

Sygn. akt VI Pa 92/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Anna Brudkowska - Lau

Sędziowie: SSO Ewa Krakowska

SSO Elżbieta Pietrzak (spr.)

Protokolant – stażysta Katarzyna Słaba

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: A. K.

przeciwko: Szkole Podstawowej w K.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 20 sierpnia 2018r.

sygn. akt VII P 254/18

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w B. VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i pozostawia temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

SSO Anna Brudkowska – Lau

SSO Ewa Krakowska SSO Elżbieta Pietrzak

Sygn. akt VI Pa 92/18

UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł pozew przeciwko Szkole Podstawowej w K. o ustalenie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie leżą po jego stronie oraz o zasądzenie zapłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 6.715,23 zł brutto. Wniósł również o zasądzenie kosztów postępowania od pozwanej. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w wyniku wcześniejszej sprawy toczącej się w (...)Sądzie o sygn. akt VII P 652/17 zawarł ugodę o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną za porozumieniem stron. Akta zawierają wyrok Sądu Apelacyjnego w G., który potwierdza, że przyczyna rozwiązania nie leżała po stronie powoda. Według ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zdaniem powoda przysługuje jemu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód wskazał, iż wezwał pracodawcę do

zapłaty, wezwanie pozostało bez odpowiedzi z jego strony. Podkreślił, że ugoda nie znosi obowiązku powstałego z mocy art. 10 ustawy. Zdaniem powoda strony nie zrzekły się zobowiązań nałożonych przez ustawodawcę, a pracodawca to ignoruje wiedząc o tym, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leży po stronie pracownika, gdyż wyrok uniewinnia go od zarzutów.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że ze stanowiskiem powoda nie sposób się zgodzić. Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Wskutek prawomocnego orzeczenia wobec powoda kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy, pracodawca stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy z dniem 24 maja 2017r. w trybie art.26 ust.1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Od orzeczenia dyscyplinarnego powód złożył odwołanie do Sądu Apelacyjnego w G. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który wyrokiem z dnia 5 grudnia 2017r. uniewinnił powoda od stawianych mu zarzutów. Po tej dacie powód skierował do Sądu Rejonowego w B. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy. W dniu 12 kwietnia 2018r. strony zawarły ugodę, na mocy której zmieniono tryb rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie za porozumieniem stron. Elementem ugody było złożenie przez powoda oświadczenia, iż postanowienia zawarte w ugodzie wyczerpują w całości roszczenia A. K. wobec pracodawcy. W tej sytuacji, zdaniem pozwanej, żądanie obecnej odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę, z uwagi na to, że przyczyna rozwiązania nie dotyczy pracownika, jest niezasadne. Pozwana wskazała, że po pierwsze żądanie to jest niezgodne z treścią ugody sądowej. Ponadto zgodnie z art.10 ust 1 w/w ustawy podstawą przyznania odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem, gdy przyczyny nie dotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. W niniejszej sprawie zmiana trybu zakończenia współpracy była wspólną decyzją stron-w obliczu wyników postępowania dyscyplinarnego prowadzonego wobec powoda, a także jego zachowania stanowiącego podstawę zapadnięcia orzeczenia wydanego przez (...) Komisję Dyscyplinarną (...)

Wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2018r. Sąd Rejonowy w B. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt 1.), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2.) a kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (punkt 3.).

U podstaw takiego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Wskutek prawomocnego orzeczenia wobec powoda kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy, pracodawca stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy z dniem 24 maja 2017r. w trybie art.26 ust.1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Oświadczenie pracodawcy zawierało informację o możliwości skierowania w tej sprawie odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni od daty jego doręczenia. Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy w dniu 23 czerwca 2017r. W dniu 23 czerwca 2017r. powód wystąpił do pracodawcy drogą mailową z prośbą o sprostowanie świadectwa pracy. Pracodawca pismem z dnia 29.06.2017r. odmówił sprostowania świadectwa pracy. Od orzeczenia dyscyplinarnego powód złożył odwołanie do Sądu Apelacyjnego w G. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który wyrokiem z dnia 5 grudnia 2017r. uniewinnił powoda od stawianych mu zarzutów.

