

Sygn. akt III Pa 121/24

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2024 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca - sędzia Jolanta Pardo

Protokolant - st. sekr. sądowy Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 26 czerwca 2024 r. w Ł., na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Elektrowni (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej Elektrowni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 12 lutego 2024 r., sygn. akt IV P 15/23

- zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i kwotę odszkodowania obniża do 57 362,70 (pięćdziesiąt siedem tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa i 70/100) złotych, a w pozostałym zakresie powództwo oddala;**
- zmienia zaskarżony wyrok w pkt 2 i zasądza od Elektrowni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz M. K. 3 130 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie z a czas od 26 czerwca 2024 r. do dnia zapłaty;**
- w pozostałym zakresie apelację oddala;**
- zasądza od Elektrowni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz M. K. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą 120 (sto dwadzieścia) złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie z a czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty .**

Sygn. akt III Pa 121/24

UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od Elektrowni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. 59 000,00 zł **wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie** liczonymi od dnia następnego po otrzymaniu przez pozwanego pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku radcy prawnego od 16 sierpnia 2018 r. na czas nieoznaczony. 29 grudnia 2022 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zakwestionował przyczyny wskazane w rozwiązaniu z nim umowy o pracę jak również formę rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew argumentował, że powód nie uświadamiał zarządu o zbyciu wszelkich praw w tym wierzytelności na podstawie umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z 25 czerwca 2021 r. oraz zgłaszał pozwanemu jako cele premiowe na III i IV kwartał 2021 r. czynności związane z analizą stanu prawnego i faktycznego w zakresie możliwości dochodzenia kar umownych od Gminy M. O. na podstawie umowy Mostowej i umowy Krańcowej.

Wyrokiem z 12 lutego 2024 r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce zasądził od pozwanego na rzecz powoda 59.000 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie rozstrzygnął o żądanych odsetkach. Zasądził również na rzecz powoda od pozwanego 7.000 zł. tytułem kosztów procesu w tym 4050 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia Sądu Rejonowego:

Powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku radcy prawnego od 16 sierpnia 2018 r. na czas nieoznaczony.

Na podstawie umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z dnia 25 czerwca 2021 r. pozwany zbył na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wszelkie prawa z umowy nr (...) (dotyczącej przebudowy mostu na rzece N.) i umowy (...) (dotyczące przebudowy ul. (...)) w tym prawa do żądania kar umownych z tych umów. W dniach 20 października 2021 r. i 10 listopada 2021 r. powód wraz z innymi pracownikami pozwanego uczestniczył w negocjacjach z przedstawicielami Miasta O. w zakresie kar umownych wynikających z umów (...) i (...). Za uczestnictwo w tych negocjacjach oraz za dokonanie analiz prawnych umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z dnia 25 czerwca 2021 r. powód w III i IV kwartale 2021 r. otrzymał premię.

W grudniu 2022 r. na zlecenie zarządu pozwanego przeprowadzona została kontrola prawidłowości realizacji celów premiowych przez pracowników pozwanego. Kontrola ta wykazała nieprawidłowości w zakresie realizowania celów premiowych przez powoda w III i IV kwartale 2021 r.

W dniu 29 grudnia 2022 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie następujących dowodów: umowy o pracę na czas nieokreślony k 15 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia k 16, kopii umowy sprzedaży przedsiębiorstwa k 55-59, notatki służbowej k 70 zeznań świadków: K. L. (1) k 229-232, A. J. k 232 – 234, E. B. k 234-235 oraz w ograniczonym zakresie na podstawie zeznań świadków P. C. k 235 J. P. k 270-271, a także zeznań powoda k. 272v- 275 oraz faktów wskazanych w pozwie, odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych których strony nie zakwestionowały.

Sąd Rejonowy stwierdził, że do ustalenia stanu faktycznego całkowicie nieprzydatne były zeznania świadka Ł. P., gdyż świadek ten zasłaniając się tajemnicą służbową i możliwością poniesienia przez niego odpowiedzialności karnej praktycznie nie udzielił żadnej odpowiedzi na stawiane mu pytania. Natomiast zeznania świadków P. C. i J. P. zostały wykorzystane w ograniczonym zakresie ponieważ mieli oni niewielką wiedzę odnośnie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd Rejonowy pominął dowody z zeznań świadków P. Z.

i R. P. (1) oraz dowód z opinii biegłego gdyż, w jego ocenie, dowody te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia. Z tego samego powodu Sąd I instancji ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania strony powodowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przywołał art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz art 56 § 1 kodeksu pracy który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika można rozwiązać tylko w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie najbardziej istotne dla rozstrzygnięcia fakty były bezsporne. Strony nie zaprzeczały, że:

- na podstawie umowy Sprzedaży Przedsiębiorstwa z dnia 25 czerwca 2021 r. pozwany zbył na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wszelkie prawa z umowy nr (...) (dotyczącej przebudowy mostu na rzece N.) i umowy (...) (dotyczące przebudowy ul. (...)) w tym prawa do żądania kar umownych z tych umów,

- w dniach 20 października 2021 r. i 10 listopada 2021 r. powód wraz z innymi pracownikami pozwanego uczestniczył w negocjacjach z przedstawicielami Miasta O. w zakresie kar umownych wynikających z umów (...)

i (...).

