



Sygn. akt V CSK 684/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Antoni Górski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Tyczka-Rote (sprawozdawca)

SSA Barbara Trębska

w sprawie z powództwa W. J.

przeciwko I. E. S.A. w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Cywilnej

w dniu 15 października 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 10 lipca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego w W. ( pkt I ) oraz w zakresie orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego ( pkt II ) i w tej części przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej I. E. S.A. w W. na rzecz powoda W. J. kwotę 54.709,68 zł z odsetkami od dnia 17 lutego 2012 r., a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2013 r. Sąd Okręgowy w W., na skutek apelacji pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo, a w pozostałym zakresie odrzucił apelację.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynikało, że w dniu 10 marca 2006 r. między P. D. K. S.A. w W. (poprzednikiem pozwanej) a powodem W. J. zawarta została na czas nieokreślony umowa zlecenia – kontrakt o zarządzanie. Każdej ze stron przysługiwało prawo jej wypowiedzenia z zachowaniem 6-miesięcznego okresu, ponadto (§ 6 ust 3) zleceniodawca mógł wypowiedzieć umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia w razie rażącego naruszenia przez zleceniobiorcę obowiązków określonych w jej § 1 lub naruszenia przez niego obowiązków wynikających z § 5 ust. 1-3. W tym przypadku zleceniobiorcy nie przysługiwało prawo do otrzymania od zleceniodawcy dodatkowego wynagrodzenia lub odszkodowania za rozwiązanie umowy.

Aneksem nr 1 z dnia 29 września 2010 r. strony zmieniły postanowienia § 6 umowy. Zgodnie z jego nowym brzmieniem umowa nadal zawarta była na czas nieokreślony (ust. 1) i każdej ze stron przysługiwało prawo do jej rozwiązania z zachowaniem 6- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie obniżone zostało wynagrodzenie powoda. Strony zgodnie postanowiły, że § 6 ust. 3 umowy (dotychczas precyzujący przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia) po zmianie będzie zawierał postanowienie o skróceniu od dnia 1 stycznia 2012 r. terminu wypowiedzenia do 3 miesięcy. Spośród postanowień usunięto natomiast dotychczas zamieszczone w § 6 ust. 3 postanowienie przyznające zleceniodawcy uprawnienie do wypowiedzenia umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W dniu 18 marca 2011 r. prezes zarządu pozwanej złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na § 6 ust. 3 umowy. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie

przez powoda jego obowiązków wynikających z umowy, narażenie spółki na szkodę i dezorganizację pracy przez naganne i społecznie nieakceptowalne zachowanie wobec pracowników spółki, skutkujące negatywnym wpływem na nich, a także negatywnym wpływem na atmosferę pracy w spółce. W ten sposób ocenione zostały uwagi powoda, skierowane w czasie rozmowy do nowej pracownicy, dotyczące jej atrakcyjności seksualnej, o której wie „mąż i nie mąż”. Uwagami tymi pracownica poczuła się urażona. Przed odejściem z pracy powód przeprosił ją za swoje zachowanie.

Powód był osobą towarzyską i wesołą, lubianą w młodym, zżytym ze sobą zespole, jaki stanowili pracownicy pozwanej. Zdarzenie, które spowodowało zwolnienie powoda, zbiegło się w czasie z procesem wymiany kadry zarządzającej w spółce będącej mniejszościowym akcjonariuszem pozwanego, dlatego powód uznał je za pretekst do zwolnienia, a nie za rzeczywistą przyczynę rozwiązania z nim umowy.

Sąd Rejonowy ocenił, że wprowadzone we wrześniu 2010 r. zmiany umowy stron wyłączyły możliwość jej rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia. Takie postanowienie uznał za mieszczące się w granicach swobody umów i wskazał, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym art. 746 § 1 zd. 1 k.c. jest przepisem względnie obowiązującym, wobec czego strony mogą w umowie wprowadzić odmiennie postanowienia, o ile nie wykraczają one poza ograniczenia przewidziane w art. 353<sup>1</sup> k.c. Związek pomiędzy art. 746 § 1 zd. 1 k.c. a § 3 tego przepisu odczytał jako zakaz zrzeczenia się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych przyczyn, nie wyłączający jednak możliwości przyjęcia, że ważne powody nie będą uprawniały do rozwiązania zlecenia w każdym czasie (bez zachowania okresu wypowiedzenia). Przyjął, że strony umowy mogą wprowadzić generalnie wiążące terminy wypowiedzenia, mogą też w określonych przypadkach inaczej określić moment ustania umowy. Zmianę umowy wprowadzoną aneksem z września 2010 r. uznał za postanowienie uprawniające pozwaną do rozwiązania umowy z powodem tylko z okresem wypowiedzenia przewidzianym w jej § 6 ust. 2. Ustosunkowując się do wskazanej przyczyny rozwiązania umowy zgodził się z powodem, że jednorazowe zdarzenie, stopień naganności którego należało ocenić na tle poufalej atmosfery panującej

