

Sygn. akt VIII **Pa 220/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek (del) Magdalena Kimel (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 września 2020r. w G.

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 14 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 64/19

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Jolanta Łanowy- Klimek

Sygn. akt VIII Pa 220/19

UZASADNIENIE

Powódka A. W. domagała się od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, w wysokości 20.718,31 zł. Domagała się też zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podkreśliła, że zatrudniona była u pozwanej na czas nieokreślony, na podstawie umowy z 10 kwietnia 2017r., na stanowisku Managera ds. HR i Administracji. Wskazała, że pismem z 31 stycznia 2019r. rozwiązała powyższą umowę za wypowiedzeniem, powołując się na art. 1 pkt 5 przedmiotowej umowy o pracę. Zgodnie z tym zapisem, „okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, w trakcie okresu wypowiedzenia pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za cały ww. okres”. W ocenie

powódki pozwana bezskutecznie cofnęła oświadczenie woli o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy jak również bezpodstawnie wezwała ją do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednostronna zmiana umowy dokonana przez pozwaną była wadliwa i nie mogła wywołać żadnych skutków prawnych. Pracodawca pismem z 14 lutego 2019r. złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na odmowie świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pomimo wezwań pracodawcy z 31 stycznia 2019r. oraz 5 lutego 2019r., co zostało potraktowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 1, 4 – 8 oraz 11 – 14 lutego 2019r. Zdaniem powódki oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, jest nieuzasadnione, gdyż nie naruszyła obowiązków pracowniczych. Wyjaśniła również, że po negocjacji warunków dotyczących nazwy stanowiska, wysokości wynagrodzenia miesięcznego, długości okresu wypowiedzenia, zwolnienia od świadczenia pracy w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, podpisała z pozwaną najpierw umowę przedwstępną z 15 marca 2017r., a później właściwą umowę, w których znalazło się postanowienie, zgodnie z którym w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę, następuje zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Podniosła nadto, że pozwana nie może się uchylić od skutków oświadczenia woli jedynie w części, tj. co do art. 1 pkt 5 umowy o pracę. Zdaniem powódki naruszono roczny termin pozwalający na uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Odnosząc się z kolei do zarzutów pozwanej podniosła, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może być wyłącznie wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. W ocenie powódki pogląd ten nie jest kontrowersyjny, zaś art. 36² k.p. nie ma w takich sytuacji zastosowania. Zdaniem powódki nie można mówić również o bezskuteczności zapisu ustalającego okres wypowiedzenia i gwarantującego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bowiem podstawą jego wprowadzenia do porządku jest art. 18 § 2 k.p., równocześnie zaś przepisy uprawniające pracodawcę do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie mają zastosowania do stanu faktycznego sprawy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów. W uzasadnieniu podniosła, że art. 1 pkt 5 umowy o pracę stanowił jej jednostronne oświadczenie o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za ten okres. W dacie zawierania przez strony umowy o pracę nie było dopuszczalne zwolnienie powódki przez pozwaną z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w trybie innym niż przewidziany w art. 36² k.p., w tym w drodze kontraktowej. Zdaniem pozwanej pogląd powódki o korzystności (art. 18 k.p.) nieświadczenia pracy i pobierania przy tym wynagrodzenia nie koresponduje z podstawowymi relacjami zachodzącymi pomiędzy stronami zatrudnienia. N. pracy pozostaje w dysfunkcji ze stosunkiem pracy, dlatego co do zasady „uprawnienie” to nie może modyfikować treści stosunku pracy. W jej ocenie nawet gdyby uznać, że strony zawarły porozumienie o niewykonywaniu pracy, to złożone w tym porozumieniu oświadczenie pracodawcy spełnia warunki czynności jednostronnej z art. 36² k.p. Z uwagi na poglądy doktryny i orzecznictwa w tym zakresie bez znaczenia pozostaje szeroko opisany przez powódkę w pozwie przebieg negocjacji warunków przedwstępnej umowy o pracę oraz umowy o pracę. Pozwana podniosła, że w każdej chwili mogła jednostronnie cofnąć to zwolnienie, a wola (ewentualna zgoda) powódki pozostawała obojętna dla zmiany jej sytuacji prawnej. Wskazała, że skorzystała z tego uprawnienia i zobowiązała powódkę do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co zakomunikowała powódcie dwukrotnie. Zdaniem pozwanej nie miała ona obowiązku uzyskania zgody powódki na cofnięcie złożonego oświadczenia o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy, bowiem odwołanie to stanowiło w istocie polecenie pracodawcy, do którego powódka miała obowiązek się zastosować. W związku z faktem, iż w okresie wypowiedzenia, stosunek pracy trwał nadal, powódka miała obowiązek zastosować się do polecenia pracodawcy. W ocenie pozwanej, w przedmiotowym wypadku, nie chodziło o cofnięcie oświadczenia woli a jedynie o wydanie nowego polecenia. Zdaniem pozwanej, w przedmiotowej sprawie zastosowania nie ma art. 61 k.c. z tego względu, że kwestia składania przez pracodawcę oświadczeń woli mających charakter polecający jest uregulowane w kodeksie pracy i w żadnym razie nie może znaleźć zastosowania powołany przepis kodeksu cywilnego. Cechą świadczenia pracy jest świadczenie pracy w sposób podporządkowany czego przejawem jest wydawanie pracownikowi poleceń służbowych, w związku z czym