- za uczestnictwo w tych negocjacjach oraz za dokonanie analiz prawnych umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z dnia 25 czerwca 2021 r. powód w III i IV kwartale 2021 r. otrzymał premię

Wobec powyższego zdaniem Sądu I instancji istotą sporu była ocena zachowania się powoda w trakcie zatrudnienia go u pozwanego, a zwłaszcza ocena prawidłowości wykonania powierzonych mu obowiązków. Zdaniem pozwanego powód jako pracownik swoim zachowaniem dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i były podstawy do jego zwolnienia bez wypowiedzenia z winy pracownika, natomiast powód wskazywał, że nie naruszył obowiązków pracowniczych, ewentualnie popełnił błąd.

W ocenie Sądu Rejonowego nieuzasadnione były stawiane powodowi zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przy czym Sąd zgodził się, że powód nie powinien otrzymać premii za III i IV kwartał 2021 r., gdyż powód powinien znać treść umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z 25 czerwca 2021 r. i wiedzieć, że podejmowanie przez niego jakichkolwiek czynności dotyczących tej umowy w III i IV kwartale 2021 r. jest bezprzedmiotowe. Nie powinien z tego tytułu pobierać jakichkolwiek premii.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód działał w ramach większego zespołu osób i uznał, iż nie można przypisać mu całej winy za zaistniałą sytuację. Oprócz powoda w czynnościach dotyczących umowy zbycia przedsiębiorstwa i negocjacjach z miastem O. uczestniczyli między innymi Ł. P., R. P. (1) i A. F., przy czym każda z tych osób ma wykształcenie prawnicze i powinna, tak samo jak powód, wiedzieć o bezprzedmiotowości podejmowanych działań. Na uczestnictwo wyżej wymienionych osób w działaniach związanych z umową sprzedaży przedsiębiorstwa i negocjacjach z Miastem O. wskazali w swoich zeznaniach świadkowie: K. L. (1), A. J. i E. B. oraz sam powód. Zeznania tych świadków są zdaniem Sądu Rejonowego logiczne i wzajemnie się uzupełniają i nie ma żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności.

Dalej Sąd I instancji argumentował, że powód był jedyną osobą, którą spotkały tak surowe konsekwencje jej zachowania jakim jest zwolnienie z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powoda należy uznać za typowy przypadek

zaniedbania obowiązków przy czym zaniedbania tego dopuścił się nie tylko on ale również inne współpracujące z nim osoby. Niezasadne więc było stawianie powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i obarczenie go wyłączną winą za skutki powstałego zaniedbania.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany mając na uwadze zaistniałą sytuację i rolę jaką w niej odegrał powód mógł ewentualnie rozważyć rozwiązanie z nim umowy o pracę, ale gdyby się na to zdecydował to powinien rozwiązać z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron na co powód zgodnie z jego zeznaniami wyraziłby zgodę.

Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych było nieuzasadnione, gdyż powód faktycznie obowiązków tych ciężko nie naruszył.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 KPC. Pozwany jako strona przegrywająca został obciążony w całości kosztami postępowania. Na koszty procesu w sprawie, poniesione przez stronę powodową zostały złożone: opłata od pozwu w kwocie 2 950,00 zł i wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 4 050,00 zł. zgodnie z paragrafem 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w całości. Powyższemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 299 KPC w zw. z art. 227 KPC przez pominięcie przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony pozwanej podczas gdy do wyjaśnienia pozostały istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności dotyczące sposobu wyznaczania i rozliczania celów premiowych dla powoda. Wskazała na istotne wątpliwości co do prawidłowego wezwania reprezentanta strony na rozprawę 5.02.2024 r. Wezwanie nie zostało skierowane imiennie do Prezesa zarządu B. K., w treści wezwania nie było też pouczenia o skutkach niestawiennictwa co może świadczyć o pozbawieniu strony możliwości obrony swych praw przed sądem – art. 379 pkt 5 KPC.

2. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 KPC w zw. z art. 232 KPC polegające na wadliwej ocenie materiału dowodowego skutkującą błędnym ustaleniem przez Sąd, że powód działał w ramach większego zespołu osób więc nie można mu przypisać winy za zaistniałą sytuację, gdy tymczasem zakres obowiązków oraz cele premiowe i ich rozliczanie przez pozostałych pracowników były całkowicie odmienne.

