

Sygn. akt III APa 9/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz (spr.)
Sędziowie:	SSA Michał Bober SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	stażysta Anita Musijowska

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy D. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G. Oddział w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji (...) Spółki Akcyjnej w G. Oddział

w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2015 r., sygn. akt V P 2/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. Oddział w K. na rzecz D. D. kwotę 2700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Maria Sałańska – Szumakowicz SSA Michał Bober

Sygn. akt III APa 9/16

UZASADNIENIE

Powód D. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. Oddział w K. kwoty 142 981 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego względem powoda gwarancji zatrudnienia, zawartej w obejmującej go Umowie Społecznej (...) - (...) 2007 z dnia 19 lipca 2007 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu podniósł, że objęty był postanowieniami umowy społecznej. Wbrew przyjętym na siebie zobowiązaniom w zakresie gwarancji zatrudnienia pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Wobec powyższego z tytułu naruszenia postanowień umowy społecznej powodowi przysługuje odszkodowanie.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w G. Oddział w K. - w odpowiedzi na pozew - wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W ocenie pozwanej roszczenie powoda jest w całości bezpodstawne i nieusprawiedliwione, a w sprawie nie doszło do naruszenia umowy społecznej. Nadto zarzuciła, że roszczenia powoda mijają się z ogólnym celem w jakim strony umowy społecznej ją zawarły, poza tym roszczenia powoda nie odpowiadają również jakiegokolwiek szkodzie, albowiem powód nie skorzystał z możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron za dodatkowym świadczeniem pieniężnym, a także nie był zainteresowany propozycją współpracy w ramach programu (...). Pozwana podkreśliła, że roszczenia powoda stoją w sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, w tym z art. 13 k.p. w zw. z art. 18 k.p. Żądania D. D. przekraczają zasadę ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę, a nadto są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. Oddział w K. na rzecz powoda D. D. kwotę 141.279,00zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 marca 2015r. do dnia zapłaty (pkt I); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II); zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. Oddział w K. na rzecz powoda D. D. kwotę 9.849zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III); wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 4.871,69zł (pkt IV). Podstawą rozstrzygnięcia Sąd I instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne:

Powód D. D., urodzony (...), ma lat (...), ma wykształcenie wyższe, jest (...) Politechniki (...) w K. na Wydziale (...).

W okresie od 01 września 1987r. do 30 czerwca 2000r. powód zatrudniony był w Zakładzie (...) w S., a następnie na podstawie art. 23¹ k.p. w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w okresie od 01 lipca 2000r. do 30 kwietnia 2012r.

Od 01 maja 2012r. do 31 grudnia 2014r. D. D. był zatrudniony w (...) Spółka Akcyjna w G. Oddział w K. od na stanowisku referenta ds. wsparcia organizacji. Przez cały okres zatrudnienia pracodawca nie składał zastrzeżeń pod adresem jakości świadczonej przez powoda pracy oraz prawidłowego wywiązywania się przez niego z nałożonych obowiązków.

D. D. był objęty postanowieniami Umowy S. podpisanej w dniu 19 lipca 2007r. przez poszczególnych pracodawców Grupy (...) oraz związku zawodowe dotyczącej zabezpieczania praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...).

W umowie tej zdefiniowano pojęcie gwarancji zatrudnienia wskazując, że ilekroć w treści umowy społecznej używa się tego terminu rozumieć przez niego należy zakaz rozwiązywania umów o pracę z pracownikami i zakaz wypowiedzania warunków pracy lub płacy poza wyjątkami określonymi w umowie społecznej. Umowa zawierała gwarancję zatrudnienia pracowników przez okres 120 miesięcy od jej zawarcia to jest do końca lipca 2017 roku.

