

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 marca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił Powództwo T. R. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Założycielem pozwanej spółki i jej jedynym wspólnikiem jest Miasto Ł..

Powód T. R. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 9 października 2012 r. na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu. W par. 6 ust. 5 umowy strony postanowiły, że: „w przypadku wygaśnięcia mandatu, na skutek odwołania lub nie powołania na kolejną kadencję, wynagrodzenie płatne za ostatni miesiąc ulega podwyższeniu do wysokości trzykrotności dotychczas przyznawanego, nie więcej jednak niż dopuszczają odpowiednie przepisy w szczególności ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (...)”. Umowę o pracę w imieniu pozwanego zawierał z powodem przewodniczący Rady Nadzorczej J. B. (1). Wysokość wynagrodzenia powoda stanowiła pięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia brutto określonego w art. i art. 29 a, 29 b, 29 c ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (...).

Zawarcie umowy o pracę poprzedzały negocjacje odnośnie jej postanowień. Powodowi przedstawiono wzór umowy o pracę, który obowiązywał we wszystkich spółkach miejskich. Powód prosił o wyraźne uregulowanie kwestii odprawy. Uzyskał informację, że nie jest to możliwe, bowiem obowiązuje wzór umowy, który może być zmieniony tylko stosowną uchwałą władz miasta.

W dniu 28 lutego 2013 r. T. R. (1) złożył pisemną rezygnację ze stanowiska prezesa zarządu spółki z dniem 31 marca 2013 r. oraz wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r. Przyczyną złożenia rezygnacji z funkcji prezesa zarządu było niespełnienie przez właściciela obietnicy o dokapitalizowaniu spółki oraz przekonanie, że w świetle działań Miasta spółka nie ma perspektyw rozwoju.

W dniu 2 kwietnia 2013 r. pozwany wydał powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał z dniem 31 marca 2013 r. na skutek rozwiązania z dniem ukończenia pracy.

W dniu 6 maja 2013 r. powód podjął zatrudnienie w Urzędzie Miasta K. na stanowisku zastępcy dyrektora.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że w trakcie negocjacji poprzedzających zawarcie umowy o pracę J. B. (1) powiedział powodowi, że przepis par. 6 ust. 5 umowy o pracę należy interpretować w ten sposób, że powód nabędzie prawo do odprawy pieniężnej w przypadku wygaśnięcia mandatu. Wiadomo, że Miasto nie wyraziło zgody na zmianę postanowień umowy w przedmiocie prawa do odprawy. J. B. (1) był adwokatem, wiele kwestii uzgadniał również z ówczesnym członkiem rady nadzorczej radcą prawnym T. R. (2). T. R. zeznał, że z rozmów, które przeprowadzał z J. B. nie wynikało, aby mógł on powiedzieć powodowi, że nabędzie prawo do odprawy wbrew postanowieniom umowy o pracę.

Sąd pominął zeznania świadka M. P., bowiem nie wniosły one do sprawy istotnych okoliczności. Wiedza świadka o okolicznościach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ograniczała się do stwierdzenia, że powód prosił o zmianę postanowień umowy w przedmiocie prawa do odprawy. Kwestia ta ostatecznie została przez strony zgodnie przedstawiona w końcowych zeznaniach.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie

Zgodnie z art. 202 § 4 k. s. h. mandat członka zarządu wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu zarządu. Jak wynika z dokonanych ustaleń mandat T. R. wygasł na skutek rezygnacji powoda z funkcji prezesa zarządu dokonanej w dniu 28 lutego 2013 r. ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r. Wygaśnięcie mandatu skutkowało również rozwiązaniem umowy o pracę, jako że była ona zawarta na czas pełnienia funkcji w zarządzie spółki.

Powód wniósł o zasądzenie wynagrodzenia w wysokości trzykrotności dotychczas przyznawanego (alternatywnie odprawy) w oparciu o par. 6 ust. 5 umowy o pracę. Zdaniem powoda przepis ten powinien być interpretowany w ten sposób, że powodowi służy prawo do zwiększonego wynagrodzenia w każdym przypadku wygaśnięcia mandatu z przyczyn wskazanych w k.s.h. - w tym również rezygnacji prezesa zarządu, a nadto w przypadku odwołania lub niepowołania na kolejną kadencję.

Sposób ustania mandatu członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością reguluje art. 202 par. 1, 2 i 4 k. s. h., zgodnie z którym jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej, mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za pierwszy pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu. W przypadku powołania członka zarządu na okres dłuższy niż rok, mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu, chyba że umowa spółki stanowi inaczej. Mandat członka zarządu wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu zarządu.

