

Sygn. akt III Pa 14/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski (spr.)
Sędziowie:	SSO Mirosław Kowalewski SSO Alicja Wiśniewska
Protokolant:	st. sekr. Sądowy Beata Dzienis

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. W.**

przeciwko **Krajowemu Ośrodkowi (...) z/s w W.**

o zapłatę świadczenia odszkodowawczego

na skutek apelacji powoda J. W.

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

z dnia 7 lutego 2018r. sygn. akt IV P 88/17

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powoda J. W. na rzecz pozwanego Krajowego Ośrodka (...) z/s w W. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję;**

Sygn. akt III Pa 14/18

UZASADNIENIE

Powód J. W. pozwem skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 14.253,69zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.09.2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż od dnia 01.12.1992r. był zatrudniony na stanowisku kierowcy w Agencji (...)na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a pracę świadczył w filii Agencji w S. za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.751,23 zł. Umowa ta wygasła z dniem 31.08.2017r. z mocy prawa w oparciu o art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10.02.2017r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...). Niemniej jednak obejmujący powoda regulamin pracy

przewidywał w swoim § 15, iż przysługuje mu świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Do zapłaty tej kwoty zobowiązany jest następca prawny pracodawcy tj. pozwany.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 31.10.2017r. Sąd Rejonowy w Suwałkach nakazał Krajowemu Ośrodkowi (...) z siedzibą w W. zapłacić powodowi kwotę 14.253,69zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01.09.2017r. oraz kwotę 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, odstępując jednocześnie od obciążania pozwanego brakującymi kosztami procesu.

W ustawowym terminie pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty, w którym wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany nie kwestionował, że następcą prawnym pracodawcy powoda jest (...) oraz że stosunek pracy powoda wygasł na mocy art. 51 ust. 7 (...). Podważył natomiast zasadność przyjęcia, iż na podstawie § 15 regulaminu przysługuje powodowi świadczenie odszkodowawcze, skoro regulamin stanowił o rozwiązaniu umowy, a nie o jej wygaśnięciu.

Wyrokiem z dnia 07.02.2018r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo J. W. i zasądził od niego na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Jak ustalił Sąd I instancji powód od 01.12.1992r. był zatrudniony na stanowisku kierowcy w Agencji (...)na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wobec zmian strukturalnych Agencji i utworzenia Krajowego Ośrodka (...) w W., przeprowadzone zostały również zmiany na stanowiskach pracowniczych. Z powodu nie przedstawienia powodowi oferty pracy do dnia 31.05.2017r., jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa z dniem 31.08.2017r. Wynagrodzenie powoda, liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wynosiło 5.324,49 zł.

Krajowy Ośrodek (...) jest następcą prawnym Agencji (...).

W tym sanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, iż spór między stronami sprowadzał się do ustalenia czy sposób zakończenia stosunku pracy z powodem mieścił się w dyspozycji § 15 regulaminu pracy i uzasadniał przyznanie mu odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Jak bowiem wynika z zapisu §15 regulaminu pracy pracownikom Agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych niż wymienione w ust. 1, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotnego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z ust. 2 wskazane świadczenie przysługuje niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem powoda, iż do rozwiązania z nim stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wskazał, iż kodeks pracy przewiduje bowiem dwa sposoby ustania stosunku pracy. Pierwszym jest rozwiązanie przewidziane w art. 30 §1 kp, zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się (1) na mocy porozumienia stron, (2) przez oświadczenie jeden ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, (3)przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, (4)z upływem czasu, na który była zawarta. Powyższy katalog ma charakter katalogu zamkniętego (numerus clausus), co oznacza iż rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić na podstawie innych zdarzeń. Drugim sposobem ustania stosunku pracy jest jego wygaśnięcie uregulowane w art. 63 kp, zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie (śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, z powodu tymczasowego aresztowania) oraz przepisach szczególnych. Podstawa ta tworzy szeroki, niedookreślony katalog zdarzeń uzasadniających wygaśnięcie stosunku pracy. Istnieje jednak wymóg by ów inny sposób został określony w ustawie, nie w aktach prawnych niższego rzędu.

Natomiast w przypadku powoda podstawą ustania stosunku pracy z Agencją nie była żadna z okoliczności wskazanych w art. 30 § 1 kp. Była to okoliczność niebudząca wątpliwości Sądu Rejonowego, gdyż ani pracodawca, ani powód jako pracownik nie składali oświadczenia w tym przedmiocie. Mając na uwadze, iż podstawą ustania stosunku pracy był przepis szczególny, a mianowicie art. 51 ustawy z dnia 10.02.2017r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym

Ośrodku (...) (Dz. U. z 2017 r., poz. 624), powyższe ustanie stosunku pracy należy potraktować jako jego wygaśnięcie, nie rozwiązanie, o czym świadczy też treść ust. 7, zgodnie z którym dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji (...)i pracowników Agencji (...)wygasa w dniu 31.08.2017r.:

1) w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4;

2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5;

3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 albo 4.

Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę na fakt, iż ustawodawca w ust. 8 wskazanego przepisu (wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem Agencji (...)lub Agencji (...)może nastąpić za wypowiedzeniem) przewidział możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, co oznacza, iż miał on na celu wyraźne wskazanie dopuszczalności ustania stosunku pracy w dwojaki sposób. Natomiast powód nie otrzymał, ani sam nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przy zachowaniu okresu wypowiedzenia. Z tego względu Sąd I instancji przyjął, iż nie można potraktować ustania jego stosunku pracy jako rozwiązania, skoro ustawa wyraźnie określiła, że w sytuacji niezaproponowania zatrudnienia do dnia 31.05.2017r. stosunek pracy wygasa.

Sąd Rejonowy odniósł się ponadto do stanowiska powoda, który utrzymywał również, iż mimo wyraźnego brzmienia przepisu art. 51 pwuKOWR, z uwagi na charakter przekształcenia Agencji, jej zniesienie należy potraktować jak likwidację i zastosowanie będzie miał art. 36⁽¹⁾ kp, zgodnie z którym w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy dochodzi do rozwiązania umowy i tak też należy potraktować ustanie stosunku pracy z powodem. Te twierdzenia Sąd I instancji uznał za chybione wskazując, iż gdyby ustawodawca chciał ustalić, że w przypadku zniesienia Agencji stosuje się odpowiednio przepisy o likwidacji pracodawcy z całą pewnością dałby temu wyraz w ustawie. Podkreślił przy tym, iż ustawodawca w ustawie przewidział możliwość rozwiązania umowy. W niniejszym przypadku z takiej możliwości pracodawca nie skorzystał.

Sąd Rejonowy nie kwestionował tego, iż regulamin wynagradzania stanowi przepisy prawa pracy sensu largo, mające pozaustawowy charakter (tak wyrok SN z 11.10.2016r., II PK 213/15). Wykładnia jego przepisów powinna uwzględniać metody wykładni właściwe dla aktów prawnych (tak wyrok SN z 16.02.2017r., II PK 11/16). Z tego też względu należało ustalić czy sposób ustania stosunku pracy z powodem mieścił się w pojęciu rozwiązania stosunku pracy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy, użytego w § 15 regulaminu wynagradzania.

Zasadą jest, że w wykładni przepisów pierwszeństwo ma zasada wykładni językowej. Sąd I instancji uznał, iż co do zasady pojęcie rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy nie są tożsame w języku potocznym, ale i także w języku prawnym, gdyż z definicji kontekstowej rozwiązanie stosunku pracy można utożsamiać z jednym ze zdarzeń z art. 30 kp, w którym to nie mieści się pojęcie wygaśnięcia. Wygaśnięcie stosunku pracy zostało określone odrębnie. Z tego też względu nie można mówić o tożsamości tych terminów. Taka wykładnia wyłączała możliwość zastosowania § 15 w stosunku do powoda. W celu rozstrzygnięcia tego problemu Sąd I instancji dodatkowo rozważył interpretacje w świetle wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wskazał więc, że celem wykładni systemowej jest taka interpretacja przepisów, która ma prowadzić do istnienia spójnego i uporządkowanego systemu norm prawnych. Oznacza to, że sposób i skutki ustawy z art. 51 pwuKOWR należy oceniać w sposób i zgodnie z ogólnymi przepisami prawa pracy. Skoro w kodeksie pracy odmiennie reguluje się skutki rozwiązania i wygaśnięcia pracy i różnicuje te pojęcia, należy przyjąć iż użycie tych pojęć w art. 51 pwuKOWR miało również na celu uwzględnienie takiego rozróżnienia. Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby niedopuszczalne. Wskazał także, że przyjmując należy, iż pracodawca tworząc regulamin wynagradzania uwzględniał znaczenie tych pojęć w prawie pracy i wskazując jako podstawę do odprawy rozwiązanie, miał na uwadze rozumienie rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 30 kp, nie uwzględniając wygaśnięcia z art. 63 kp. Pracodawca miał świadomość różnych skutków tych pojęć i gdyby chciał objąć prawem do odprawy także wygaśnięcie, stanowiłby raczej o „ustaniu stosunku pracy”, co zakresem pojęciowym obejmowałby szerszy zakres.

Takie stanowisko potwierdza również okoliczność wskazana przez pozwanego, który załączył propozycje zmian (...) Organizacji (...), gdzie proponowano rozszerzenie stosowania § 15 do likwidacji Agencji (...), a zatem nie tylko rozwiązania umowy z uwagi na likwidację (pisma – k. 56-64), ale też wszelkie inne sposoby ustania stosunku pracy z uwagi na likwidację. Wskazana zmiana nie miała jednak miejsca, więc odprawa była należna jedynie w sytuacji rozwiązania umowy z tego tytułu.