wezwanie powódki do stawienia się do pracy, pomimo wcześniejszego jej zwolnienia z obowiązku jej świadczenia, stanowiło polecenie służbowe. W ocenie pozwanej odmowa wykonania tego polecenia przez powódkę, w sytuacji gdy pracodawca znalazł się w trudnej sytuacji kadrowej, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które miało charakter zawiniony i bezprawny, co uprawniało pozwaną, jako pracodawcę, do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Końcowo z ostrożności procesowej, pozwana na wypadek uznania, że do odwołania zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia wymagana była zgoda powódki, pozwana podniosła, że odmowa wyrażenia tej zgody przez powódkę, stanowiła nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Wyrokiem z 14 sierpnia 2019r. sygn. IV P 64/19 Sąd Rejonowy w Zabrzu, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20.718,31 zł, natomiast w punkcie drugim, orzekł o nadaniu wyrokowi w punkcie pierwszym rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.918,00 zł. W punkcie trzecim orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego dla powódki. Natomiast w punkcie dziewiątym Sąd ustalił opłatę od pozwu, którą nakazał pobrać od pozwanej.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że powódka A. W. zatrudniona była w (...) spółce z o. o. w Z. w okresie od 15 marca 2017r., początkowo na podstawie umowy przedwstępnej, a ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Managera ds. HR i Administracji, w pełnym wymiarze etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 10.918 zł brutto. W art. 1 pkt. 5 umowy ustalono, że okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące oraz że w trakcie okresu wypowiedzenia pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za cały ww. okres.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że zawarcie obu powyższych umów poprzedziły szczegółowe negocjacje, w trakcie których strony ustaliły nazwę stanowiska, wysokość wynagrodzenia miesięcznego, zakres obowiązków, okres wypowiedzenia i zwolnienie

z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozwana w ich trakcie zaakceptowała sugestie powódki odnośnie długości okresu wypowiedzenia i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. A. A. informowała pana K., że okres wypowiedzenia powódki jest dla pozwanej firmy ryzykowny.

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że poprzednia menadżerka w pozwanej firmie - M. W., została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, na podstawie art. 36² k.p.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, że pismem z 31 stycznia 2019r., doręczonym pozwanemu pracodawcy tego samego dnia, powódka wypowiedziała umowę o pracę wskazując, że zgodnie z art. 1 pkt 5 umowy o pracę w okresie wypowiedzenia zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Od dnia 1 lutego powódka zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanej.

W odpowiedzi pozwany pracodawca pismem z tego samego dnia złożył powódce oświadczenie, w którym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli w zakresie art. 1 pkt 5 umowy o pracę wskazując, że zostało ono złożone pod wpływem błędu co do jego treści, gdyż projekt umowy przedłożony został w języku polskim a przy jej podpisywaniu nie poinformowano pracodawcy reprezentowanego przez obywatela Korei Południowej, nie władającego językiem polskim, że w umowie zmodyfikowano ustawowy termin wypowiedzenia umowy o pracę, a także że zwolniono pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia. W ocenie pracodawcy gdyby nie działał pod wpływem błędu nie złożyłby oświadczenia o takiej treści. Na koniec wezwał powódkę do świadczenia pracy od 1 lutego 2019r. Powódka w piśmie z tego samego dnia, zarzuciła przesłanie jej niepodpisanego załącznika do wiadomości mailowej oraz oświadczyła, że nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia przez pracodawcę ani na modyfikację umowy o pracę z 17 kwietnia 2017r. W kolejnym piśmie z 1 lutego

2019r. powódka ponownie zarzuciła przesłanie jej niepodpisanego załącznika do wiadomości mailowej i zaprzeczyła stanowisku pracodawcy nie wyrażając na nie zgody. W treści tego pisma podniosła, że to pracodawca przygotował projekt umowy, który został jej przesłany do podpisania. W kolejnym piśmie z 5 lutego 2019r. pozwana oświadczyła, że cofa swoje oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli w zakresie art. 1 pkt. 5 umowy o pracę złożone 31 marca 2019r. Jednocześnie pracodawca podniósł, że postanowienia art. 1 pkt 5 umowy o pracę są w całości bezskuteczne gdyż uprawnienie pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie biegu okresu wypowiedzenia wynikające z art. 36² k.p., może być realizowane dopiero w okresie wypowiedzenia (i w związku z nim, nie zaś z chwilą zawarcia umowy o pracę) i ponownie wezwała powódkę do świadczenia pracy.

Pismami z 7 lutego 2019r., powódka zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. oraz Okręgowego Inspektoratu w K. o wydanie opinii w zakresie możliwości odwołania przez pracodawcę zapisu umowy dotyczącego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia. W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy w K. wskazała, że w umowach pracy dopuszczalne jest zawieranie dodatkowych postanowień, w tym dotyczących wydłużenia okresu wypowiedzenia i zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Postanowienia takie wiążą strony stosunku pracy. Z kolei Państwowa Inspekcja Pracy w K. wskazała, że na cofnięcie oświadczenia woli zawartego w umowie o pracę potrzebna byłaby zgoda powódki.

Sąd ustalił też, że po złożeniu wypowiedzenia, powódka zaznajomiła A. A. z plikami, których ta ostatnia nie знаła, pomagała jej również telefonicznie.

Na koniec Sąd I instancji ustalił, że 14 lutego 2019r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 k.p.), polegającego na odmowie świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pomimo wezwań pracodawcy z 31 stycznia 2019r. oraz z 5 lutego 2019r., co w konsekwencji zostało potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 1, 4 – 8 oraz 11 – 14 lutego 2019r.

Po złożeniu wypowiedzenia powódce pozwana firma podjęła rekrutację na stanowisko zwolnione przez powódkę. Do 28 kwietnia 2019r. stanowisko to pozostało nieobsadzone.