A. K. pozwem z dnia 12 grudnia 2017r. wystąpił przeciwko pozwanej szkole o sprostowanie świadectwa pracy poprzez stwierdzenie, że stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 czerwca 2017r. poprzez rozwiązanie umowy o pracę, wykreślenie ze świadectwa pracy podstawy prawnej zakończenia stosunku pracy. Nadto wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy, zmienione następnie na przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy i za czas gotowości do pracy. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą VII P 652/17. W dniu 12 kwietnia 2018r. strony zawarły ugodę przed Sądem, na mocy której zmieniono tryb rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie za porozumieniem stron. Pozwana zobowiązała się wydać powodowi świadectwo pracy z trybem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron – w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania; pozwana zobowiązała się zapłacić na rzecz powoda kwotę 6.539,26 zł netto tytułem dodatku wiejskiego, mieszkaniowego i z tytułu wysługi lat w terminie do dnia 30.04.2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w razie opóźnienia w płatności. Nadto strony zgodnie oświadczyły, że niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia stron wynikające z łączącego strony

stosunku pracy. Pozwana oświadczyła, że w przypadku złożenia przez powoda wniosku o wystawienie zestawienia o wysokości wynagrodzenia wraz z należnymi dodatkami zostanie on uwzględniony. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w imieniu pozwanej szkoły ugodę zawarła dyrektor G. G. reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego M. S.. Strony przed podjęciem decyzji o podpisaniu ugody rozmawiały na jej temat, konsultowały się również z księgową. Treść ugody była wyjaśniana przez Sędziego sprawozdawcę, nie było nacisków, ugoda została podpisana w spokojnej atmosferze. Powód w tym czasie nie był pod wpływem alkoholu ani innych środków wyłączających postrzeganie rzeczywistości. Przy ustalaniu warunków ugody strony przewidziały wypłatę trzynastej pensji powoda w związku ze zmianą daty ustania stosunku pracy i taka również została mu wypłacona.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny sprawy ustalił na podstawie dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o przesłuchanie stron. Sąd ten dał wiarę zeznaniom, ponieważ w jego opinii były one zbieżne.

Biorąc pod uwagę tak ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w okolicznościach sprawy rozstrzygnięcia wymagał zgłoszony przez pozwaną zarzut powagi rzeczy ugodzonej. Strona powodowa prezentowała bowiem stanowisko, że ugoda rozstrzygała jedynie wycinek sporu, dotyczący wyłącznie dochodzonej tam kwoty, natomiast pozwana uważała, że zawarta ugoda definitywnie zamyka spór stron.

Sąd ten wskazał, że zgodnie z treścią art. 917 k.c. istotą ugody jest czynienie sobie wzajemnych ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Sąd ten podkreślił, że rozmiar i rodzaje ustępstw pozostają jedynie w gestii zainteresowanych stron. Ugoda zawarta w trakcie toczącego się postępowania ma dwoisty charakter: z jednej strony jest czynnością procesową stron zmierzającą do zakończenia procesu i umorzenia postępowania (art. 223 k.p.c. w zw. art. 355 § 1 k.p.c.), z drugiej zaś jest czynnością prawną, której podstawę materialnoprawną stanowią przepisy art. 917 i 918 k.c. Z punktu widzenia prawa materialnego jest więc umową, dlatego też skutki materialnoprawne ugody odpowiadają konsekwencjom zawarcia umowy, która kształtuje prawa i obowiązki stron. W razie ponownego wytoczenia powództwa o roszczenie objęte treścią ugody sądowej pozwany może podnieść tzw. zarzut rzeczy ugodzonej, co w przypadku jego uwzględnienia prowadzi do jego oddalenia. (podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 15.04.2016r. I ACa 1142/15).

Dokonując oceny treści zawartej między stronami ugody z dnia 12 kwietnia 2018 r., Sąd Rejonowy stwierdził, że nie może budzić ona żadnych wątpliwości w zakresie jej rozumienia przez strony. Zdaniem Sądu treść ugody wskazuje, że stanowi ona rozstrzygnięcie sporu wynikającego ze stosunku pracy łączącego strony, a nie rozstrzygnięcie jedynie o jakiejś części spornej wierzytelności. Sąd ten wskazał, że powód w sprawie o sygn. akt VII P 652/17 również nie określał swego roszczenia jako częściowe, a w uzasadnieniu pozwu podawał te same okoliczności faktyczne co w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy doszedł zatem do wniosku, że przedmiot tej sprawy zawiera się w ugodzie. Nie zmienił się zespół okoliczności faktycznych, z których powód wywodzi swoje roszczenia w obu sprawach.