W umowie postanowiono, że pracownikom nią objętym zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy, która oznacza zobowiązanie dla pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy i płacy na warunkach i trybie zgodnym z postanowieniami tej umowy. Postanowienia umowy obejmowały wszystkich pracowników –osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę na dzień wejścia w życie Umowy. Gwarancje zatrudnienia nie obejmowały pracowników, którzy w chwili wejścia w życie tej umowy znajdowali się w okresie wypowiedzenia.

W umowie postanowiono, że w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych

do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przewidziano, że wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy, lub na wniosek zainteresowanego pracownika w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych w wysokości i terminach przez niego ustalonych, a przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczenie odsetek ustawowych. Umowa zawierała gwarancję zatrudnienia pracowników przez okres 120 miesięcy od jej zawarcia to jest do końca lipca 2017 roku. Datę wymagalności odszkodowania określono na trzydziesty dzień od ustania stosunku pracy.

Wynagrodzenie powoda na dzień rozwiązania stosunku pracy liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.871,68zł. Iloczyn 29 miesięcy (liczonych od 01 marca 2015r do 31 lipca 2017r.) wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowi – 141.279,00 złotych. W przypadku powoda 30-tym dniem od ustania stosunku pracy był 31 marca 2015r. W 2012r. pozwany rozpoczął założenia dotyczące przekształceń organizacyjnych.

W wyniku prowadzonych rokowań zawarto w dniu 06 grudnia 2012r. w G. porozumienie w sprawie przejścia pracowników Oddziału (...) S.A w E. do Oddziału (...) S.A. w O. oraz pracowników (...) S.A. w S. do (...) S.A. w K..

Z dniem 01 stycznia 2014r. powód na podstawie porozumienia z dnia 06.12.2012r. przeszedł w trybie art. 23^{((1))} kodeksu pracy z (...) S.A. Oddział w S. do (...) S.A. Oddział w K., Wydział (...) w S..

W dniu 11 września 2014r. doszło do spotkania Dyrektora Generalnego Oddziału K. z pracownikami (w tym z powodem), którym zostały przekazane informacje dotyczące planów związanych z likwidacją tego Wydziału (...). Pracownicy zostali poinformowani, że w przypadku zgody na rozwiązanie umów za porozumieniem stron otrzymają odszkodowania. W przypadku powoda wynosiłoby ono 90.000,00zł. Wskazano, że pracownicy, którzy chcą skorzystać z w/w zasad winni złożyć stosowny wniosek do 15 października 2014r. Ponadto pracownikom, którzy wystąpią z taką inicjatywą zaproponowany zostanie program (...), w którym istotnymi warunkami jest prowadzenie przez byłego pracownika działalności gospodarczej. Wskazano, że pracownik taki miałby zagwarantowane zlecenia i wynagrodzenie w wysokości 2.500,00zł brutto. Odszkodowanie pracownika korzystającego z programu było obniżone o 30.000,00zł.

Pismem z dnia 21 października 2014r., pracodawca poinformował zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia D. D. umowy o pracę. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powoda związaną ze zmianą struktury organizacyjnej Spółki.

Zakładowa organizacja związkowa wniosła zastrzeżenia odnośnie planowanej przez pracodawcę decyzji, wskazując, iż powód objęty jest gwarancją zatrudnienia wynikającą z Umowy Społecznej przez okres 33 miesięcy, nadto, że zamiar restrukturyzacji w spółce nie został uzgodniony ze związkami zawodowymi, oraz, że w razie złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, związek zawodowy będzie rekomendować złożenie przez nią odwołania do Sądu Pracy oraz udzieli wszelkiej związanej z tym pomocy.

Oświadczeniem z dnia 13 listopada 2014r. pracodawca rozwiązał z D. D. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego do 1 miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 31 grudnia 2014r. Pracodawca wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy pracownika, lecz zmiany struktury organizacyjnej Spółki polegającej na likwidacji wydziałów wsparcia organizacji. Powyższa zmiana nastąpiła w związku z podjęciem Uchwały Zarządu (...) S.A. nr 425/VIII z dnia 21 października 2014r. Powód otrzymał odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia.