W ocenie Sądu z zapisu umowy o pracę „w przypadku wygaśnięcia mandatu, na skutek odwołania lub niepowołania na kolejną kadencję” wynika prawo do dodatkowego wynagrodzenia tylko w przypadku, gdy na mandat członka wygasa na skutek odwołania lub niepowołania na kolejną kadencję. Przemawia za tym przede wszystkim wykładnia językowa, ale również celowościowa. Nieracjonalna jest obietnica przyznania dodatkowego wynagrodzenia ustępującemu członkowi zarządu w sytuacji gdy do zakończenia pełnienia funkcji dochodzi z inicjatywy członka zarządu, a nie spółki. W istocie takie unormowanie tej kwestii stanowiłoby zachętę dla urzędujących prezesów, aby rezygnowali ze swej funkcji.

Niezależnie od merytorycznej niezasadności roszczenia powoda zdaniem Sądu Rejonowego, jest ono nieusprawiedliwione również co do wysokości. Wysokość wynagrodzenia powoda jest bowiem ograniczona przepisami ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2013 r., poz.). Zgodnie z art. 1 pkt. 6 w związku z art. 2 pkt. 1 tej ustawy ma ona zastosowanie do członków zarządu spółki miejskiej. Zgodnie z art. 5 ust. 1 oraz art. 8 pkt. 3 powołanej ustawy osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć dla osób zatrudnionych w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 4-6 - sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości pięciokrotności tego wynagrodzenia. Powód mógłby otrzymać co najwyżej wynagrodzenie zwiększone o jednokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto określonego w art. i art. 29 a, 29 b, 29 c ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (...)

Powód zgłosił roszczenie ewentualne o zasądzenie wskazanej w pozwie kwoty tytułem odprawy pieniężnej. Zgodnie art. 12 powołanej ustawy z dnia 3 marca 2000 r. w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Powyższy przepis nie wyłącza prawa do odprawy pieniężnej, także w przypadku rozwiązania umowy o pracę – tak jak w tej sprawie – wskutek ukończenia pracy na czas wykonywania której została zawarta (art. 25 par. 1 k. p. in fine). Prawo do odprawy powinno być jednak zastrzeżone w umowie o pracę. Nie można zgodzić się z poglądem strony powodowej, że dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w par. 6 ust. 5 umowy o pracę w istocie stanowi odprawę, o której mowa w art. 12 powołanej ustawy.

Przed podpisaniem umowy o pracę powód wnioskuje o zmianę par. 6 pkt. 5 umowy o pracę poprzez zamieszczenie zapisu o prawie do odprawy, jednakże otrzymał odpowiedź odmowną. Powód ostatecznie podpisał umowę w kształcie zaproponowanym przez strony.

Zdaniem Sądu nawet gdyby przyjąć, że w par. 6 pkt. 5 umowy o pracę przyznano powodowi w istocie prawo do odprawy, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., to powstaje ono, zgodnie z językową wykładnią umowy o pracę, tylko w przypadku wygaśnięcia mandatu na skutek odwołania prezesa bądź niepowołania na kolejną kadencję. Jak wynika z dokonanych ustaleń mandat powoda ustał na skutek rezygnacji przez niego z funkcji członka zarządu. Powody rezygnacji z tej funkcji mają z natury rzeczy charakter subiektywny i wynikają z osobistej oceny i uznania rezygnującego.

Reasumując Sąd Rejonowy stwierdził, iż już na etapie zawierania umowy T. R. dostrzegł, że nie gwarantuje mu ona prawa do odprawy pieniężnej w razie wygaśnięcia mandatu na skutek własnej rezygnacji i bezskutecznie ubiegał się o zmianę jej postanowień w tym względzie. To czego powodowi nie udało się dokonać przed podpisaniem umowy o pracę stanowiło obecnie cel procesu.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w związku z par. 2 pkt. 2, par. 6 pkt. 5, par. 11 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. w zw. z § 6 ust. 5 łączącej strony umowy o pracę, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także niezastosowanie art. 353¹ k.c., skutkującego nietrafną wykładnią językową i celowościową wskazanego zapisu umowy, co ostatecznie doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powodowi przysługuje dodatkowe świadczenie określone w umowie o pracę jedynie w przypadku odwołania go ze stanowiska lub niepowołania na kolejną kadencję.
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że prawo do odprawy nie zostało zagwarantowane w umowie o pracę.
3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 6 ust. 5 umowy o pracę, nie może w istocie swojej stanowić odprawy, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2013 r. nr 26, poz. 306 ze zm.), podczas gdy jej wysokość, a także okoliczności w związku z którymi jest przyznawana, świadczą o takim właśnie charakterze dodatkowego wynagrodzenia określonego w umowie o pracę.
4. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez nieobiektywną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym i stronniczą ocenę polegającą na przyjęciu, że skoro powód już w trakcie zawierania umowy o pracę wskazywał na nieprawidłowo sformułowany zapis umowy o pracę, a mimo to umowę podpisał, to tym samym świadomie zrezygnował z przysługującego mu w przyszłości świadczenia określonego w § 6 ust. 5 umowy o pracę, podczas gdy powód wskazywał na konieczność doprecyzowania wskazanego zapisu, jedynie w celu uniknięcia konfliktu w przyszłości.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