W ocenie Sądu Rejonowego za tożsamą wykładnią przemawia również fakt, że zgodnie z ust. 9 § 52 pwuKOWR w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji (...)i Agencji (...)pracownikom tym przysługuje odprawa pieniężna ustalana na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016r. poz. 1474). Należy przyjąć, iż powyższe wskazuje za przyjęciem odrębności regulacji wygaśnięcia stosunku pracy. Gdyby bowiem doszło do jej rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracowników, a za taką przyczynę należy uznać zmianę przepisów prawa, nie byłoby konieczne wprowadzanie regulacji odwołującej się do teź ustawy, albowiem już sam fakt takiego rozwiązania per se pozwalałby na skorzystanie z powyższej regulacji.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż gdyby z powodem rozwiązano umowę w oparciu o art. 51 ust. 8 pwuKOWR, zasadne byłoby zastosowanie § 15 regulaminu, gdyż rzeczywiście wtedy nie byłoby wątpliwości, że zniesienie mieściło się w pojęciu likwidacji i uzasadniałoby to zasądzenie odprawy wynikającej na rzecz powoda. Skoro jednak w rozpoznawanej sprawie nie można było przyjąć, iż mamy do czynienia z rozwiązaniem, powyższa konstatacja nie wpływała na wynik sprawy.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy zastosował ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył nimi powoda jako stronę przegraną. Jako, że powód był na podstawie art. 35 ust.1 uksc zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, zasadne było obciążenie go wyłącznie kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, to jest kwotą 2.700 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.).

W apelacji od tego wyroku powód zaskarżył go w całości i zarzucił mu:

- dowolne przyjęcie bezwzględności prymatu wykładni językowej interpretacji przepisów prawa,
- błędną wykładnię art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10.02.2017r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. poz. 624 ze zm.) przez przyjęcie, że tam przewidziane wygaśnięcia stosunków pracy nie zostało uzależnione od woli pracodawcy,
- uchylenie się od oceny zgodności art. 51 ust. 7 z dnia 10.02.2017r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. poz. 624 ze zm.) z art. 2, art. 24, art. 32 ust. 1, jak i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP,
- dowolne przyjęcie, że Kodeks pracy różnicuje skutki wygaśnięcia stosunku pracy od rozwiązania stosunku pracy, bowiem stanowisko to nie znajduje jakiegokolwiek odzwierciedlenia w zapisach Kodeksu pracy.

Wskazując na powyższe domagał się zmiany zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 14.253,69zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.09.2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania drugoinstancyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie jest zasadna.

Sąd Rejonowy przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w sposób prawidłowy dokonał w niej ustaleń stanu faktycznego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną.

Zarzuty apelacji nie dotyczyły ustaleń co do stanu faktycznego, gdyż te nie były w sprawie sporne. Podstawę apelacji i oś sporu między stronami dotyczyła interpretacji § 15 regulaminu pracy i ustalenie, czy sposób zakończenia stosunku pracy z powodów uzasadniał przyznanie mu odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu apelującego, dotyczącego błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji pierwszeństwa wykładni językowej, Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji przez niego prezentowanej. Należy bowiem przypomnieć, że przy stosowaniu przepisów prawa z reguły na czoło wysuwa się powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w piśmiennictwie zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Metoda językowa dopuszcza odstępstwa od jej zastosowania wtedy, gdy prowadzi ona do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji. Nie ma w szczególności konieczności potrzeby sięgania po argumenty celowościowe wtedy, gdy już po zastosowaniu reguł znaczeniowych albo metody językowej i dyrektyw systemowych uda się osiągnąć właściwy wynik wykładni, to jest ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1.03.2007r. sygn. III CZP 94/06 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.05.1998r. sygn. I CKN 664/97). Innymi słowy odstępstwo od sensu brzmienia przepisu mogą uzasadniać tylko wyjątkowo szczególnie istotne i doniosłe racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne (uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 14.10.2004 r., III CZP 37/04, i uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20.07.2005r., I KZP 18/05).

Choć wykładnia powinna więc uwzględniać takie odczytanie przepisu, które pozwoli na uznanie, że realizuje on społeczne oczekiwania i pozostaje w zgodności z Konstytucją, jednak w drodze interpretacji nie można nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody (uzasadnienie uchwały Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17.02.2006r., III CZP 84/05). Zastosowanie wykładni odbiegającej od bezpośredniego znaczenia językowego przepisu może być tylko wyjątkowo uzasadnione z tego względu, że adresaci norm prawnych mają prawo oczekiwać, iż ustawodawca wyraził w akcie normatywnym takie „powinno” ich zachowanie, jakie wynika z jego treści, a nie to co chciał uczynić, albo uczyniłby, gdyby znał nowe lub inne okoliczności. Odstępstwo od brzmienia przepisu z naruszeniem powszechnie akceptowanych reguł jest wykładnią prawotwórczą, a więc niedopuszczalną ze względu na zakaz tworzenia prawa przez sądy (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.06.2015r. sygn. II CSK 518/14).