Pozwany wypłacił powodowi w dniu 07 stycznia 2015r. kwotę 24.337,12zł, w tym 2.347,80zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, 9.743,38zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia,

14.615,07zł tytułem odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód D. D. obecnie pozostaje na utrzymaniu żony. Pomaga (...) matce w opiece nad ojcem cierpiącym na chorobę Alzheimera. Obecnie ze względu na pogarszający się stan zdrowia powód sam pozostaje pod opieką neurologa i psychiatry. Powód cierpi na ataki rwy kulszowej oraz dnę moczanową, cztery lata temu przeszedł operację kolana.

Orzeczeniem Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności powód został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 31 października 2019r.

Od dnia 02 marca 2015r., D. D. zarejestrowany jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w S., jako osoba bezrobotna. W okresie od marca 2015r. do sierpnia 2015r. wysokość zasiłku dla bezrobotnych wypłaconego powodowi wyniosła brutto 5.315,70zł. Urząd Pracy w S. nie zaproponował D. D. żadnej oferty pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie. W niniejszej sprawie bezspornym było, że w pozwanej Spółce obowiązywała Umowa Społeczna zawierająca gwarancje zatrudnienia. Podstawę prawną dochodzonego przez powoda odszkodowania stanowi Umowa Społeczna 1/1 - (...)/2-7 z dnia 19.07.2007r. dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...). Umowa ta zawarta została w trakcie procesu integracyjnego segmentu energetycznego. Stanowiła element przekształceń podmiotowych, których istotą było połączenie wielu odrębnych spółek prawa handlowego w jeden byt. Bezspornym było, że powód był objęty Umową Społeczną, jak i to, że, co do zasady, powodowi przysługuje roszczenie o dochodzenie tej kwoty, albowiem Umowa Społeczna przewiduje taką możliwość.

W ocenie Sądu I instancji powód spełnia wszelkie przesłanki przewidziane postanowieniami Umowy Społecznej pozwalające na objęcie go unormowaniami tej Umowy. W szczególności powód był pracownikiem pozwanej Spółki i jej poprzedników prawnych w okresie obowiązywania umowy. Z postanowień Umowy Społecznej jasno wynika, że z tytułu objęcia D. D. postanowieniami Umowy go stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, a gwarancja jej zatrudnienia obejmowała okres 120 miesięcy od wejścia w życie umowy, czyli do końca lipca 2017 roku. W tym okresie pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zmian w jego stosunku pracy, w tym przyjął na siebie zakaz rozwiązania z powodem umowy o pracę w okresie gwarancyjnym. Pozwana Spółka naruszyła gwarancje zatrudnienia rozwiązując z D. D. umowę o pracę z dniem 31 grudnia 2014r. z przyczyn niedotyczących pracownika. Zatem zgodnie z postanowieniami Umowy Społecznej powodowi przysługuje prawo do odszkodowania wprost przewidziane w Umowie. Również roszczenie odsetkowe zostało prawidłowo sformułowane przez stronę powodową zgodnie z postanowieniami Umowy Społecznej, która takie prawo przewiduje i precyzyjnie określa zasadę naliczania odsetek.

Strona pozwana wskazała, że Umowa Społeczna w części dotyczącej gwarancji zatrudnienia nie powinna być traktowana, jako źródło prawa pracy, gdyż jej postanowienia nie mają charakteru normatywnego. Uzasadniając to stanowisko pozwana powołała się na brak delegacji ustawowej do ustanowienia takiej umowy.

Zdaniem pozwanej interpretacja zobowiązań Umowy Społecznej nie może iść tak daleko, ażeby "blokowała" zarządzenie Spółką i odniosła się przy tym do przeprowadzonego procesu restrukturyzacji oraz oceny postępowania pracodawcy i związków związkowych. Podkreślono przy tym niezgodność Umowy Społecznej z konstytucyjną zasadą. Pozwana z ostrożności procesowej w sytuacji uznania, że umowa społeczna jest źródłem prawa pracy podniosła, że jej zastosowanie byłoby wyłączone przez przepisy ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz z uwagi na zasady współzycia społecznego.