Firma (...), tworząca zespół wykwalifikowanych specjalistów H. R. sporządziła informację dotyczącą trendów panujących na obecnym rynku pracy, z której wynika, że umowne zapisy dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia z pracy w okresie wypowiedzenia są rozwiązaniami regularnie występującymi i powtarzającymi się w umowach o pracę z pracownikami na stopniu managerskim, zwłaszcza w obszarze HR.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, korespondencję mailową między stronami (k. 39 – 59), tłumaczenie przysięgłe dokumentów report approval (k. 158 – 159, 164 i 166), zeznania świadka A. A. (k. 147 i 147v.), przesłuchanie powódki (k. 179v. i 180), wypowiedzenie umowy o pracę M. W. (k. 156 – 157), postanowienie z 11 sierpnia 2017r. sygn. akt XII GU 285/17 (k. 19), zestawienia średniego zatrudnienia za okres od lipca 2017r. do grudnia 2017r. (k. 122 - 127), oświadczenie pozwanej z 31 stycznia 2019r. (k. 26), pismo powódki z 31 stycznia 2019r. (k. 27), pismo powódki z 1 lutego 2019r. (k. 28), pismo pozwanej z 5 lutego 2019r. (k. 29 - 31), zapytanie powódki z 7 lutego 2019r. (k. 34 – 35 i 137 – 138), odpowiedź PIP w K. (k. 36), odpowiedź PIP w K. (k. 135 – 136), wypowiedzenie z 14 lutego 2019r. w aktach osobowych powódki, wydruk ze strony pracuj.pl., Informacja (...) (k. 132).

Oceniając materiał dowodowy Sąd merytoryczny uznał, iż wymienione wyżej dowody, w zakresie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu były zbieżne.

Równocześnie Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z nagrania na płycie CD mając na uwadze, że okoliczność na jaką zawnioskowano dowód z nagrania, nie ma wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, bowiem z treści wypowiedzenia nie wynika aby powódka otrzymała je w związku ze zdarzeniami w dniu 18 października 2018r. Nadto Sąd oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków A. B., J. L., M. B. (1), A. E. gdyż okoliczności, na które zawnioskowano dowody z zeznań tych świadków był częściowo nieistotne z uwagi na przedmiot rozpoznawanej sprawy, częściowo możliwe do ustalenia na podstawie dokumentacji złożonej do akt, zaś okoliczność zwyczajów panujących na rynku pracy w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze nie miała znaczenia w niniejszym postępowaniu, w którym zasadniczą kwestią nie był zwyczaj a ocena prawna postanowień dotyczących okresu wypowiedzenia, zwolnienia z obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w tym czasie. Dalej Sąd Rejonowy odrzucił ponowny wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków J. L. i M. B. (1). Na koniec Sąd I instancji oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z wydruku ze strony internetowej G. Translator gdyż dysponował tłumaczeniami dokumentu „report approval” sporządzonymi przez tłumaczy przysięgłych. Ponadto decydujące znaczenie miała wykładnia twórcy dokumentu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że przepisy kodeksu pracy pozwalają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzech sytuacjach. Zgodnie z art. 52 k.p. są nimi: ciężkie naruszenie podstawowych pracowniczych obowiązków, popełnienie przez pracownika przestępstwa, które uniemożliwia dalsze jego zatrudnianie, a także zawiniona utrata uprawnień koniecznych do pracy. Powyższy katalog jest wyczerpujący i poza wyżej wymienionymi sytuacjami nie jest dopuszczalne zwolnienie pracownika w tym trybie. Zwolnienie dyscyplinarne jest oświadczeniem woli pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zatem jednostronnym oświadczeniem woli stanowiącym nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego, z wyjątkową ostrożnością. Jego złożenie skutkuje zakończeniem stosunku pracy z chwilą dojsia do drugiej strony w taki sposób, żeby mogła się zapoznać z jego treścią. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być złożone na piśmie w języku zrozumiałym dla pracownika. Do zachowania formy pisemnej wystarczy sporządzenie dokumentu i podpisanie go własnoręcznie przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną.

Odnosząc się do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji zauważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być wyłącznie czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że Sąd prowadzi postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. natomiast umowę o pracę rozwiązano z powódką z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na odmowie świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pomimo wezwań pracodawcy z 31 stycznia 2019r. oraz z 5 lutego 2019r., co w konsekwencji zostało potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 1, 4 – 8 oraz 11 – 14 lutego 2019r.

Powołując się na art. 52 §1 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie może to nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 k.p. posługuje się zwrotem ogólnym „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Jednak przy ocenie, czy zachowanie powódki, jako Managera ds. HR i Administracji, spełniało przesłanki określone w art. 52 §1 k.p., należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu

okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli danego pracownika (vide wyrok SN z 1.10.1997r., I PKN 300/97, OSNP Nr 14/1998, poz. 424).

Z tego powodu Sąd I instancji uznał, że zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny wyłącznie wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo – (tak SN w wyroku z 21.7.1999r., I PKN 169/99, OSNP Nr 20/2000, poz. 746). Przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (vide wyrok SN z 8.6.2001r., I PKN 469/00, OSNP Nr 8/2003, poz. 198).

W rozpoznawanej sprawie pozwana ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę dopatrywała się w jej odmowie świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i to pomimo wezwań pracodawcy. Ostatecznie jej nieobecność potraktowała jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 1, 4 – 8 oraz 11 – 14 lutego 2019r.