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj art. 52 § 1 pkt. 1 KP poprzez uznanie, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mimo jednoczesnego ustalenia przez Sąd, że powód powinien znać treść umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z 25 czerwca 2021 r. i wiedzieć, że podejmowanie przez niego jakichkolwiek czynności dotyczących tej umowy w III i IV kwartale 2021 r. jest bezprzedmiotowe, więc nie powinien z tego tytułu pobierać jakichkolwiek premii.

4. naruszenie art. 58 KP w zw. z art. 56 KP oraz § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2017 poz. 927) poprzez ustalenie wysokości odszkodowania w całkowitym oderwaniu od zasad wskazanych w cytowanych przepisach.

5. naruszenie art. 98 KPC w zw. z § 9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 4050 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji gdy wysokość tych kosztów wynosi 180 zł.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i:

a) oddalenie powództwa w całości i rozstrzygnięcie o kosztach na zasadzie wyrażonej w art. 98 KPC;

b) o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu tj. uiszczonych opłaty od apelacji oraz kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o:

1. oddalenie apelacji,

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego- kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna częściowo.

Tytułem wstępu zaakcentować wypada, że Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 KPC, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1574/00). Wspomnieć także należy, że w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sądu II instancji Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC z 1999 r. Nr 7-8, poz. 124), mającej moc zasady prawnej, stwierdził, że Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku Sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. W wyroku z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99 (OSNAPiUS z 2001 r. Nr 15, poz. 493), podkreślono, że Sąd II instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów, ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest bowiem dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebranym przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim wymiar merytoryczny, dopiero zaś w drugiej kolejności kontrolny, to uznać trzeba, iż rozstrzygając sąd odwoławczy może i musi oprzeć się na własnych ustaleniach.

W realiach sprawy zasadnicze ustalenia Sądu I instancji są prawidłowe i należy je podzielić. Ustalenia te są jednak niewystarczające dla oceny roszczenia powoda, a co za tym idzie i zarzutów apelacyjnych i wymagają uzupełnienia.

Zgodnie z § 3 pkt 6 pkt a Regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników Elektrownia (...) sp. z o.o. (k. 90 i nast. akt) wysokość premii pracownika uzależniona jest od realizacji indywidualnych kwartalnych celów premiowych z zastrzeżeniem ust 7 i 8 oraz od indywidualnej kwartalnej oceny kompetencji pracownika dokonanej przez przełożonego. W ust. 7 zapisano, że warunkiem nabycia przez pracownika prawa do naliczania premii a w rezultacie uruchomienia procedury ustalania jej wysokości jest realizacja przez pracownika co najmniej jednego indywidualnego kwartalnego celu premiowego. W ust 8 uszczegółowiono, że indywidualne kwortalne cele premiowe, o których mowa w ust 6 i 7 wyznaczane są dla każdego pracownika na poszczególne kwartały wraz z określeniem ważności o łącznej wadze 60% w formie pisemnej przez przełożonego i przekazywane pracownikowi najpóźniej do 15 dnia pierwszego miesiąca kwartału, dla którego są określane. Brak wyznaczenia w ww. terminie indywidualnych kwartalnych celów premiowych skutkuje przyznaniem premii do wysokości 40% maksymalnej kwoty premii zgodnie z pkt 6 ppkt b wynikającej z indywidualnej oceny kompetencji pracownika.

Zapisano, że premia może zostać obniżona lub pracownik może zostać jej pozbawiony jeżeli w okresie rozliczeniowym pracownik naruszył lub nienależycie wykonywał obowiązki pracownicze w szczególności naraził spółkę na ryzyko poniesienia szkody lub utratę dobrego wizerunku.

Uchwałą Nr (...) r. zarządu pozwanej spółki z 20 lipca 2021 r. przyjęto cele premiowe dla pracowników na trzeci kwartał 2021 r. (k. 117 akt). Wobec M. K. cele te zostały sprecyzowane następująco:

1. dokonanie analizy stanu prawnego i faktycznego w zakresie umowy dot. przebudowy ul. (...) w O. i przygotowania danych do naliczenia kary umownej(kar umownych)- termin realizacji 30.09.2021 r.

2. dokonanie analizy stanu prawnego i faktycznego w zakresie umowy dot. rozbudowy mostu na rzece N. w O. i przygotowania danych do naliczenia kary umownej(kar umownych)- termin realizacji 30.09.2021 r.

3. dokonanie analizy wystąpienia pokontrolnego NIK oraz przedstawienie uwag /wskazań- termin realizacji 30.09.2021 r. (k. 118 akt).

Uchwałą Nr (...) r. zarządu pozwanej spółki z 15 października 2021 r. uchwalono cele premiowe dla pracowników na czwarty kwartał 2021 r. (k. 119 akt). Wobec M. K. cele te zostały sprecyzowane następująco:

1. uczestnictwo w negocjacjach z przedstawicielami Miasta O. w zakresie kar umownych i zwrotu części świadczenia z tytułu realizacji umów dot. drogi przy ul (...) i mostu, ewentualnie przygotowane projekty umowy o mediację lub pozwu przeciwko Gminie M. O.- termin realizacji 31.12.2021 r.