w spółce, stanowiło raczej pretekst niż rzeczywistą przyczynę decyzji pozwanej. W konsekwencji zgłoszone przez powoda roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za 6-miesięczny okres wypowiedzenia uznał za uzasadnione, jedynie oddalił część roszczenia o odsetki.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Stwierdził jednak, że odmiennie ocenia postanowienia umowy odnoszące się do możliwości jej wypowiedzenia (§ 6). Zgodził się, że strony wprowadziły możliwość wypowiedzenia umowy niezależnie od powodów jej rozwiązania. Wcześniej obowiązujący § 6 ust. 3 umowy precyzował wypadki, w których możliwe było rozwiązanie umowy bez zachowania terminów wypowiedzenia (rażące naruszenie obowiązków określonych w § 1 lub naruszenie przez niego obowiązków wynikających z § 5 ust. 1-3 - zakaz konkurencji i obowiązek poufności), pozbawiające powoda prawa do wynagrodzenia za okres zakazu podejmowania działań konkurencyjnych oraz odszkodowania za rozwiązanie umowy. Sąd Okręgowy uznał, że usunięcie z umowy § 6 ust. 3 w dotychczasowym brzmieniu nie ograniczyło możliwości rozwiązania umowy tylko do jej wypowiedzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Odwołując się do charakteru umowy, opartej na wzajemnym zaufaniu i powierzającej powodowi ważne dla zleceniodawcy czynności, Sąd stwierdził, że rezygnacja z możliwości rozwiązania przez pozwaną tej umowy z ważnych przyczyn bez wypowiedzenia godziłaby w jej interesy. Sąd zwrócił uwagę, że art. 746 § 3 k.c. zakazuje skutecznego zrzeczenia się z góry uprawnienia do wypowiedzenia umowy z ważnych powodów. Gdyby więc wolą stron było wypowiedzenie umowy także w razie wystąpienia ważnych powodów – powinno to wynikać wprost z umowy. Zmiana treści § 6 ust. 3 umowy spowodowała, zdaniem Sądu, że w umowie nie zostały określone ważne powody jej rozwiązania w każdym czasie, wobec czego ocena, czy taki powód wystąpił należy do sądu. Odmienne stanowisko Sądu Rejonowego potraktował jako naruszenie art. 746 § 3 k.c. Sąd Okręgowy uznał zdarzenie, które stało się przyczyną rozwiązania umowy z powodem, za ważny powód jej rozwiązania. Oceniał, że zachowanie powoda stanowiło przejaw molestowania seksualnego pracownicy w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p. oraz art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie

równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700), będącego formą dyskryminacji, która powinna podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstrasżającym sankcjom. Reakcję pozwanego ocenił jako prawidłową i nie dopatrył się przesłanek do bagatelizowania wydzwieku wypowiedzi powoda skierowanej do nieznanego mu, nowej pracownicy z powołaniem się na swobodną atmosferę, jaka panowała wśród żytych już z sobą pracowników, ani też do traktowania wskazanej przez zleceniodawcę przyczyny rozwiązania umowy jako pretekstu do zwolnienia powoda. Wobec wystąpienia ważnych przyczyn rozwiązania umowy Sąd Okręgowy uznał, że było możliwe rozwiązanie jej bez wypowiedzenia, co spowodowało bezzasadność roszczenia o świadczenia za okres wypowiedzenia i uzasadniało zmianę zaskarżonego wyroku.

Od wyroku Sądu odwoławczego powód wniósł skargę kasacyjną, zaskarżając go w całości. Skargę oparł na podstawie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. i zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną interpretację art. 746 § 1 i § 2 w zw. z art. 750 k.c. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c., niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 2 k.c., oraz błędne zastosowanie art. 3 pkt 3 w zw. z art. 4 ust. 2 oraz art. 8 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. We wnioskach skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji pozwanej oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i kosztach postępowania przed sądami powszechnymi, a ponadto orzeczenia zwrotu spełnionego przez powoda świadczenia z tytułu kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnosil o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowe znaczenie ma zarzut niewłaściwej wykładni umowy stron dokonanej przez Sąd odwoławczy. Zgodzić się należy z powodem, że przesłanki rozumowania Sądu zarówno w zakresie ustaleń faktycznych jak i w części zawierającej interpretację prawną zawartych w umowie postanowień pozostają nieczytelne. Z jednej strony Sąd akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, który przyjął m. in., że rozwiązując umowę z powodem pozwana powołała § 6 ust 3 umowy, że zmiana umowy aneksem z dnia 29 września 2010 r. polegała

