zauważa, że nie ma przeszkód, aby pracownikowi wyznaczać określone zadania cząstkowe, które powinien osiągnąć w ramach starannego świadczenia pracy. Nadto w tej konkretnej sprawie ustanowienie takiego warunku należy odnieść do treści łączącej strony umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji (jak się wydaje) miał poważne wątpliwości, czy w ogóle strony zawarły umowę o pracę, skoro nawet tak się nie nazywała, a nadto miała cechy, które co najmniej można nazwać nietypowymi. Sąd pierwszej instancji ostatecznie uznał, że była to umowa o pracę z pewnymi nietypowymi postanowieniami (np. zastrzeżenie kary umownej na wypadek rozwiązania umowy przez stronę pozwaną), ale uznał to za dopuszczalne jako korzystniejsze dla pracownika. Sąd drugiej instancji kwestii tej nie analizował wobec braku zarzutów i wręcz zgodnego poglądu stron, że łączyła je umowa o pracę. Również w kasacji nie ma żadnych zarzutów dotyczących tej kwestii i ocena w tej mierze pozostaje w zasadzie poza zakresem rozpoznania kasacji. Sąd Najwyższy stwierdza jednak, że umowa stron zawierała pewne elementy, które można ocenić jako sprzeczne z istotą umowy o pracę. W zakresie obowiązków powoda (pracowniczych) został bowiem wprowadzony warunek uzyskania określonego rezultatu (zajęcia określonego miejsca w tabeli przez prowadzoną drużynę), który można uznać za przeciwny istocie umowy o pracę. Możliwa jest jednak taka interpretacja tego postanowienia umowy (taką ostatecznie interpretację przedstawiają strony), że było to tylko wyznaczenie celu, który powód jako pracownik swoim starannym działaniem miał osiągnąć. W kontekście tego postanowienia umowy o pracę nie wzbudza jednak zastrzeżeń ustanowienie analizowanego warunku w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Skoro bowiem powód miał w ramach czynności pracowniczych osiągnąć określony cel, to także taki skutek mógł być mu wskazany w ustanowieniu warunku. Zważyć bowiem należy, że umowa o pracę między stronami ma specyficzny charakter, co jest usprawiedliwione szczegól-

nym rodzajem zatrudnienia (zatrudnienie trenera drużyny koszykówki, która z istoty bierze udział w rozgrywkach w celu osiągnięcia określonych rezultatów sportowych). Ostatecznie należało więc uznać, że warunek zastrzeżony przez strony w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie był sprzeczny z żadnym przepisem ustawowym czy właściwościami czynności oraz nie był sprzeczny z żadną zasadą współżycia społecznego czy zasadą prawa pracy. Był więc ustanowiony w sposób ważny, a tym samym jego ziszczenie doprowadziło do wystąpienia skutku rozwiązującego umowę o pracę w drodze porozumienia, a więc wyłączone jest prawo powoda do odszkodowania zastrzeżonego w umowie o pracę.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² KPC kasacja powoda podlegała oddaleniu.

=====