Treść ugody, zdaniem Sądu Rejonowego, wykluczała możliwość ponownego dochodzenia zapłaty przez powoda należności wynikających ze stosunku pracy, gdyż doszło do uchylenia między stronami sporu co do ściśle określonego roszczenia. Mając na uwadze, że powód w żaden sposób nie uchylił się od skutków prawnych zawartej ugody sądowej oraz fakt wykonania przez pozwaną jej postanowień, Sąd pierwszej instancji uznał, iż ugoda wiąże strony, a objęty nią stosunek wygasł w wyniku wykonania. W opinii tego Sądu żądanie zasądzenia dodatkowej kwoty musiało zatem zostać oddalone, jako roszczenie o wykonanie nieistniejącego już zobowiązania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ważność zawartej przez strony ugody została zbadana przez sąd orzekający w sprawie o sygn. VII P 652/17, który nie znalazł podstaw do uznania, że jest ona niedopuszczalna i umorzył toczące się postępowanie.

Na marginesie Sąd ten wskazał, że powództwo w sprawie VII P 652/17 było złożone z przekroczeniem ustawowych terminów tak dla żądania sprostowania świadectwa pracy jak i przywrócenia do pracy. Zatem ugoda w tamtej sprawie nie mogła być inaczej oceniona jako zawarta w interesie pracownika. Następnie Sąd ten stwierdził, że podziela

stanowisko Sądu Apelacyjnego w Krakowie wyrażone w wyroku z 25.05.2017r. IACa 1691/16 odnośnie skutków prawnych zawarcia ugody. Otóż zawarcie przez stronę oświadczenia, iż zrzeka się jakichkolwiek dalszych roszczeń wynikających z określonego zdarzenia prawnego, powoduje nie tylko możliwość podniesienia przez drugą stronę, w ramach sporu o takie roszczenie, zarzutu sprawy ugodzonej ale także, w warunkach skuteczności zrzeczenia, utratę prawa podmiotowego do dochodzenia tego roszczenia w przyszłości.

W konsekwencji, uznając zasadność zarzutu powagi rzeczy ugodzonej, Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Dodatkowo Sąd ten podkreślił, że nieprawidłowy był wywód powoda, iż niejako automatycznie należy się mu odprawa z „mocy ustawy”. Sąd te wskazał, że przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszej sprawie zmiana trybu zakończenia współpracy była wspólną decyzją stron w obliczu wyników postępowania dyscyplinarnego prowadzonego wobec powoda, a także jego zachowania stanowiącego podstawę zapadnięcia orzeczenia wydanego przez (...) Komisję Dyscyplinarną dla (...). Zatem, zdaniem Sądu, nie zaszły przesłanki wynikające z wymienionej ustawy prowadzące do uwzględnienia roszczenia o zapłatę odprawy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu, natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust. 1 w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wywiódł powód, który zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo oraz zasądzającej od powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej, tj. w punktach 1 i 2. oraz wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa, tj. ustalenie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy między powodem a pozwaną nie leżą po stronie powoda oraz zasądzenie odprawy pracowniczej i zwrotu ewentualnych kosztów procesu od pozwanej na rzecz powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. błędną wykładnię punktu 4 tej ugody przez uznanie, że powód zrzekł się prawa do dochodzenia odprawy, bez uwzględnienia zamiarów stron i ograniczenia swobody zawierania umów normami ustawowymi, tutaj nakazującymi wypłatę odprawy.
2. naruszenie art. 84 k.p. przez jego niezastosowanie polegające na uznaniu, że powód zrzekł się odprawy ugodą zawartą z pozwaną 12 kwietnia 2018r., mimo że nie mógł zrzec się odprawy, gdyż zakaz ten, tj. zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia ma charakter bezwzględnie obowiązujący.
3. naruszenie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że polubowne rozwiązanie sporu co do trybu rozwiązania stosunku pracy na drodze ugody z pozwaną z dnia 12 kwietnia 2018r. oznacza, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą w części po stronie powoda oraz

poprzez przypisanie powodowi przyczyn leżących po jego stronie na podstawie prawomocnie zmienionego orzeczenia (...)Komisji Dyscyplinarnej przy (...)z dnia 24 maja 2017r. z naruszeniem art. 365 § 1 k.p.c..