Sąd Rejonowy ocenił, że ugruntowane w literaturze stanowisko pozwala na uznanie, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy jak najbardziej może stanowić przesłankę zwolnienia dyscyplinarnego, a to ze względu na to, że zachowanie to może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Biorąc pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku, nawet taka jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może być przyczyną natychmiastowego zwolnienia pracownika, ponieważ przepisy w żaden sposób nie precyzują ile miałyby trwać taka nieobecność

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że kategoria podstawowych obowiązków pracowniczych obejmuje te obowiązki, które odgrywają zasadniczą rolę w realizacji zatrudnienia pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążyącymi na pracowniku jako na podmiocie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu jak i na zaniechaniu. Istotne jest to by pozostawał w kolizji z obowiązkami pracownika. Przy ocenie, czy naruszenie przez pracownika jego obowiązków w sposób określony wymienionym przepisem nastąpiło, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze tego przewinienia. Niewątpliwie, zatem należy wziąć przede wszystkim pod uwagę stosunek psychiczny pracownika do nakazu lub zakazu określonego działania lub zaniechania. Obejmuje on między innymi sferę motywacyjną postępowania pracownika, a więc pobudki działania pracownika i ich ocenę przez niego samego.

Zdaniem Sądu I instancji, powódka po złożeniu pracodawcy oświadczenia

o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, opierając się na postanowieniach zawartych w umowie o pracę pozostawała w przekonaniu, że w okresie wypowiedzenia zwolniona jest z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z kolei pozwany pracodawca po otrzymaniu wypowiedzenia doszedł do wniosku, że zaistniała sytuacja jest niekorzystna z punktu widzenia jego interesów i jeszcze tego samego dnia uchylił się od skutków swojego oświadczenia i wezwał powódkę do świadczenia pracy. Powyższe stało się przyczyną sporu między stronami, gdyż powódka odmówiła stawienia się do pracy powołując się na postanowienia umowy, zaś pozwana oceniła jej zachowanie jako niewykonanie polecenia, nie usprawiedliwiła nieobecności i wręczyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu Rejonowego, na podstawie całokształtu zebranego materiału dowodowego powódce nie da się przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W wyroku z 5 lipca 2005r. w sprawie sygn.

akt I PK 176/04 Sąd Najwyższy sformułował tezę, że „skuteczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przesądza o tym, że pracownik, który nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli w tym przedmiocie nie jest obowiązany do podporządkowania się poleceniom pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu i terminie. Niezastosowanie się pracownika do takich poleceń pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Dokonując analizy postanowień zawartych w art. 1 pkt. 5 łączącej strony sporu umowy o pracę Sąd I instancji stwierdził, że postanowienia umowy w tej części należały do warunków podmiotowo istotnych (*accidentalia negotii*), ich ewentualna modyfikacja wymagała więc obustronnej zgody (zmiany umowy). Przy czym bez znaczenia pozostawała kwestia umieszczenia ich w samej umowie, a nie w osobnym dokumencie. Zdaniem Sądu Rejonowego, dokonane przez strony sporu uzgodnienia umowne wyłączyły uprawnienie pracodawcy do samodzielnego (przez jednostronną czynność prawną) decydowania o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podniósł, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest wyrazem swobody umów i dlatego nie wymaga szczególnej regulacji w ustawie. Zakres tego zwolnienia strony określają same w umowie. Co istotne tylko pracownik zwolniony jednostronnie z obowiązku świadczenia pracy zobowiązany jest wykonać polecenie powrotu do pracy, sytuacja jest odmienna gdy zwolnienie ze świadczenia pracy jest wynikiem postanowień umownych stron. Wobec zawarcia w niniejszej sprawie umowy w zakresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w niniejszej sprawie zastosowania nie mógł znaleźć art. 36² k.p. Jednocześnie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wbrew temu, co utrzymywała strona pozwana jeszcze przed wprowadzeniem art. 36² k.p., dopuszczalne było dokonanie przez strony uzgodnień tego rodzaju chociażby w formie porozumienia stron. Należy pamiętać, że prawo pracy dopuszcza zawieranie w umowach, porozumieniach- postanowień, które są dla pracownika korzystniejsze niż te wynikające z przepisów kodeksu pracy. W związku z powyższym skorzystanie przez powódkę z uprawnienia zawartego w art. 1 pkt 5 umowy nie mogło stanowić nadużycia prawa, zwłaszcza, że powódka nie wypowiedziała umowy bezpośrednio po jej zawarciu, a pracodawca zamieszczając w umowie o pracę klauzulę o takiej, a nie innej treści musiał liczyć się z wystąpieniem perturbacji po skorzystaniu z pracownika z takiego uprawnienia, tym bardziej, że poprzedniczka powódki została przez niego zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Na marginesie zaznaczył Sąd I instancji, że powódka nie zostawiła pracodawcy bez pomocy. Postępowanie dowodowe wykazało, że reagowała na wszystkie próby współpracowników o pomoc już po zakończeniu stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, kodeks pracy w art. 36² k.p. reguluje, sankcjonuje jedynie pewne potrzeby pracodawcy – czyli w braku uzgodnień między stronami pracodawca może jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Ustawodawca przyznał tu prymat interesom pracodawcy (z uwagi na pewne statystyczne domniemane osłabienia zaufania wobec pracownika będącego w okresie wypowiedzenia), gdyż jednostronne zwolnienie przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy nierzadko wcale nie jest korzystne dla pracownika, który traci w tym momencie źródło dodatkowych legalnych korzyści (np. napiwki) lub dodatkowego wynagrodzenia – premii uznaniowej za zakończenie projektu w tym czasie. Podkreślić jeszcze raz należy że z punktu widzenia interesów pracownika korzystniejszą regulacją jest zwolnienie zawarte w umowie.