2. weryfikacja, ewentualnie przeprowadzenie negocjacji, postanowień aneksu do umowy z wykonawcą boczniczy kolejowej – termin realizacji 31.12.2021 r. (k. 120 akt).

Uchwałą Nr (...) r. zarządu pozwanej spółki z 19 października 2021 r. rozliczono cele premiowe dla pracowników na III kwartał 2021 r. (k. 156 akt) zgodnie z raportem stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały. Stwierdzono zrealizowanie celów premiowych i przyznano pracownikom premię w wysokości zgodnej z załącznikiem nr 2. Realizację uchwały powierzono specjalście ds. kadr A. S.. W odniesieniu do powoda podano, że w zakresie celu 1 zrealizował go poprzez analizę stanu prawnego i faktycznego dokonaną 29.09.2021 r. – zweryfikowano naliczenie kary umownej pismem z 7.11 2019 r. Domiar kary nie jest zasadny. W zakresie celu nr 2 stwierdzono, że analiza stanu prawnego i faktycznego dokonana została 28.09.2021 r., przygotowane zostały dane do naliczenia kary umownej za okres 1.01.2020 r. do 4.05.2020 r. w kwocie 7.412,750 zł. Przekazano prośbę o wystawienie noty księgowej (obciążeniowej) do M. G.. W zakresie celu 3 na podstawie analizy zapisów wystąpienia pokontrolnego NOK z 29.08.2021 r. przygotowano uwagi do treści dokumentu, 26.07.2021 r. zostały złożone do NIK zastrzeżenia do treści przedmiotowego dokumentu. Ocena kompetencji miękkich powoda wyniosła 40% a poziom realizacji celów i kompetencji – 100% (k. 156 i 156 odw. akt).

Uchwałą Nr 1/2022 r. zarządu pozwanej spółki z 12 stycznia 2022 r. rozliczono cele premiowe dla pracowników na IV kwartał 2021 r. (k. 157 akt) zgodnie z raportem stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały. Stwierdzono zrealizowanie celów premiowych i przyznano pracownikom premię w wysokości zgodnej z załącznikiem nr 2. Realizację uchwały powierzono specjalście ds. kadr A. S.. W załączniku wskazano, że powód zrealizował cele poprzez: udział w spotkaniach negocjacyjnych 20.10.2021 r. i 10.11.2021 r. z przedstawicielami Miasta O., a dalsze czynności w kwestii dotyczącej dochodzenia przez spółkę wobec Miasta O. roszczeń z tytułu zawartych umów dotyczących mostu na N. i przebudowy ul (...) mecenas R. P. (1). Odnośnie do celu drugiego stwierdzono, że została przeprowadzona weryfikacja oraz negocjacje postanowień aneksu do umowy z wykonawcą boczniczy kolejowej. Aneks zawarty 29.10.2021 r. Poziom realizacji celów wraz z oceną kompetencji określono na 100% (k. 158 odw. akt).

Analiza regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników Elektrownia (...) sp. z o.o. w O. oraz sposobu realizacji zadań pracodawcy odnośnie do premiowania pracowników jednoznacznie wskazuje na następującą procedurę: Zarząd spółki uchwałą akceptował każdy cel premiowy pracownika a następnie po analizie raportu oceniał realizację celów premiowych i przyznawał premie. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do uznania, że rozstrzygając o powództwie M. K., Sąd Rejonowy naruszył art. 52 § 1 pkt 1 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie. Mimo bowiem nieprecyzyjnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku ostatecznie należy przyjąć, że to pracodawca rozwiązując z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia naruszył przepis o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Podkreślenia w tym miejscu wymagają dwie kwestie.

Po pierwsze, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Istotnym jest również to, że w toku postępowania sądowego zainicjowanego odwołaniem się pracownika od rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie może uzupełniać przyczyn zwolnienia o inne okoliczności. Gdy pracodawca podaje kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to wystarczającym dla uznania, że oświadczenie pracodawcy jest zgodne z przepisami prawa, jest ustalenie, że chociaż jedna z nich okaże się usprawiedliwiona.

Po drugie, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia (art. 6 KC), że podane przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są prawdziwe i uzasadniają tzw. zwolnienie dyscyplinarne.

W okolicznościach sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy były właściwie wyartykułowane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednoznacznie wskazano, że cele premiowe za III i IV kwartał 2021 r. były przez powoda wskazane i zrealizowane w sposób bezpodstawny z uwagi na zbycie praw z umowy dotyczącej przebudowy ul. (...) oraz przebudowy mostu na N. na rzecz (...) sp. z o.o. umową z 25 czerwca 2021 r. Zatem powód nie powinien podejmować działań związanych z dochodzeniem roszczeń. Uzasadniano dalej, że powód wprowadził pracodawcę w błąd i doprowadził do wypłaty nienależnego świadczenia. Tym samym spowodował powstanie szkody finansowej po stronie pracodawcy i naraził pracodawcę na możliwe poniesienie odpowiedzialności prawnej z tytułu dochodzenia nienależnych roszczeń. Wskazano też na utratę zaufania i brak możliwości dalszej współpracy.