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że żądanie wypłaty odprawy jest nowym roszczeniem powoda. Powód wskazał, że zawierając ugodę o zmianie trybu rozwiązania stosunku pracy, strony zgodziły się na to, że stosunek pracy zostanie objęty działaniem ustawy z dnia 13 marca 2003r., ponieważ, zdaniem powoda, wypłata odprawy była dorozumianą czynnością składową wykonania ugody. Podkreślił, że nie można twierdzić, że tą samą ugodą, którą powód uzyskał prawo do odprawy z mocy ustawy, zarazem się go zrzekł. Wskazał, że nie ma możliwości prawnej uchylenia się od nakazu ustawowego na drodze ugody, ponieważ z art. 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej (zob. wyrok SN z 3.2.2006 r., II PK 161/05, OSNP Nr 3-4/2007, poz. 41 oraz wyrok SA w Warszawie z 28.3.1996 r., III APr 11/96, OSA Nr 1/1997, poz. 4). Powód podkreślił również, że nieuprawnione było stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy łączącego go z pozwaną nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. Zdaniem powoda, jedyną przyczyną ustania stosunku pracy było orzeczenie dyscyplinarne z dnia 24 maja 2017r. Podpisując ugodę 12 kwietnia 2018r. strony były związane mocą znanego im, prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w G. z dnia 5 grudnia 2017r., który jasno stanowi, że orzeczenie dyscyplinarne (...) Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy (...) z 24 maja 2017r. uniewinnia powoda od całości stawianych mu zarzutów, co oznacza, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie leżały po jego stronie.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji z powodu jej bezzasadności oraz o zasądzenie kosztów sądowych poniesionych przez pozwaną, w tym kosztów zastępstwa procesowego ustalonych według norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że odprawa nie należała się powodowi, co było oczywiste dla każdej ze stron już w trakcie rozmów ugodowych, poprzedzających zawarcie ugody z dnia 12 kwietnia 2018r. Wskazał, że *causą* zawarcia ugody nie były żadne okoliczności (np. zmiany organizacyjne) leżące po stronie Pracodawcy. Podkreślił, że powód w dniu 6 maja 2015r. podjął szereg nieprawidłowych działań w stosunku do pozostających pod jego opieką uczniów ówczesnej klasy (...), w tym ucznia K. Ż.. W szczególności wyprowadził tego ucznia z klasy, pozostawił pozostałych uczniów samych w sali szkolnej, naruszył nietykalność cielesną ucznia (w tym wynosząc go za wyciągnięte ręce z sali lekcyjnej). Wskutek tych działań powoda uczeń wybiegł z budynku szkolnego w stanie silnego wzburzenia emocjonalnego. Było to niebezpieczne, albowiem obok budynku szkoły znajduje się droga krajowa nr (...) o dużym natężeniu ruchu pojazdów, a także przejazd kolejowy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 84 Kodeksu pracy pełnomocnik pozwanej wskazał, że zgodnie z tym przepisem pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, jednak przepis ten dotyczy wyłącznie wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, a nie innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą. Odnośnie z kolei naruszenia art. 10 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż ugodzone rozwiązanie stosunku pracy („za porozumieniem stron”) zaistniało po części z przyczyn leżących po stronie powoda, pozwana wskazała, że jest to stanowisko słuszne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się być uzasadniona w sposób skutkujący uchyleniem wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji,

ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97).

Stosownie do treści art. 386 § 4 k.p.c. sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W orzeczeniu z 11 marca 1998 r. (III CKN 411/97) Sąd Najwyższy przyjął, że nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. oznacza niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia. Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza również zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97).

Istota niniejszego sporu sprowadzała się do ustalenia czy powodowi służy prawo do odprawy na mocy art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Stosunek pracy łączący powoda z pozwaną rozwiązał się (ostatecznie) na mocy porozumienia stron. Odprawa z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2002r. należałaby się powodowi w sytuacji ustalania, że wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. To te istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności winien w postępowaniu dowodowym ustalić Sąd pierwszej instancji. Ustalanie stanu faktycznego w tym zakresie było warunkiem koniecznym zastosowania właściwej normy prawa materialnego, tj. art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Okoliczności związane z rzeczywistymi powodami, które legły u podstaw zakończenia stosunku pracy łączącego strony stanowiły przesłanki zastosowania norm prawa materialnego.

Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę, nie skupił się jednak w ogóle na ustalaniu tych kwestii – postępowanie dowodowe, które Sąd przeprowadził, ograniczyło się do dopuszczenia dowodu z przesłuchania stron w zasadzie wyłącznie na okoliczności dotyczące badania kwestii związanych z samym zawarciem przez strony ugody sądowej z dnia 12 kwietnia 2018r. Na tą okoliczność Sąd dopuścił również dowód z dokumentów zgromadzonych aktach sprawy VII P 652/17 w postaci tej ugody. Sąd pierwszej instancji bowiem, uznając zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut powagi rzeczy ugodzonej za zasadny, uznał niejako, że zbędna jest potrzeba badania kwestii zasadności samego roszczenia o odprawę. Stanowisko Sądu Rejonowego sprowadzało się do stwierdzenia, że zapis punktu 4. ugody z dnia 12 kwietnia 2018r. zawartej przed Sądem Rejonowym w B. na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2018r. o treści” „strony zgodnie oświadczają, że ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia stron wynikające z łącznego strony stosunku pracy” należy interpretować w ten sposób, że powód zrzekł się na przyszłość dochodzenia od pracodawcy jakichkolwiek roszczeń ze stosunku pracy, w tym również takich, które nie wynikają wyłącznie ze stosunku umownego, ale również z zapisów ustawowych – między innymi odprawy uregulowanej w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Tymczasem stanowisko Sądu Rejonowego należy uznać jako nieprawidłowe. Sąd ten bowiem przeoczył dwie okoliczności. Po pierwsze, że samo oświadczenie powoda o zrzeczeniu się wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy z pozwaną nie mogło nigdy dotyczyć zrzeczenia się jakiegokolwiek części wynagrodzenia należnego powodowi od pozwanej w związku z tym stosunkiem. Zgodnie z art. 84 kodeksu pracy, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. W wyroku dnia 20 czerwca 2006 r., wydanym pod sygnaturą II PK 317/05 Sąd Najwyższy wskazał, mimo, że przepis art. 84 k.p. gramatycznie dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, ustanawiając zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika, to wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy

przesądza ustawodawca, jak np. w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p.), czy też nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru dokonuje zatem abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii. W oparciu o motywy tych orzeczeń można wyprowadzić generalny wniosek, iż niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje. W innym wyroku, z dnia 3 lutego 2006 r., wydanym pod sygnaturą II PK 161/05, Sąd Najwyższy wskazał, że z art. 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej. Oznacza to, że nawet w sytuacji, w której powód wprost zrzekłby się odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, to i tak oświadczenie takie byłoby bezskuteczne. Odprawę taką należy bowiem zakwalifikować do grupy szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę i – wobec normy wyrażonej w artykule 84 kodeksu pracy - nie można zrzec się prawa do niej jakąkolwiek czynnością prawną.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił również kolejnej okoliczności, a mianowicie tego, że nieskuteczne byłoby to zrzeczenie również w kontekście tego, że dotyczyło sytuacji przyszłej. Dopiero z chwilą podpisania ugody stała się ona skuteczna, tj. dopiero po podpisywaniu ugody w aspekcie formalnym rozwiązanie stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną przekwalifikowane zostało wolą stron z trybu wygaśnięcia tego stosunku w związku z nałożeniem na powoda kary dyscyplinarnej, na tryb porozumienia stron. Dopóki łączący strony stosunek pracy nie rozwiązał się za porozumieniem stron, powód nie miał możliwości dochodzenia roszczenia z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013r. Dopiero kwalifikacja trybu rozwiązania stosunku pracy jako rozwiązanie tego stosunku na mocy porozumienia stron otworzyło powodowi możliwość żądania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Powód zatem nie mógł rzecz się roszczenia, które w chwili składania takiego oświadczenia, jeszcze mu nie przysługiwało.