W myśl § 6 ust. 5 umowy o pracę powoda „w przypadku wygaśnięcia mandatu, na skutek odwołania lub nie powołania na kolejną kadencję, wynagrodzenie płatne za ostatni miesiąc ulega podwyższeniu do wysokości trzykrotności dotychczas przyznawanego, nie więcej jednak niż dopuszczają odpowiednie przepisy w szczególności ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (...)”.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 oraz art. 8 pkt. 3 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2013 r., poz. 254) osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć dla osób zatrudnionych w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 4-6 - sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Z kolei art. 12 powołanej ustawy stanowi, iż w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

W myśl art. 353¹ kc. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65. § 1 i 2 kc).

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób zgodzić się ze strona skarżącą, iż Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej wykładni zapisów umowy o pracę powoda, gdyż analiza konstrukcji językowej zapisu § 6 ust. 5 umowy o pracę prowadzi do wniosku, iż umiejscowienie przecinka pomiędzy zapisem „w przypadku wygaśnięcia”, a zapisem „na skutek odwołania lub niedowolania na kolejną kadencję” ma zasadnicze znaczenie dla interpretacji treści zdania i stanowi wskazanie alternatywnych zdarzeń, w przypadku których świadczenie to jest należne. Wobec tego winno ono zostać wypłacone zarówno w sytuacji:

1. wygaśnięcia mandatu członka zarządu,
2. odwołania go z funkcji członka zarządu, lub
3. niepowołania go na kolejną kadencję.

Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż interpretacja dokonana przez Sąd nie może się ostać, także w kontekście celowościowej wykładni wskazanego zapisu umowy. W ocenie skarżącego, bowiem niewątpliwie strony

mogły przewidzieć możliwość wypłaty omawianego świadczenia, również w innych przypadkach nagłego przerwania okresu pełnienia funkcji, na które członek zarządu nie ma wpływu.

Zdaniem Sądu Okręgowego twierdzenia te nie mogą zostać zaakceptowane. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż gdyby przyjąć argumentację pozwanej, co do językowej wykładni wskazanego przepisu umowy o pracę powoda, część jego zapisów byłaby zupełnie zbędna. Gdyby bowiem założyć, że wypłata spornego świadczenia winna nastąpić zawsze w przypadku wygaśnięcia mandatu członka zarządu, pozostałe zapisy wskazujące na przypadek odwołania go z funkcji jak i niepowołania go na kolejną kadencję byłyby całkowicie zbędne. Zarówno bowiem odwołanie z funkcji jak i niepowołanie na kolejną kadencję wiąże się z wygaśnięciem mandatu. Są to właśnie przykładowe sytuacje, w których do tego wygaśnięcia dochodzi. Tak więc zakładając, iż strony w sposób racjonalny konstruowały zapisy umowy o pracę uznać należy, iż nie ma w niej zbędnych elementów, a do wypłaty spornego świadczenia może dojść tylko w ograniczonych przypadkach wygaśnięcia mandatu członka zarządu, a mianowicie tylko wtedy, gdy mandat ten wygasa w związku odwołaniem członka zarządu z pełnionej funkcji oraz w przypadku wygaśnięcia mandatu wobec niepowołania go na kolejną kadencję. Powyższe wbrew twierdzeniom apelacji jest zgodne także z celowościową wykładnią tego przepisu. Nie sposób bowiem uznać, iż pracodawca godził się na wypłatę spornego świadczenia w każdym przypadku wygaśnięcia mandatu, a zatem, nie tylko jak słusznie zauważył Sąd I instancji, w sytuacji gdy do zakończenia pełnienia funkcji dochodzi z inicjatywy członka zarządu, a nie spółki, lecz także w sytuacjach ekstremalnych np. śmierci członka zarządu niezależnych od obu stron wskazanego stosunku prawnego.

Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie do wygaśnięcia mandatu powoda doszło wskutek jego jednostronnej decyzji tj. rezygnacji z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. Nie doszło ani do odwołania go z pełnionej funkcji, ani nieprzedłużenia mu kadencji. Wobec powyższego przesłanki wypłaty wskazanego świadczenia przewidzianego w umowie o pracę nie zostały spełnione.

Ponadto, co słusznie podniósł Sąd Rejonowy, żądanie wypłaty wskazanego świadczenia było także nieprawidłowe co do zgłoszonej jego wysokości.

Zgodnie z art. 13 powoływanej ustawy kominowej postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie.