Materiał dowodowy sprawy wskazuje jednoznacznie, że 25 czerwca 2021 r. doszło do zbycia praw z umów opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na rzecz (...) O., nie było to również kwestionowane w sprawie. Nie budzi też wątpliwości, że część celów premiowych powoda na III i IV kwartał związana była z tymi umowami jak też fakt, że za realizację tych celów powód otrzymał premię.

Analizie zatem należy poddać czy okoliczności te mogły skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, zostały przewidziane w art. 52 § 1 KP. Jednym z nich jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zarówno orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak i doktryna prawa pracy jednolicie wskazuje na ugruntowany pogląd, zgodnie z którym w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga więc po pierwsze - aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 20, poz. 746; z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, M. Pr. Pr. z 2005 r. Nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z głosem A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z głosem J. Jankowiaka, z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560, wyrok z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z 24

lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (zob. wyrok SN z 27.03.2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

Powyższe rozważania prowadzą zatem do konkluzji, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to zachowanie, które spełnia łącznie trzy przesłanki:

1) **jest bezprawne, tj. narusza przynajmniej jeden podstawowy obowiązek pracowniczy,**

2) narusza interes pracodawcy, względnie przynajmniej zagraża temu interesowi, przy czym nie musi to być interes majątkowy,

3) jest zawinione, przy czym chodzi tu o winę umyślną albo przynajmniej rażące niedbalstwo.

Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP nieuzasadnionym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99). W tym kontekście ciężkie naruszenie obowiązków nienależących do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w niewielkim stopniu zasadniczo nie będzie uzasadniało zwolnienia pracownika w omawianym trybie. Podobnie naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98).

Przepis art. 100 § 1 KP stanowi, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń położonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności (§2) zobowiązany jest:

1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;

2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;

3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;

6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej ocenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Co do obowiązków pracowniczych, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 KP, nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 149/02). Z zobowiązaniem pracownika do

wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2003 r., I PK 425/02). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 KP, chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Przepis art. 100 KP określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 KP jest jego § 1, który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 KP szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego – tak postanowienie Sądu Najwyższego Z 8.08.2023 r. I PSK 100/22 i cytowane w nim orzecznictwo.

Pozwany wykazywał, że cele premiowe, których realizacji podjął się powód (i otrzymał za nie premię) były zbędne z punktu widzenia pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego „zbędność” czynności pracownika nie musi być równoznaczna z „bezprawnością” czyli naruszeniem podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. W okolicznościach sprawy fakt akceptacji przez zarząd pozwanej spółki celów premiowych dwiema uchwałami a następnie zaaprobowanie, również uchwałami, zrealizowania założonych przez pracownika celów wyklucza przyjęcie, że działania powoda były bezprawne. Nie sposób pominąć, że zarząd pozwanej spółki jako strona umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z 25 czerwca 2021 r. znał dobrze jej postanowienia a mimo to nie zakwestionował wskazywanych przez powoda celów premiowania i przyjął je do realizacji. Istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, że punktu widzenia interesów zarządu pozwanej spółki cele te nie były zupełnie obojętne. Z danych (...) sp. z o.o. (nr KRS (...)) wynika, że spółkę zawiązano 11.01.2021 r. Powszechnie wiadomo jest, że celem spółki jest budowa elektrowni gazowej. Wspólnikiem spółki w dacie powstania była wyłącznie (...) S.A. (od kwietnia 2022 r. również (...) S.A.- obecnie (...) S.A.). (...) S.A. jest też jednym z dwóch wspólników pozwanej spółki, drugim jest (...) S.A. (KRS (...)). Dwóch z członków zarządu pozwanej spółki (będących członkami w czasie gdy podejmowano uchwały odnośnie do celów premiowania za III i IV kwartał 2021 r.) – A. G. (członek zarządu do 20.05.2022 r. i P. Z. (członek zarządu do 7.09.2022 r.) byli też jednocześnie jedynymi członkami zarządu nowopowstałej (...) sp. z o.o. Zostali wpisani w chwili rejestracji spółki 29.01.2021 r. i wykreśleni 22.06.2021 r. – tuż przed podpisaniem umowy sprzedaży przedsiębiorstwa. Zatem byli osobami, którzy musieli brać czynny udział w negocjowaniu tej umowy. Nie sposób przyjąć, że nie znali jej treści. Co więcej P. Z. ponownie został członkiem zarządu (...) O. sp. z o.o w 2021 r., został wpisany do KRS 20.09.2021 r., wykreślony 25.07.2022 r. A zatem w momencie gdy zarząd pozwanej spółki podejmował uchwały: nr 79/2021 dotyczącą uchwalenia celów premiowych dla pracowników na 2021 r., nr 80/2021 r. dotyczącą rozliczenia celów premiowych dla pracowników za III kwartał i nr (...) dotyczącą rozliczenia celów premiowych dla pracowników za IV kwartał P. Z. był członkiem zarządu obu stron umowy z 25 czerwca 2021 r. Z całą pewnością musiał mieć świadomość odnoszącą się do kwestii przebudowy ul. (...) czy mostu na N. tym bardziej, że od sierpnia 2022 r. (...) O. sp. z o.o przeniosła swoją siedzibę właśnie na ulicę (...). Nie sposób zatem nie dostrzec, że kwestia kar umownych związanych z inwestycjami mogła mieć znaczenie również dla pozwanej. Istotne w sprawie jest też to, że **zarząd pozwanej spółki** powołał zespół składający się z powoda, specjalisty ds. konstrukcyjno-budowlanych i specjalisty ds. roszczeń z uprawnieniami radcy prawnego do uczestniczenia w spotkaniach negocjacyjnych z Miastem O. (k. 226 akt). Dopiero po spotkaniach 20.10.2021 r. i 10.11.2021 r. członek zarządu P. Z. polecił aby dokumenty przekazano adwokatowi R. P. (1), który przejął zadania związane z negocjacjami w zakresie kar umownych i zwrotu świadczeń z tytułu realizacji umów dotyczących ul (...) i mostu z ramienia (...) sp. z o.o w 2021 r. Nie miało to wpływu na podważenie przez zarząd faktu zrealizowania przez powoda celów premiowych za IV kwartał (...). w styczniu 2022 r. Co więcej M. K. zwrócił się do zarządu spółki o wskazanie czy wobec przejęcia przez R. P. sprawy dotyczącej dochodzenia przez pozwaną spółkę roszczeń wobec Miasta O. z tytułu umów dotyczących ulicy (...) i przebudowy mostu jego udział w spotkaniach negocjacyjnych 20.10.2021 r. i 10.11.2021 r. wypełnia cel premii i czy zasadnym jest sporządzenie przez

