

Sygn. akt VIII *Pa* 16/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 sierpnia 2021r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. K. (K.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

**o** wydanie świadectwa pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 17 grudnia 2020 r. **sygn. akt** VI P 240/20

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu przed Sądem I i II instancji.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. VIII Pa 16 /21

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2020 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach nakazał pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wydanie powodowi J. K. świadectwa pracy w treści którego zostanie wskazane, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 września 2015 roku do 18 września 2017 roku na stanowisku dyrektora finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy, a stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora finansowego od 1 września 2015 roku do 18 września 2017 roku. W świadectwie pracy z dnia 19 września 2017 roku wskazano jako tryb rozwiązywania umowy o pracę art.5 2 Kodeksu pracy.

J. K. w dniu 29 września 2017 roku złożył pozew o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Domagał się zapłaty kwoty 36 000 złotych brutto.

W dniu 11 maja 2018 roku strony zawarły porozumienie na mocy którego postanowiono, że pozwana (...) sp. z o.o. w W. zapłaci powodowi J. K. kwotę 170 000 zł netto w tytulem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie VI P 603/17 i prześle i sprostowane świadectwo pracy, w którym zostanie wskazany tryb rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w terminie 7 dni od uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie.

Na rozprawie w dniu 11 maja 2018 roku pełnomocnik powoda oświadczył, że wyraża wolę zawarcia ugody przy ustaleniu rozwiązania umowy o pracę z powodem na z art. 52 k.p. i rezygnuje z zapisów w ugodzie sądowej odnośnie jakości wykonywanej pracy. Strony zawarły ugodę sądową, w której strony zgodnie postanowiły że pozwana (...) sp. z o.o. w W. zapłaci powodowi J. K. kwotę 170 000 zł netto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w terminie 7 dni od uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie VI P 603/17 na rachunek bankowy J. K. oraz że pozwana wyda powodowi świadectwo pracy uwzględniające ugodzony w sprawie VI P 803/ 17 sposób rozwiązania umowy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie . W tym zakresie strony wyraziły wolę pomimo treści porozumienia pozasądowego zawartego od 11 maja 2018 roku między stronami. W ugodzie sądowej nie zawarto zapisu odnośnie podstawy ustania stosunku pracy powoda u pozwanej.

Pozwana do dnia wydania wyroku w niniejszej sprawie nie wydała powodowi świadectwa pracy innego niż wydane w dniu 19 września 2017 roku.

Sąd wskazał . że w ugodzie sądowej nie zawarto żadnego zapisu odnośnie zmiany sposobu ustania stosunku pracy powoda u pozwanej.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że niedopuszczalna jest ugoda na mocy której pracodawca wypłaca na rzecz pracownika odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i równocześnie strony przyjmują, że stosunek pracy ustał bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika Treść takiej ugody jest wewnętrznie sprzeczna i jest niekorzystna dla pracownika.

Sąd pierwszej instancji przytoczył treść § 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy ( Dz.U. 2018 poz. 1289) i uznał, że skoro w pkt. 3 ugody pozasądowej strony uzgodniły, że pozwana prześle powodowi sprostowane świadectwo pracy, w którym rozwiązanie umowy o pracę określone będzie porozumieniem stron , to należało przyjąć że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, która zaskarżyła w całości wyrok z dnia 17 grudnia 2020 roku zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 30 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnia, w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji, gdy przepisy odnoszące się do rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia stron nie znajdowały zastosowania w niniejszej sprawie;

2. art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 1 k.c. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji , w której zgodną intencją stron było zawarcie ugody przy ustaleniu że podstawą rozwiązania umowy o pracę jest nadal art. 52 k.p.;

3. § 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. 2020 poz. 1862) poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w sytuacji. gdy przepis ten zobowiązuje pracodawcę do wydania nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę , nie zaś do wskazania , iż stosunek pracy między stronami ustał na podstawie porozumienia stron;

4. art. 917 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię przejawiające się w uznaniu sądu pierwszej instancji że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron jest obustronnie korzystne w sytuacji gdy omawiany przepis umożliwia stronom uczynienie wzajemnym wzajemnych ustępstw w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego, a nie całkowitego uprzywilejowania jednej ze stron.

Nadto strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania mający istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1. art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, w której pracodawca wydał już stronie powodowej świadectwo pracy;
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu pierwszej instancji w treści zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. objawiające się dokonanie nieprawidłowej, dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, co finalnie skutkowało nieprawidłowym ustaleniem, że roszczenie powoda o wydanie świadectwa pracy, w którym zostanie wskazany sposób ustania stosunku pracy powoda jako porozumienie stron zasługiwało na uwzględnienie albowiem strony tak ustaliły.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego oraz zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Zdaniem apelującej za uzgodniony w niniejszej sprawie sposób rozwiązania umowy należy uznać art. 52 k.p., co wynika z treści protokołu rozprawy z 11 maja 2018 w sprawie VI P 803/ 17 roku., W. stron było zakończenie sporu na podstawie ugody sądowej regulującej sporne kwestie, a to zapłatę odszkodowania i wydanie powodowi świadectwa pracy uwzględniającego ugodzony w niniejszej sprawie sposób rozwiązania umowy, Tym sposobem było rozwiązanie umowy z art. 52 k.p. . W tym zakresie nie było potrzeby i prawnej możliwości wydania powodowi nowego świadectwa pracy o innej treści niż treść pierwotna z dnia 19 września 2017 roku, ponieważ powód dysponuje świadectwem pracy o właściwej treści