W ocenie Sądu I instancji nie można także tracić z pola widzenia, iż ustawodawca nie derogował z regulacji prawa pracy możliwości porozumienia stron (umowa) co do obowiązku świadczenia pracy w trakcie okresu wypowiedzenia. Wprowadzając art. 36² k.p. usankcjonował jedynie dotychczasową praktykę – ale w razie braku innych postanowień umownych – umożliwiającą pracodawcy niedopuszczenie pracownika do pracy w trakcie wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, w którym powołując się na poglądy części przedstawicieli doktryny (P. P., K. K. i L. F.) utrzymywała ona, że powyższa klauzula umowna jest nieważna, gdyż stanowi w istocie umowę o nieświadczenie pracy i narusza art. 22 k.p. Należy jednak podkreślić, że skoro pracodawca dopuścił jednostronne zwolnienie przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, to tym bardziej dopuszczalnym winno być zwolnienie w drodze umowy czy porozumienia z pracownikiem. Trzeba także zwrócić uwagę, iż nie mamy tutaj umowy o nieświadczenie pracy, to jest takiej, gdzie strony formalnie zawierają umowę o pracę jednakże postanawiają także,

że praca nie będzie świadczona w ogóle, ale będzie płatne wynagrodzenie. W niniejszej sprawie strony umówiły się o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ale tylko w ściśle wyznaczonym terminie – tj. w okresie wypowiedzenia.

Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej, w których utrzymywała ona, że podpisując umowę działała w błędzie. Zdaniem sądu pracodawca doskonale wiedział jakie będą skutki spornej klauzuli. Świadek A. A. zeznała, że informowała pracodawcę, że takie postanowienia umowy są niekorzystne dla pracodawcy. Podkreślić również należy że pracodawca chociaż nie posiada obywatelstwa polskiego i nie zna języka polskiego, nie może się tłumaczyć nieznajomością polskiego prawa, gdyż jako podmiot profesjonalny prowadząc działalność gospodarczą na terenie Polski zobowiązany jest stosować obowiązujące tu przepisy. Tak postawiony zarzut musiałby prowadzić do absurdalnych wniosków, że tak na prawdę wszystkie czynności przedstawiciela pracodawcy są nieważne.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że skoro pracodawca nie zakazał zawierania porozumień w przedmiocie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia, to niewykonanie polecenia powrotu do pracy w okresie wypowiedzenia, w sytuacji gdy takie porozumienie (umowę) zawarto nie może być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 60 k.p. stanowiącego, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia w niniejszej sprawie w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wysokość odszkodowania nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd I instancji ocenił, że powódka, korzystając ze swojego umownego uprawnienia, nie naruszyła również zasad współżycia społecznego. Podkreślenia wymaga, iż powódka nie dokonała wypowiedzenia bezpośrednio po nawiązaniu stosunku pracy, pracę tę świadczyła przez dłuższy czas. Odejście pracownika i to z tak wysokiego stanowiska jakie piastowała powódka immanentnie musiało się wiązać z pewnymi perturbacjami dla pracodawcy, niemniej jednak do dnia orzekania w I instancji, pozwana nie zatrudniła nikogo na stanowisku powódki, a także co znamienne to przecieź pozwana uprzednio zwalniając M. W. (ze stanowiska takiego jakie zajmowała powódka) zwolniła M. W. ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego, zasada pacta sunt servanda (umów należy dotrzymywać) nie pozwala zezwalać pozwanej na wybiórcze stosowanie, czy „odwoływanie” jej postanowień umownych i kwestionować ważność tych postanowień z uwagi na występujący następczo niekorzystny skutek dla pozwanej. Zresztą pozwana była ostrzeżona przez swoją pracownicę, iż takie postanowienie jest niebezpieczne dla pozwanej z kolei pozwana na takie niebezpieczeństwo się godziła.

Przyjął również Sąd I instancji, iż będące esencją sporu postanowienie umowne było co najmniej autonomicznym postanowieniem umownym, jeśli nie osobną umową prawa pracy. W ocenie Sądu Rejonowego umową dopuszczalną i niesprzeczną z zasadami prawa pracy. Natomiast badanie w trakcie postępowania dowodowego czy doszło do nadużycia prawa przez powódkę, które się odbywa in casu, w konkretnej sprawie, nie dało wyników pozytywnych.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił rygor natychmiastowej wykonalności, wysokość zasądzonych od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego i obowiązek uiszczenia przez pozwaną kosztów sądowych.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- wyprowadzenie przez Sąd I instancji ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, tj. w szczególności poprzez uznanie, że zapis art. 1 pkt. 5 Umowy o pracę stanowił umowę (porozumienie)

w przedmiocie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w sytuacji gdy w art. 1 pkt. 5 Umowy o pracę strony potwierdziły jedynie (złożyły oświadczenie wiedzy), że w trakcie okresu wypowiedzenia pracownik zostaje zwolniony jednostronnie przez pracodawcę w trybie art. 36² k.p. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia, na co wskazywała w szczególności literalna wykładnia tego zapisu, zgodnie z którą: „pracownik zostaje zwolniony ” w domyśle - przez pracodawcę, a jednocześnie nawet gdyby uznać, że strony zawarły porozumienie o niewykonywaniu pracy, to złożone w tym porozumieniu oświadczenie pracodawcy spełnia warunki czynności jednostronnej zwolnienia z art. 36² k.p.;