nego opinii dotyczącej kary umownej. **Członek zarządu P. Z. wskazał, że udział powoda w spotkaniach z przedstawicielami Miasta O. wypełnia cel premiowy** (k. 228 akt sprawy).

Materiał dowodowy wskazuje, że, mimo udziału przy negocjowaniu umowy z 25 czerwca 2021 r. przez wielu prawników, z uwagi na jej obszerność, szczegółowa treść dotycząca zakresu zbytych praw na rzecz (...) O. sp. z o.o. mogła nie być w pełni poznana (uświadomiona) przez strony umowy. Zgodnie z ust 5.1.3. umowy zbyto prawa z umów odsyłając do Rozdziału 2 i załącznika 5.1. przy czym zapisano, że są to „w szczególności” umowy wskazane w tym załączniku, zatem jednoznacznie trudno określić zakres cesji posiłkując się fragmentem umowy złożonym przez pozwaną. Warto przy tym wskazać, że przed podpisaniem umowy cesji zarząd pozwanej pismami z 9.06.2021 r. zwrócił się do Prezydenta Miasta O. (k. 75 i 76 akt) o wyrażenie zgody na przejście praw i zobowiązań z umowy dotyczącej rozbudowy przeprawy mostowej na rzece N. nr U 300 oraz przebudowy ulicy (...) i budowy ronda nr (...) na spółkę (...) sp. z o.o. W odpowiedzi Prezydent Miasta O. pismem z 15.06.2021 r. (k. 186 akt) wskazał, że w jego ocenie w każdej z tych umów wygasł stosunek prawny łączący Miasto O. z Elektrownią (...) sp. z o.o. Inwestycje zostały zakończone. Miasto zwróciło się o wskazanie konkretnych uprawnień, których przejście miałyby nastąpić. Natomiast w zakresie obowiązków podano, że Miasto O. nie ma żadnych zobowiązań wobec Elektrowni (...) sp. z o.o. Z chwilą podpisania umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z 25.06.2021 r. nadal trwały uzgodnienia z Miastem O.. I tak pismem z 28.08.2022 r. Miasto O. odnosiło się do propozycji ugodowych pozwanej spółki dotyczących umów przebudowy ul (...) i rozbudowy mostu (k. 190 akt).

Z zeznań K. L. (2) wynika też jednoznacznie, że (...) sp. z o.o. dopiero w drugiej połowie 2022 r. została powiadomiona, że do nich należy prowadzenie negocjacji z Miastem O.. Wówczas pozwana przekazała jej dokumenty i notatki związane z tą sprawą.