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

### ***Sąd drugiej instancji zważył co następuje:***

Apelacja zasługuje na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji podziela stanowisko apelującej, że Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Istota sporu w niniejszej sprawie, wobec wątpliwości związanych z wykładnią zawartej w dniu 11 maja 2018 roku przed Sądem Rejonowym w Gliwicach ugody, sprowadzała się do ustalenia dwóch kwestii:

1. czy strony zgodnie postanowiły, że pozwana wyda powodowi świadectwo pracy, w którym jako tryb rozwiązania umowy o pracę zostanie wskazane porozumienie stron;
2. w przypadku negatywnej odpowiedzi na pytanie zawarte w punkcie 1, czy ma zastosowanie § 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. 2020 poz. 1862).

Ad. 1

W ustalonym stanie faktycznym podstawą wydania nowego świadectwa pracy może być wyłącznie ugoda sądowa z dnia 11 maja 2018 roku. Z treści tej ugody nie wynika, aby strony ustaliły jako sposób rozwiązania umowy o pracę porozumienie stron. Ugodzonym sposobem rozwiązania umowy, o którym mowa w punkcie 3 ugody sądowej nie było porozumienie stron. Sąd ustalając sposób ustania stosunku pracy jako porozumienie stron naruszył treść art. 30 §

1pkt 1 k.p., ponieważ porozumienie pozasądowe zostało zmienione ugodą sądową. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. był uzasadniony.

Pełnomocnik powoda oświadczył w sposób jednoznaczny, że „wyraża zgodę zawarcia ugody przy ustaleniu rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.” i to oświadczenie ma decydujące znaczenie przy rozstrzygnięciu sprawy.

Ad. 2

Oświadczenie pełnomocnika o ustaleniu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. byłoby sprzeczne z prawem, gdyby odszkodowanie w wysokości 170 000 złotych netto obejmowało odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 56 k.p.). Przepisy art. 223 § 2, art. 203 § 4 i art. 469 ustanawiają możliwość kontroli przez sąd, czy zamierzona przez strony ugoda nie narusza prawa (nie służy obejściu prawa) lub zasad współzycia społecznego bądź też słusznego interesu pracownika. Sprzeciw sądu wobec zawarcia ugody powoduje jej nieważność zarówno w materialnym, jak i procesowym zakresie (postanowienie SN z 17.01.1969 r., II PZ 43/68). W związku z tym należało ustalić, z jakiego tytułu powód otrzymał ugodzoną kwotę.

Powód składając pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę domagał się kwoty w wysokości 36 000 złotych brutto. Na mocy ugody z dnia 11 maja 2017 roku otrzymał kwotę 170 000 zł netto. Wobec tak dużej dysproporcji pomiędzy pierwotnym żądaniem a ugodzonym odszkodowaniem powstała wątpliwość z jakiego tytułu powód tę należność otrzymał, tym bardziej, że w pismach procesowych w sprawie VI P 603/17 zarzucał pozwanej szereg nieprawidłowości w gospodarce finansowej i formułował żądania.

J. K. oświadczył na rozprawie w dniu 20 maja 2021 roku, że nie jest w stanie określić, co składało się na odszkodowanie wypłacone na podstawie ugody z 11 maja 2018 roku.

Pozwana wyjaśniła, że było to odszkodowanie z tytułu utraconych korzyści przez powoda w związku z nagłym rozwiązaniem stosunku pracy i uregulowanie rozliczeń z powodem. Spółka nie była zainteresowana prowadzeniem długoletnich obciążających sporów sądowych, stąd obie strony zdecydowały się na zawarcie ugody określonej treści, w ramach której wypracowano kompromis definitywnie rozliczający strony.

Zdaniem Sądu II instancji to stanowisko pozwanej zasługuje na uwzględnienie. Powód w trakcie postępowania w sprawie VI P 603/17 sygnalizował swoje roszczenia w stosunku do pozwanej i innych spółek (wymienionych w porozumieniu pozasądowym z dnia 11 maja 2018 roku) określając ich wysokość na kwotę ponad 1 000 000 złotych, bez odszkodowania z art. 56 k.p. (k. 65 VI P 603/17). W związku z tym, Sąd II instancji przyjął, że ugodzona kwota w wysokości 170 000 złotych nie zawierała odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a co za tym idzie rezygnacja ze zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę nie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, ani nie naruszała słusznego interesu pracownika. Sąd w sprawie VI U 603/17 nie rozstrzygnął kwestii zwolnienia dyscyplinarnego.

W związku z tym nie zachodziły przesłanki do wydania nowego świadectwa pracy powodowi na podstawie § 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy, bo nie doszło do zmiany sposobu rozwiązania umowy. Nie zapadło orzeczenie o przyznaniu odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zaskarżony wyrok zmieniono na podstawie art. 386 § 1 k.p.c..

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 3 i § 10 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2017 poz. 1797).

(-) sędzia Teresa Kalinka