m. in. na wprowadzeniu jednolitego sposobu rozwiązania umowy, niezależnie od przyczyny jej rozwiązania - za 6-miesięcznym wypowiedzeniem, skróconym od początku 2012 r. do 3 miesięcy, aby następnie, bez nawiązania do materiału dowodowego, a także bez analizy celu i zakresu zmian wprowadzonych aneksem (który – na co słusznie zwracał uwagę skarżący – obniżył jego wynagrodzenie i docelowo skrócił okres wypowiedzenia, co powinno zostać rozważone w kontekście argumentów o zrekompensowaniu niekorzystnych zmian wprowadzeniem generalnej zasady, że umowa może zostać rozwiązana wyłącznie z zachowaniem okresu wypowiedzenia) stwierdzić, iż usunięcie dotychczasowej treści § 6 ust 3 nie oznacza możliwości jej rozwiązania jedynie za 6 - miesięcznym wypowiedzeniem także z ważnych przyczyn, bo takie rozwiązanie godziłoby w interesy strony pozwanej i dlatego – jeżeli strony je przewidywały – powinno wynikać wprost z umowy. Z jednej więc strony Sąd Okręgowy ustalił, że po wprowadzeniu zmian do umowy zgodną wolą stron była jednolita forma rozwiązania tej umowy – z okresem wypowiedzenia, a z drugiej stwierdził, że gdyby takie postanowienie miało się odnosić się także do wypowiedzenia umowy z ważnych przyczyn – to powinno zostać wyraźnie ujęte w umowie, a więc – jak się wydaje – przyjął, że strony takiego zgodnego zamiaru nie miały. Przesłanki jakimi Sąd kierował się dokonując wykładni umowy nie są jasne także na płaszczyźnie zastosowanych przepisów. Po przytoczeniu treści art. 746 § 2 k.c., pozwalającego rozwiązać umowę zlecenia za wypowiedzeniem, Sąd podjął rozważania odnoszące się do znaczenia art. 746 § 3 k.c. Trudno jednak zrozumieć znaczenie argumentacji „(...) zgodnie z bezwzględnie obowiązującym przepisem art. 746 § 3 k.c., według którego nie można z góry zrzec się skutecznie uprawnienia do wypowiedzenia umowy z ważnych powodów, o ile strony przewidywałyby wypowiedzenie również w takich sytuacjach, powinno to wynikać wprost z uregulowań umowy” oraz „(...) fakt, że po podpisaniu aneksu z 29 września 2010 roku w umowie nie ma zapisu dotyczącego rozwiązania bez wypowiedzenia, nie oznacza, że nie może to nastąpić”. Takie rozumowanie doprowadziło Sąd Okręgowy do konkluzji, że Sąd Rejonowy naruszył art. 746 § 3 k.c. Tymczasem związek pomiędzy art. 746 § 1 i 2 a art. 746 § 3 k.c. trafnie odczytany został przez Sąd Rejonowy, jako zakaz zawarcia w umowie postanowień wyłączających możliwość jej rozwiązania nawet

wówczas, kiedy wystąpią poważne przyczyny po temu, nie wykluczający jednak możliwości umownego ustalenia, że w razie wystąpienia ważnych przyczyn rozwiązanie umowy nastąpi z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jednakże ocena, czy postanowienia umowy mieściły się w granicach dopuszczalnej swobody może być przeprowadzona dopiero po prawidłowym ustaleniu, jaka była rzeczywista treść umowy, co wymaga przede wszystkim poczynienia ustaleń pozwalających na dokonanie wykładni umowy według zasad wynikających z art. 65 § 2 k.c.

Z tego względu konieczne było uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia art. 3 pkt 3 w zw. z art. 4 ust. 2 oraz art. 8 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd zakwalifikował zachowanie powoda jako formę molestowania seksualnego pracownicy pozwanej spółki, wskazując jako podstawę swojego stanowiska art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p. oraz art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, nie zaś powołany w skardze art. 3 ust. 3 tej ustawy. Skoro więc wskazanego w zarzucie przepisu nie stosował, nie mógł uczynić tego błędnie. Przepisy powołanej ustawy ujęte w jej rozdziałach 1 i 2 nie odnoszą się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami kodeksu pracy (art. 2 ust. 2 ustawy), w związku z czym przesłanki oceny, czy zachowanie powoda miało charakter molestowania seksualnego pracownicy zakładu pracy, w którym powód zajmował stanowisko kierownicze, mieszczą się w art. 18<sup>3a</sup> § 2 i § 6 k.p. Naruszenia tego przepisu skarżący jednak nie zarzuca.

Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego wynika z treści art. 398<sup>21</sup> w zw. z art. 391 § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.