Biorąc pod uwagę obie te okoliczności- bezwzględny zakaz zrzecania się prawa do wynagrodzenia unormowany w art. 84 kodeksu pracy oraz okoliczność zmaterializowania się tego roszczenia po stronie powoda dopiero po podpisaniu ugody, stwierdzić należało, że zarzut powagi rzeczy ugodzonej nie mógł odnieść skutku co do roszczenia powoda o odprawę. A zatem roszczenie takie powód miał, nie wyłączył możliwości jego dochodzenia fakt zawarcia ugody z dnia 12 kwietnia 2018r. i roszczenie to winno podlegać merytorycznej ocenie, co do jego zasadności- w kontekście zapisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy stwierdza, że takiej merytorycznej oceny Sąd pierwszej instancji nie dokonał. Wprawdzie na marginesie swych rozważań w uzasadnieniu wyroku wyraził stanowisko o niezasadności takiego roszczenia w związku z tym, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego strony nie leżała wyłącznie po stronie powoda, niemniej w kontekście braku jakichkolwiek ustaleń faktycznych w tym zakresie, stanowisko takie nie jest możliwe do weryfikacji instancyjnej.

Mimo więc, że Sąd Odwoławczy, jako sąd meritum, przy stwierdzeniu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji naruszenia przepisów prawa materialnego polegającego na niezastosowaniu do ustalonego stanu faktycznego obowiązujących przepisów prawa (art. 84 kodeksu pracy) ma co do zasady możliwość dokonania samodzielnego rozstrzygnięcia w sprawie poprzez zastosowanie właściwej normy prawnej do ustalonego stanu faktycznego, to w przypadku niniejszym, możliwość ta jest wyłączona.

Konieczność zebrania materiału dowodowego w całości czyni niemożliwym poddanie decyzji Sądu Rejonowego merytorycznej ocenie poprzez zastosowanie prawidłowej normy prawnej.

Oceniając zaś samodzielnie potrzebę powołania dowodów, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że do ustalenia stanu faktycznego, koniecznym jest zgromadzenie przez Sąd pierwszej instancji pełnej dokumentacji związanej z postępowaniem dyscyplinarnym powoda, w tym wyroku Sądu Apelacyjnego w G. wraz uzasadnieniem wydanego w dniu 5 grudnia 2017r. w sprawie III APa 15/17, a w przypadku jego niesporządzenia - przeprowadzenia dowodu z dokumentów zgromadzonych w tych aktach, a także, jeśli zaistnieje taka konieczność, ponownego przesłuchania stron w celu wyjaśnienia prawdziwych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, w tym ustalania, jak układała się współpraca pomiędzy stronami stosunku pracy i czy zdarzenie z dnia 6 maja 2015r. stanowiło odosobniony przypadek w sposobie realizacji przez powoda jego obowiązków pracowniczych. Wbrew stanowisku powoda sama jedynie okoliczność, że wyrokiem Sądu Apelacyjnego w G. został uniewinniony od zarzutu uchybienia godności zawodu nauczyciela i obowiązkom nauczyciela w dniu 6 maja 2015r. oraz okoliczność, że formalnie stosunek pracy łączący go z pozwaną został rozwiązany na mocy porozumienia stron nie przesądza jeszcze o automatycznej konieczności uwzględnienia jego roszczenia. Sąd zobligowany będzie bowiem ustalić dokładne przyczyny, które legły u podstaw decyzji dyrekcji pozwanej o zakończeniu z powodem stosunku pracy i ustalić, czy rozwiązanie z powodem pracy, poza zdarzeniem z dnia 6 maja 2015r. nie miało dodatkowego źródła także w innych okolicznościach dotyczących powoda, w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy przy ponownym zbadaniu sprawy zwróci się do Sądu Apelacyjnego w G. o nadesłanie akt sprawy III APa 15/17 oraz rozważy przeprowadzenie innych dowodów, na okoliczność ustalania przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy. W tym celu Sąd zobowiąże strony do złożenia pism procesowych, w których strony powołają wszelkie twierdzenia i dowody na ich poparcie na okoliczność tego, jak układała się współpraca pomiędzy stronami stosunku pracy, przed dniem jego rozwiązania.

Dopiero po zgromadzeniu tych dowodów, Sąd Rejonowy będzie mógł dokonać subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod obowiązujące przepisy prawa - art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skoro zatem Sąd Pierwszej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w całości Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej (art. 108 § 2 k.p.c.)

Wobec powyższego, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Anna Brudkowska- Lau

SSO Elżbieta Pietrzak SSO Ewa Krakowska