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest z pominięciem zeznań świadka A. A. w zakresie w jakim świadek zeznała, że: „Nie przejęłam stanowiska po powódce, ponieważ nie jestem przygotowana merytorycznie do tego stanowiska. (...) 3 miesiące zajęło nam znalezienie powódki, jako pracownika. (...) Są zaległości w pracy, bo nie ma 3 osoby do pomocy. (...) Pierwszy tydzień 1 .miesiąca jest bardzo intensywny w pracę”, które to zeznania powinny były zaprowadzić Sąd I instancji do wniosku, że pozwana począwszy od 1 lutego 2019r. wskutek nagłego zaprzestania pracy przez powódkę znalazła się w trudnej sytuacji kadrowej, która zagrażała dobru zakładu pracy; wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym - że powódce nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy odmowa wykonywania pracy przez powódkę (zajmującą stanowisko kierownicze, z którym wiązał się szeroki zakres odpowiedzialności) - pomimo wyraźnego, jasnego w swej treści i kilkakrotnie powtórnego polecenia pracodawcy, który znalazł się z dnia na dzień w trudnej sytuacji kadrowej, a także pomimo uprzedzenia powódki przez pracodawcę o konsekwencjach jej dalszej nieobecności w pracy - stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez oparcie wyroku na dowodzie z dokumentu o nazwie I. (...), dotyczącego trendów (tj. zwyczajów) panujących na rynku pracy, w sytuacji gdy okoliczności na jakie został powołany dowód nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem Sąd winien rozstrzygać w oparciu o obowiązujące prawo (prawo stanowione), a nie w oparciu o zwyczaje;

b) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez:

- uznanie, że okoliczność na jaką zawnioskowano dowód z nagrania płyty CD nie ma wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, co skutkowało oddaleniem tego wniosku dowodowego, w sytuacji gdy dowód ten dotyczy okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie, albowiem zmierza do wykazania, że odmowa wykonania polecenia pracodawcy (pозwanej) świadczenia przez powódkę pracy w okresie wypowiedzenia nie była pierwszym przypadkiem nagannego zachowania powódki, a zatem sankcja zastosowana przez pozwaną w stosunku do powódki w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie była sankcją przedwczesną ani zbyt surową;
- ustalenie, że okoliczności, na które zawnioskowano dowód z zeznań świadków J. L. oraz M. B. (1) były częściowo nieistotne z uwagi na przedmiot rozpoznawanej sprawy, a częściowo możliwe do ustalenia na podstawie dokumentacji złożonej do akt, co skutkowało oddaleniem tego wniosku dowodowego, w sytuacji gdy dowód ten dotyczy okoliczności mających dla sprawy niezwykle istotne znaczenie, albowiem zmierza do wykazania, m.in., że pozwana począwszy od 1 lutego 2019r. wskutek nagłego zaprzestania świadczenia pracy przez powódkę znalazła się w trudnej sytuacji kadrowej, która zagrażała dobru zakładu pracy, a także że powódka bez ważnej przyczyny

nie zastosowała się do dwukrotnego polecenia pracodawcy realizowania obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a sporne ww. okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione i wbrew ustaleniom Sądu I instancji - nie są możliwe do ustalenia na podstawie dokumentacji złożonej do akt.

2. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 60 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie wskutek uznania, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy pozwana nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia:

b) art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że powódce nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy odmowa wykonywania pracy przez powódkę (zajmującą stanowisko kierownicze, z którym wiązał się szeroki zakres odpowiedzialności) - pomimo wyraźnego, jasnego w swej treści i kilkakrotnie powtórnego polecenia pracodawcy, który znalazł się z dnia na dzień w trudnej sytuacji kadrowej, a także pomimo uprzedzenia powódki przez pracodawcę o konsekwencjach jej dalszej nieobecności w pracy - była zachowaniem zawinionym i bezprawnym (finalnie prowadzącym do naruszenia interesów pracodawcy) oraz stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;

c) art. 36² k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wyniku umowy (porozumienia) stron, a nie w trybie art. 36² k.p., w sytuacji gdy w dacie zawierania przez Strony umowy o pracę nie było dopuszczalne zwolnienie powódki ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w trybie innym niż przewidziany w art. 36² k.p., a w art. 1 pkt. 5 Umowy o pracę strony potwierdziły jedynie (złożyły oświadczenie wiedzy), że powódka została zwolniona jednostronnie przez pracodawcę w trybie art. 36² k.p. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia, na co wskazywała w szczególności literalna wykładnia tego zapisu, a jednocześnie nawet gdyby uznać, że strony zawarły porozumienie o niewykonywaniu pracy, to złożone w tym porozumieniu oświadczenie pracodawcy spełnia warunki czynności jednostronnej zwolnienia z art. 36² k.p.;

d) art. 36² k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwana nie mogła jednostronnie cofnąć zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, podczas gdy pozwana mogła w każdej chwili jednostronnie cofnąć to zwolnienie, a wola (ewentualna zgoda) powódki pozostawała obojętna dla zmiany jej sytuacji prawnej;

e) art. 100 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i uznanie, że pozwana miała obowiązek uzyskania zgody powódki na cofnięcie złożonego oświadczenia o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy, w sytuacji gdy pozwana nie miała obowiązków uzyskania zgody powódki na cofnięcie złożonego oświadczenia o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy, albowiem odwołanie to stanowiło w istocie polecenie pracodawcy, do którego powódka miała obowiązek się zastosować (nie chodziło de facto o cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, lecz o wydanie polecenia, zobowiązanie do świadczenia pracy):

f) art. 61 § 1 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego i uznanie, że odwołanie oświadczenia woli pozwanej w przedmiocie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mogło być skuteczne tylko wtedy, kiedy doszło do powódki jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej, a gdy doszło ono już do powódki - mogło być skutecznie odwołane tylko za jej zgodą, podczas gdy, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 2009r II PK 202/08, Legalis nr 185843: (...) warunek uzyskania zgody pracownika na cofnięcie złożonego przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia

pracy wedle art. 61 § 1 zd. 2 k.c. powinien być postrzegany jako oczywiście sprzeczny z art. 22 § 1 k.p. oraz podstawową zasadą prawa pracy dotyczącą godziwego wynagrodzenia pracownika za pracę (art. 13 zd. 1 k.p.), która dotyczy przede wszystkim wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 zd. 1 k.p.), co sprzeciwiało się (...) dopuszczalności odpowiedniego stosowania art. 61 § 1 zd. 2 k.c. z mocy art. 300 k.p., a wezwanie powódki do stawienia się do pracy, pomimo, wcześniejszego zwolnienia powódki z obowiązku jej świadczenia, stanowiło polecenie służbowe do którego powódka miała obowiązek się zastosować;

g) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i błędne ustalenie, że nie doszło do nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę, podczas gdy zachowanie powódki polegające na odmowie wyrażenia przez nią zgody na odwołanie przez pozwaną (która znalazła się w trudnej sytuacji kadrowej) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, mimo braku ważnych przeszkód - było zachowaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem ewentualnego prawa do odmowy wyrażenia zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy i stanowiło nadużycie prawa podmiotowego;

h) art. 18 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nieświadczenie pracy w okresie wypowiedzenia i pobieranie przy tym wynagrodzenia jest dla pracownika korzystniejsze niż świadczenie pracy w okresie wypowiedzenia i pobieranie przy tym wynagrodzenia, w sytuacji gdy nieświadczenie pracy i pobieranie przy tym wynagrodzenia nie koresponduje z podstawowymi relacjami zachodzącymi pomiędzy stronami zatrudnienia i pozostaje w dysfunkcji ze stosunkiem pracy.

3. Obrazę przepisu § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 poz. 1804 ze zm.) poprzez jego zastosowanie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w sytuacji gdy w niniejszej sprawie - zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z 24 lutego 2011r. (sygn. akt I PZP 6/10. OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475) mającą moc zasady prawnej - winna znaleźć zastosowanie stawka wynagrodzenia określona w § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców' prawnych (Dz. U. z 2015 poz. 1804 ze zm.), tj. stawka w wysokości 180 zł.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości. Alternatywnie wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazania w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji odmawiając przeprowadzenie wszystkich zawnioskowanych przez pozwaną dowodów, dokonał oceny sytuacji w oparciu o niepełny materiał dowodowy i tym samym bezpodstawnie przyjął, iż zawarte w art. 1 pkt. 5 umowy o pracę, zastrzeżenie było w istocie odrębnym postanowieniem umownym, regulującym możliwość skorzystania każdej ze stron tej umowy, z możliwości zażądania nieświadczenia przez powódkę pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie apelująca podkreśliła, że prawidłowo przeprowadzone postępowanie dowodowe i dokonana na jego podstawie ocena zebranego materiału dowodowego, doprowadziłaby do przyjęcia, że sporny zapis umowy o pracę, stanowił w istocie jedynie oświadczenie woli stron, że pracodawca może skorzystać ze swojego uprawnienia określonego w art. 36² k.p.

W konsekwencji pozwana uznała, że powódka nie mogła w sposób jednostronny odstąpić od świadczenia pracy. z kolei jej nieprzystąpienie do świadczenia pracy, po kilkukrotnym wezwaniu jej do tego przez pracodawcę, należało uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tym bardziej, że powódka nie przystępując do świadczenia pracy, pozostawiła pozwaną w ciężkiej sytuacji i naraziła ją na straty finansowe.

Z kolei powódka, w odpowiedzi na apelację, wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu podzieliła argumentację Sądu Rejonowego i w pełni się z nią zgodziła. Z kolei zarzuty apelacji uznała za bezpodstawne.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Mianowicie ze zgromadzonego przez Sąd Rejonowy, materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że strony umowy o pracę, zawierającej sporny zapis o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (zawarty w art. 1 pkt.5), faktycznie umowę tą podpisały. Poszczególne zapisy umowy były przedmiotem drobnozgodowych negocjacji, a powódka kładła szczególny nacisk na umieszczenie w umowie zapisu o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Zapis ten był warunkiem zawarcia umowy z niższym wynagrodzeniem. W momencie podpisania umowy o pracę strony godziły się z wszelkimi zapisami tej umowy.

Należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że dokonane przez strony uzgodnienia umowne wyłączyły uprawnienie pracodawcy do samodzielnego (przez jednostronną czynność prawną) decydowania o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, bowiem zawarcie w umowie o pracę, zapisu o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy jest wyrazem swobody umów i z tego też względu nie wymaga szczególnej regulacji w ustawie. Zakres tego zwolnienia, tak jak w przedmiotowej sprawie, strony określają same w umowie. Prawo pracy dopuszcza bowiem zawieranie w umowach, porozumieniach, postanowieniach, które są dla pracownika korzystniejsze niż wynikające z przepisów kodeksu pracy.

Należy wyraźnie rozróżnić zawarcie pomiędzy stronami stosunku pracy porozumienia w zakresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę, które uregulowane zostało w art. 36² k.p.

W rozpoznawanej sprawie art. 36² k.p. nie miał zastosowania, albowiem strony w tej kwestii zawarły porozumienie, zatem wbrew zarzutom apelacji nie doszło do naruszenia treści tego przepisu.

W konsekwencji Sąd I instancji słusznie przyjął, że skoro ustawodawca nie wprowadził jednoznacznego zakazu zawierania porozumień w przedmiocie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia, to na gruncie niniejszej sprawy, niewykonanie przez powódkę wezwania powrotu do pracy w okresie wypowiedzenia, w sytuacji gdy takie porozumienie (umowę) zawarto, nie może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 k.p. Wezwanie powódki do stawienia się do pracy nie może być rozpatrywane w kategorii polecenia służbowego, albowiem jak podkreślono powyżej, zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nie stanowiło jednostronnej czynności prawnej. Pracodawca nie miał zatem prawa - bez zgody powódki - do jednostronnej modyfikacji warunków umownych.