Strona pozwana zarzuciła, że powód nie wykazał szkody uprawniającej do żądania odszkodowania, nie skorzystał z propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron i za dodatkowym świadczeniem pieniężnym oraz nie skorzystał z propozycji współpracy w ramach programu (...). Podniosła również, że roszczenie powoda powinno

być oceniane z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego oraz pod kątem godziwości czy też niegodziwości wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty strony pozwanej nie zasługują na uwzględnienie. Przesłanki zobowiązujące pozwanego do wypłaty odszkodowania wynikają wprost z Umowy Społecznej, która nie uzależnia wypłaty odszkodowania (co do zasady czy co do wysokości) od wykazania szkody. Unormowania w tym zakresie są jasne i nie budzą żadnych wątpliwości. To strony zawierające umowę po negocjacjach i rozważeniu interesów stron uczestniczących w jej negocjowaniu i ustaleniu jej treści przewidziały zasady i wysokość odszkodowania w wyniku naruszenia gwarancji zatrudnienia. Sąd I instancji nie dopatrywał się, by zasądzenie dochodzonego roszczenia mogło stanowić naruszenie zasad współzycia społecznego.

Sąd I instancji podkreślił, iż zasadą jest, że umów należy dotrzymywać. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym wypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego. Strona pozwana nie wskazała, by na dzień dzisiejszy zaszły jakiegokolwiek zdarzenia sprzeciwiające się wykonaniu zobowiązań, jakie przyjął na siebie pracodawca. Powód nie miał realnego wpływu na określoną wysokość odszkodowania przewidzianą w umowie społecznej. To władze pozwanej razem z organizacjami związkowymi przewidziały taką, a nie inną wysokość odszkodowania. Mechanizm ustalania odszkodowania wskazuje, że pracodawca musiał zdawać sobie sprawę, że niekiedy kwoty odszkodowań mogą być wysokie skoro stanowiło ono iloczyn miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego pomnożone przez miesięczne wynagrodzenie pracownika. W tej sytuacji pozwana powinna przewidzieć, że może być zobowiązana do uiszczenia na rzecz powoda odszkodowania za złamanie gwarancji zatrudnienia.

Warto też, zdaniem Sądu Okręgowego, potoczyć w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2009r. (I PK 215/08), w którym Sąd ten stwierdził, że jeżeli spółka działająca przez uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenie, to należy uznać, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Nawet przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia gdyż wymaga tego bezpieczeństwo obrotu. W pierwszym rzędzie do dbałości o interesy spółki obowiązana jest osoba lub organ zawierający umowę. Sąd I instancji w pełni podzielił ten pogląd.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska o konieczności porównania żądanego odszkodowania z roszczeniami odszkodowawczymi przewidzianymi w prawie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, które limitowane jest wysokością trzymiesięcznego wynagrodzenia. Roszczenie odszkodowawcze z art. 45 k.p. i zasądzenie odprawy z tytułu gwarancji pracowniczych są zupełnie odmiennymi świadczeniami.

Zarzut pozwanej Spółki podniesiony w kontekście art. 8 k.p. wskazuje, że upatruje naruszenia wymienionych w nim zasad od powiązania odszkodowania od faktycznie poniesionej szkody i akcentowaniu, że powód nie podjął jakiegokolwiek próby zmniejszania rozmiaru szkody, zgadzając się na zaproponowane warunki pracy. W tym kontekście zauważyć należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem odszkodowania należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę występują w zryczałtowanej wysokości i stanowią odpłatę za naruszenie prawa przez jedną ze stron stosunku pracy. Zryczałtowana wysokość odszkodowania pozwala uniknąć prowadzenia postępowania mającego na celu ustalenie rzeczywistego rozmiaru szkody. Jednocześnie trudno nie zauważyć, że zryczałtowane odszkodowanie należy się drugiej stronie stosunku pracy niezależnie od tego, czy szkoda w ogóle powstała.