Należy zauważyć, iż przy merytorycznym rozstrzygnięciu sporu Sąd Rejonowy nie ograniczył się do rozważania jednej, podstawowej wykładni przepisów prawa, ale przeprowadził również analizę systemową i funkcjonalną przywołanych wyżej artykułów. Sąd Okręgowy w całości podziela konkluzje Sądu I instancji. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż sposób i skutki art. 51 ustawy z dnia 10.02.2017r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. poz. 624 ze zm.) należy oceniać w sposób zgodny z ogólnymi zasadami Prawa pracy. Zatem w sytuacji, kiedy Kodeks pracy odmiennie reguluje skutki rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy i wyraźnie rozróżnia te pojęcia, należy przyjąć, że użycie tych pojęć w powołanym art. 51 uwzględniało również takie rozróżnienie. Odnosi się to również do postanowień w regulaminie pracy, w którym wyraźnie zapisano podstawę do odprawy w przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, wskazując na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 30 kp, a nie 63 kp. W tym względzie należy przypisać pracodawcy pełną świadomość i kalkulowanie skutków na przyszłość w związku z takim, a nie innym uregulowaniem tej kwestii. Zdaniem Sądu Okręgowego to właśnie interpretacja dokonana przez powoda tych zapisów jest sprzeczna z intencją ustawodawcy i zdrowym rozsądkiem.

Za chybiony należy uznać również zarzut, iż art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10.02.2017r., że tam przewidziane przewiduje wygaśnięcie stosunku pracy nie zostało uzależnione od woli pracodawcy. Takie stanowisko pozostaje w sprzeczności z ogólnymi zasadami prawa pracy, gdyż przepisy nie przewidują takiej konstrukcji prawnej, w której wygaśnięcie stosunku pracy byłoby uzależnione od którejkolwiek ze stron tego stosunku prawnego. Sama instytucja wygaśnięcia stosunku pracy funkcjonuje w obrocie prawnym i została przewidziana w przepisach Kodeksu pracy. Wiąże się to

ze zdarzeniami, na wystąpienie których strony umowy nie mają wpływu, ale powodują one wygaśnięcie umowy o pracę. Są to zdarzenia, którym wystąpieniu strony też nie mogą zapobiec. Sztandarowym przykładem jest wygaśnięcie umowy o pracę w związku ze śmiercią pracownika (art. 63¹kp). Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z dniem śmierci pracownika i wiąże się ze zdarzeniem, a nie oświadczeniem (stanowiskiem, wolą) którejś ze stron umowy. Nie podlega ono również ocenie, gdyż pozostaje poza sferą decyzyjności pracownika i pracodawcy. Wydaje się, że rozróżnienie, które istnieje między rozwiązaniem umowy o pracę, a wygaśnięciem umowy o pracę jest wyraźne i nie wymaga wyjaśniania, tym bardziej, że Sąd Rejonowy w sposób obszerny również wypowiedział się w tym zakresie. Podkreślić tylko należy, że wygaśnięcie umowy o pracę odnosi się również do sytuacji, gdy następuje ono w wyniku wejścia w życie konkretnych zapisów ustaw mających wpływ na stosunek pracy. Do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi wtedy z mocy prawa, bez względu na wolę stron. O woli stron można mówić przy podjęciu decyzji o kontynuowaniu umowy o pracę, jednak nie odnosiło się to przedmiotu niniejszej sprawy. W niniejszym przypadku Sąd analizował wyłącznie moment wygaśnięcia umowy o pracę, a to zdarzenie nie było „zawinione” ani przez pracodawcę, ani przez pracownika. W tym względzie należy ponownie przytoczyć argumenty Sądu Rejonowego o prawidłowości zastosowania wykładni językowej, gdyż jej przyjęcie w sposób jednoznaczny i klarowny odkodowuje treść przepisu art. 51 i §15 regulaminu pracy. Sąd Okręgowy ma świadomość, iż apelujący nie musi się z nimi zgadzać, gdyż podjęta przez niego próba odmiennego interpretowania tych przepisów służy wyłącznie uzyskaniu konkretnego świadczenia odszkodowawczego. Natomiast przedstawione przez niego zarzuty w żadnym stopniu nie podważają stanowiska Sądu I instancji, które należało podzielić w całej rozciągłości.

Z powyższych względów na podstawie art. 385 kpc oddalono apelację.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §10 ust. 1 pkt 1, §9 ust. 1 pkt 2 i §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) (pkt II).

mt