W świetle zaś cytowanych już art. 5 ust. 1 oraz art. 8 pkt. 3 powołanej ustawy, maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla osób zatrudnionych w jednoosobowych spółkach prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Wynagrodzenie powoda w świetle niespornych ustaleń faktycznych opiewało na pięciokrotność wskazanego wynagrodzenia. Tak więc zapisy umowy o pracę przewidujące dla niego świadczenia zwiększone jeszcze dodatkowo o trzykrotność tego wynagrodzenia uznać należało za bezwzględnie nieważne w zakresie w jakim naruszały ustawę kominową. Tak więc powodowi mogłoby, teoretycznie tylko zostać przyznane wynagrodzenie zwiększone o jedno przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto określone w przewidzianej powyżej ustawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom apelacji nie można uznać też, iż z uwagi na zgodną wolę stron dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 6 ust. 5 umowy o pracę stanowiło de facto odprawę, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. W ocenie skarżącego na taki w istocie charakter spornego świadczenia wskazywać miała jego wysokość, a także okoliczności, w związku z którymi jest przyznawane. Wobec tego nieuprawnionym było stwierdzenie Sądu Rejonowego, iż odprawa dla powoda nie została przewidziana w jego umowie o pracę.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż argumentacji tej przeczą okoliczności sprawy. Wskazać należy, iż już w chwili zawierania stosunku pracy powód miał pełną świadomość tego, iż świadczenie przyznane mu w § 6 ust. 5

umowy o pracę oraz odprawa przewidziana w art. 12 ustawy kominowej, świadczeniami tożsamymi nie są. Powód, na co wskazuje także w apelacji, już przy zawieraniu stosunku pracy zabiegał, o to by wyraźnie uregulować kwestie odprawy. Uzyskał informację, iż nie jest to możliwe, bowiem obowiązuje wzór umowy, który może być zmieniony tylko stosowna uchwałą władz miasta. Uchwała taka, w związku z zastrzeżeniami podnoszonymi przez powoda, nie zapadła, a sporny przepis traktuje wprost o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę za ostatni miesiąc zatrudnienia nie zaś o odprawie, która jest należna obok wskazanego wynagrodzenia. Tak więc twierdzenia apelacji w tej materii żadną miarą nie mogą się ostać.

Ponadto podnieść należy, iż przepis art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie stanowi samoistnej podstawy nabycia prawa do odprawy (wyrok SN 29-04-2005 III PK 108/04 OSNP 2005/23/370), lecz tylko "zezwała" na przyznanie odprawy w odpowiednich umowach z określeniem górnej granicy odprawy i z wykluczeniem sytuacji naruszenia podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia. (wyrok SN 06-02-2007 II PK 187/06 LEX nr 447247). Jednocześnie z przepisu tego nie wynika zakaz przyznania pracownikowi prawa do odprawy w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę. (wyrok SN 08-06-2004 OSNP 2005/4/51). Niemniej jednak regulacja ta nie znajdowała w sprawie zastosowania wobec podnoszonego już braku uprawnienia powoda do wskazanego świadczenia przewidzianego w umowie o pracę.

Na zakończenie rozważań wskazać należy, że twierdzenia apelacji wskazujące na to, iż powód domagając się doprecyzowania zapisu § 6 ust. 5 umowy o pracę, chciał jedynie uniknąć konfliktu w przyszłości, a nie na to – jak przyjął Sąd Rejonowy- iż podpisując nieprawidłowo sformułowany zapis umowy o pracę, zrezygnował z przysługującego mu w przyszłości świadczenia, nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Po pierwsze, wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy takich ustaleń nie poczynił, a wskazał jedynie, iż powód w istocie domagał się doprecyzowania wprost w umowie, kwestii odprawy.

Po drugie, nawet podpisanie umowy o pracę nieprecyzyjnej w zapisach, nie zwalniało by pracodawcy z wypłaty świadczeń ustawowo należnych. W przypadku zaś sporu co do świadczeń przewidzianych tylko w umowie o pracę, zastrzeżonych w niejednoznacznych jej postanowieniach, ich wypłata zależy właśnie od ich interpretacji dokonanej przez sąd z poszanowaniem zasad wykładni oraz woli stron. Takiej właśnie wykładni w sposób prawidłowy dokonał Sąd I instancji. Odmowa wypłaty powodowi spornego świadczenia przewidzianego w § 6 ust. 5 umowy o pracę, oparta była na tych właśnie przesłankach, nie zaś na rzekomym fakcie rezygnacji powoda ze wskazanych świadczeń, wobec podpisania przez niego wadliwych, jak twierdzi postanowień umownych. Tak więc tezy apelacji podniesione w tym przedmiocie nie mogły przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku procesowego.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z §11 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.490).