Opisane wyżej okoliczności wykluczają przyjęcie, że działania powoda nosiły znamiona bezprawności. Pracodawca wiedział o nich i je akceptował. Żaden dowód nie prowadzi też do wniosku, że powód określając cele premiowania i ich realizację działał intencjonalnie z zamiarem wprowadzenia pracodawcy w błąd. Wniosek Sądu Rejonowego, że powód nie powinien otrzymać premii bo jego działania były bezprzedmiotowe jest dowolny i niespójny z materiałem dowodowym. Nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji, że powód dopuścił się zaniedbania obowiązków.

Niestwierdzenie bezprawnego działania powoda oraz możliwości przypisania mu winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa wyklucza możliwość uznania jego zachowania, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Z tych względów powództwo M. K. należało uwzględnić i na zasadzie art. 56 § 1 KP orzec o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 58 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z treści pozwu ani uzasadnienia Sądu Rejonowego nie wynika, że odszkodowanie zostało zwiększone na zasadach z Kodeksu cywilnego. Sąd Rejonowy nie orzekł nawet o żądanych przez powoda odsetkach. W konsekwencji rację ma pozwana, że wysokość odszkodowania winna zostać ustalona według reguł § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2017 poz. 927) czyli według zasad obowiązujących przy określaniu ekwiwalentu za urlop. Dlatego na zasadzie art. 386 § 1 KPC zmieniono zaskarżony wyrok w pkt 1 i obniżono kwotę odszkodowania do 57.362,70 zł. a w pozostałym zakresie powództwo oddalono.

Zasadny również jest zarzut nieprawidłowego rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego i tym samym naruszenie art. 98 KPC w zw. z § 9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 4050 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji gdy wysokość tych kosztów wynosi 180 zł. Do obliczenia kosztów zastępstwa procesowego w przypadku orzeczenia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem zwolnienie bez wypowiedzenia właściwe jest zastosowanie § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych a nie § 9 ust 1 pkt 2 jak to uczynił Sąd Rejonowy.

Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2002 r. III PZP 15/2002 OSNP 2003/12 poz. 285)

Z tych powodów na zasadzie art. 386§ 1 KPC w pkt 1 i 2 wyroku, wyrok Sądu Rejonowego został zmieniony.

W pozostałym zakresie apelacja została oddalona na podstawie art. 385 KPC z przyczyn omówionych wyżej (punkt 3 wyroku).

Na koniec Sąd Okręgowy odniesie się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania tj. art. 299 KPC w zw. z art. 227 KPC przez pominięcie przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony pozwanej oraz sugerowanego zarzutu pozbawienia strony możliwości obrony swych praw przed sądem – art. 379 pkt 5 KPC.

Zarzut ten nie jest zasadny.

Pozbawienie możliwości obrony praw, o którym mowa w art. 379 pkt 5 KPC zachodzi, jeżeli z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego, strona nie mogła, wbrew swej woli, brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części a skutków tych wadliwości nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji. Pozbawienie możliwości obrony praw strony nie musi wywierać wpływu na wynik sprawy i nie jest nim niemożliwość udowodnienia przez stronę jej twierdzeń, lecz normalny brak możliwości działania, bez względu na to, czy udział strony w procesie mógłby mieć znaczenie dla istoty rozstrzygnięcia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2004 r., IV CK 418/02, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2003 r., IV CK 76/02, niepubl.).

W orzecznictwie dominuje stanowisko, że pozbawienie stron możliwości obrony swych praw, aby mogło stanowić przyczynę nieważności, musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączyć możliwość obrony (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1961 r., 3 CR 953/60, NP 1962 nr 1, s. 117 z glosą W. Siedleckiego). Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części, bo tylko taka sytuacja wpływa na prawo do obrony swych praw w procesie. Zatem wyłącznie przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw. Nie każde naruszenie przepisów proceduralnych może być zatem w ten sposób traktowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811).

Z taką sytuacją nie mamy miejsca w sprawie. Pozwana spółka została wezwana do osobistego stawiennictwa na rozprawę 5.02.2024 r., do wezwania załączono stosowne pouczenia (k. 248- 249). Wezwanie doręczono 27.11.2023 r. (k. 268 akt). Na rozprawie w formie zdalnej uczestniczyła pełnomocnik pozwanej spółki. A zatem spółka była należycie reprezentowana i brak jest podstaw do stwierdzenia, że została pozbawiona możliwości obrony swoich praw.

Rozważenia zatem podlega zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 299 KPC. Zgodnie z tym przepisem jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. Natomiast zgodnie z art. 300 KPC za osobę prawną sąd przesłuchuje osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do reprezentowania, przy czym sąd decyduje czy przesłuchać wszystkie osoby czy niektóre z nich. Gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, sąd oceni, czy mimo to należy przesłuchać tę stronę, czy też dowód ten pominąć w zupełności. Sąd postąpi tak samo, gdy druga strona lub niektórzy ze współuczestników nie stawili się na przesłuchanie stron lub odmówili zeznań – art. 302§ 1 KPC. Rację przy tym ma

pozwana, że wezwanie strony do osobistego stawiennictwa w celu przesłuchania winno być imienne. Niedochowanie tego obowiązku w okolicznościach sprawy nie ma jednak wpływu na ocenę żądań powoda.