Wbrew zarzutom apelacji prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że zastosowanie ma art. 61 § 1 zd 2 k.c w zw z art. 300 k.p. Umowne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. Odwołanie się do przepisów kodeksu cywilnego możliwe jest w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Skoro umowne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie zostało uregulowane w kodeksie pracy, zastosowanie mają przepisy prawa cywilnego. Odwołanie oświadczenia woli wymagało zatem dla swej skuteczności zgody adresata. Powódka nie była zatem zobowiązana do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, bowiem oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy nie zostało skutecznie cofnięte.

Odmowa wyrażenia zgody przez powódkę na cofnięcie oświadczenia woli przez pracodawcę nie stanowiła nadużycia prawa. Należy mieć na uwadze okoliczność, że powódka nie wypowiedziała umowy bezpośrednio po jej zawarciu. Z kolei pracodawca zamieszczając w umowie o pracę klauzulę o takiej treści winien się liczyć z wystąpieniem niekorzystnych dla niego okoliczności, po skorzystaniu przez pracownika z takiego uprawnienia. Nie można przerzucać na pracownika odpowiedzialności za trudną sytuację kadrową pracodawcy, w sytuacji gdy pracownik korzysta z przysługujących mu praw. Zwykle rozwiązania umowy przez pracownika zajmującego strategiczne stanowisko w przedsiębiorstwie powoduje niekorzystne konsekwencje dla pracodawcy. Ponadto w rozpoznawanej

sprawie, jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, powódka w okresie wypowiedzenia nie pozostawiła pracodawcy bez pomocy, zaznajomiła A. A. z plikami, których nie знаła, pomagała jej również telefonicznie.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem, pozwanej, że warunek uzyskania zgody powódki na cofnięcie oświadczenia należy postrzegać jako sprzeczny z art. 22 §1 k.p oraz zasadą godziwego wynagrodzenia pracownika.

Jak wynika z argumentów przytoczonych powyżej - zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 k.p postanowienia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy są ważne. W wyroku z 5.10.2016 r.(, II PK 205/15, LEX nr 2165563) Sąd Najwyższy wskazał, że istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. [...] Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami".

W świetle powyższego, korzystniejsza dla powódki regulacja niż ta wynikająca z przepisów prawa pracy była dopuszczalna i nie doprowadziła do naruszenia art. 22 k.p oraz zasad dotyczących godziwego wynagrodzenia.

W żadnym wypadku nie można przyjąć, że jeśli to pracodawca na mocy art. 36² k.p zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia za wynagrodzeniem- to nie dochodzi do naruszenia istoty stosunku pracy, mimo tego iż pracownik nie świadczy pracy i pobiera wynagrodzenie, a jeśli do zwolnienia dojdzie na skutek uzgodnień pomiędzy stronami - to wówczas zwolnienie takie nie koresponduje z podstawowymi relacjami zachodzącymi pomiędzy stronami zatrudnienia- jak dowodzi tego pozwana. Wnioskowanie takie jest nielogiczne i nieuprawnione.

Zarzuty pozwanej podniesione w apelacji dotyczące pominięcia przez Sąd I instancji częściowo zeznań świadka A. A. czy pominięcia dowodu z zeznań świadków J. L. oraz M. B. (2) uznać należy za chybione. Sąd Okręgowy podziela w całości argumentację Sądu Rejonowego w tym zakresie. Wobec ustalenia, że powódka nie naruszyła w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych a jej nieobecności nie można uznać za nieusprawiedliioną, okoliczności dotyczące problemów kadrowych pozwanej, czy powstałych zaległości w związku z nieobecnością powódki nie mają znaczenia w sprawie.

Również okoliczności na jakie zawnioskowano dowód z nagrania płyty CD są bez znaczenia. Należy bowiem pamiętać, że w sprawach o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, sąd pracy prowadzi postępowanie dowodowe w granicach przyczyn wskazanych pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma zatem znaczenia okoliczność czy powódka we wcześniejszym okresie zachowywała się w sposób naganny, skoro pracodawca tych zdarzeń w oświadczeniu nie przywołał.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia prawa procesowego i materialnego za nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku pozwanej o przedstawienie zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu o treści „czy po wejściu w życie w dniu 22 lutego 2016 roku ustawy o zmianę ustawy- kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2005 roku (Dz.U z 2005 r. poz 1220) na mocy której do kodeksu pracy dodany został art. 36² dopuszczalne jest zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w trybie innym niż przewidziany w art. 36² k.p, w tym w drodze kontaktowej, uznając że przy rozpoznaniu apelacji nie powstało zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości.

Przechodząc do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, należy zważyć że Sąd I instancji prawidłowo zastosował stawkę określoną w § 9 ust 1 pkt 2 w zw z § 2 pkt 5 rozporządzenia.

Wskazać należy, że podstawą zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania był art. 60 k.p., zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Powódce przysługiwało tylko roszczenie o odszkodowanie, zatem brak jest jakichkolwiek podstaw do zastosowania § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia. Nie występuje ani w konstrukcji przedmiotu wynikającego z zakresu powództwa, ani w konstrukcji zakresu rozpoznania sprawy przez sąd pracy, możliwość - tak jak to ma miejsce w razie przysługiwania pracownikowi oprócz odszkodowania także innego roszczenia - o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i o przywrócenie do pracy - rozpoznania roszczenia alternatywnego (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r.I PZP 3/09, LEX nr 508944).

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne. Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację pozwanej oddalono.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku § 9 ust 1 pkt 2 w zw z § 2 pkt 5 w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.), zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350,00 zł.

(-) Sędzia del. M. Kimel (-) Sędzia M. Andrzejewska (-) Sędzia J. Łanowy – Klimek

Sędzia Przewodnicząca Sędzia