Sąd I instancji w uzasadnieniu stwierdził, że dowód z przesłuchania strony pozwanej nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia i dlatego ograniczono dowód z przesłuchania stron jedynie do przesłuchania powoda. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji odnośnie do tej kwestii. Okoliczności związane ze wskazaniem przez powoda celów premiowych i stwierdzeniem ich realizacji zostały w dostateczny sposób wykazane za pomocą dokumentów i zeznań świadków. Przesłuchanie stron w okolicznościach sprawy nie było konieczne. Szczególnie dotyczy to prezes pozwanej spółki (...), która na stanowisko została powołana w drugiej połowie 2022 r. (wpisana do KRS 17.11.2022 r.) a więc znacznie później niż miały miejsce okoliczności będące podstawą zwolnienia powoda. Dowód z przesłuchania stron jest jedynie dowodem pomocniczym, w realiach sprawy nie miał żadnego wiodącego znaczenia dla ustaleń faktycznych. Obowiązek przesłuchania stron nie ma charakteru bezwzględny i aktualizuje się wówczas gdy sąd uzna, że dotychczasowe wyniki postępowania dowodowego nie świadczą o wyjaśnieniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia. Zaniechanie przez sąd przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron nie stanowi naruszenia tego przepisu, jeżeli w ocenie tego sądu fakty istotne zostały już wyjaśnione. Kwestia konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony należy do zakresu swobodnej decyzji Sądu, opartej na analizie zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 30 października 2019 r. I ACa 265/19). Dowód z przesłuchania stron ma charakter subsydiarny, a zatem potrzeba jego przeprowadzenia materializuje się wtedy, gdy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. W judykaturze podkreśla się, że kwestia konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony należy do zakresu swobodnej decyzji Sądu opartej na analizie zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności. Przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron jest konieczne wówczas, gdy nie ma możliwości przeprowadzenia innych dowodów, lub gdy brak jest dowodów. W rezultacie nieprzesłuchanie strony może stanowić naruszenie art. 299 KPC tylko wówczas, gdy mogło ono wpłynąć na wynik sprawy, rozumiany jako wyjaśnienie wszystkich istotnych i spornych okoliczności dotyczących stosunków prawnych pomiędzy stronami sporu, albo gdy dowód z przesłuchania strony był jedynym dowodem, którym dysponował sąd (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2010 r. w sprawie o sygn. akt II CSK 369/09). Przesłuchanie stron dopuszczalne jest więc tylko wyjątkowo, gdy w ocenie sądu, opartej na całokształcie okoliczności sprawy, brak jest w ogóle innych środków dowodowych albo gdy istniejące okazały się niewystarczające do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślić więc należy, że to sądowi pozostawiono do uznania kwestię przeprowadzenia tego dowodu, co może nastąpić tylko wyjątkowo w przypadku ziszczenia się warunków wskazanych w art. 299 KPC, które jednak w realiach niniejszej sprawy nie wystąpiły. Zebrany materiał dowodowy był bowiem wystarczający do podjęcia prawidłowego rozstrzygnięcia albowiem wszystkie okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione. W sprawie kluczowe znaczenie miały bowiem dokumenty – regulamin wynagradzania i premiowania, uchwały zarządu i pisma omówione wyżej. Zeznania stron nie mogą podważyć ustaleń wynikających z treści dokumentów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC w zw. z art. 232 KPC polegającego na wadliwej ocenie materiału dowodowego skutkującą błędnym ustaleniem przez Sąd Rejonowy, że powód działał w ramach większego zespołu osób więc nie można mu przypisać winy za zaistniałą sytuację, gdy tymczasem zakres obowiązków oraz cele premiowe i ich rozliczanie przez pozostałych pracowników były całkowicie odmienne zarzut ten nie może wpłynąć na rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy po uzupełnieniu ustaleń doszedł do przekonania, że działania powoda były pobawione bezprawności i działanie w ramach jakiegokolwiek zespołu nie ma dla tej oceny żadnego znaczenia. Najistotniejsze w sprawie jest akceptowanie przez zarząd spółki działań powoda i inne czynności zarządu wyżej opisane, które wykluczają przyjęcie, że postępowanie M. K. było bezprawne.

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w wyroku.

Na zasadzie art. 98 KPC w zw. z art. 100 KPC i 108 § 1 KPC zasądzono od pozwanego na rzecz powoda 120 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (§ 10 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Powód uległ w nieznaczącej części swego żądania,

a wysokość wynagrodzenia liczonego na zasadach jak w przypadku ekwiwalentu za urlop winna zostać obliczona przez pozwaną spółkę, która uczyniła to dopiero w postępowaniu apelacyjnym.