Ryczałtowy charakter odszkodowania z Umowy Społecznej, która to koncepcja jest spotykana zarówno w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (sprawa SK 18/05) jak i w literaturze przedmiotu (np. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, 2002/8/18-9 nie oznaczają oczywiście, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię, do norm kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą przy tym być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z

wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. A zatem także przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy Umowy Społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie m.in w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2010 roku, w sprawie I PK 126/10, w którym Sąd ten stwierdził, iż przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania oraz w wyroku z dnia 03.11.2010 roku, w sprawie II PK 93/10, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy.

Uznanie dopuszczalności miarkowania odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, nie oznacza automatycznie zasadności dokonania takowego miarkowania w stosunku do powoda. O ile powyższe rozważania natury ogólnej Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela, to zauważyć należy, że cytowane stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku II PK 93/10 zapadło w okolicznościach faktycznych, w których domagano się zasądzenia kwoty prawie miliona złotych za utratę pracy u pracodawcy, u którego staż pracy pracownika wynosił mniej niż okres 1 roku. Inne orzeczenia, w których SN dopuścił możliwość miarkowania odszkodowania dotyczyły sytuacji, w których domagano się od pracodawcy kwoty przekraczającej 1.700.000,00zł (wyrok SN z 14.09.2010, II PK 67/10), czy też kwoty 800.000,00zł (wyrok SN z 03.12.2010, II PK 126/10). Bez głębszej analizy stanów faktycznych można dostrzec znaczną różnicę w wysokości żądanej przez powoda kwoty.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż dla oceny adekwatności dochodzonej przez powoda kwoty nie mogą pozostać bez znaczenia okoliczności dotyczące jego stażu pracy, który był zatrudniony w pozwanym zakładzie od 1987 roku, a więc legitymuje się 28-letnim stażem, nienagannej pracy, co wynika wprost z analizy jego akt osobowych. Z akt tych wynika, że w okresie od 01 stycznia 2008r. do 30 kwietnia 2012r. powód był zatrudniony na stanowisku Dyrektora ds. Handlu i (...), a więc pełnił funkcję świadczącą o dużym do niego zaufaniu ze strony przełożonych, wiążącą się z dużym prestiżem, ale i odpowiedzialnością. W tych warunkach rozwiązanie z powodem umowy o pracę stanowiło dla niego niewątpliwie znaczną dolegliwość. Powód znalazł się nagle w trudnej sytuacji, która wymusiła na nim konieczność poszukiwania pracy u innego pracodawcy i koniecznością zaadaptowania się w nowym środowisku, tym bardziej, że utrudnione to jest również jego stanem zdrowia. Odnosząc się do zarzutu nieskorzystania przez powoda z propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron i nie skorzystania przez niego z programu (...) Sąd I instancji wskazał, że były to jedynie propozycje przedstawione pracownikom, w tym powodowi. Powód miał, zatem wybór, mógł skorzystać z tej propozycji lub nie i powody tej decyzji nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dodatkowo można wskazać, że warunkiem przystąpienia do programu (...) było prowadzenie przez byłego pracownika działalności gospodarczej. Oczywistym jest, że nie każda osoba ma predyspozycje i warunki do prowadzenia działalności gospodarczej. Zresztą sama pozwana wskazuje, że ze strony pracowników nie było zainteresowania tym programem. Powód nie był, zatem wyjątkiem, lecz jedną z wielu osób, które z propozycji tej nie skorzystały. Z tych przyczyn w ocenie Sądu Okręgowego nie można czynić powodowi zarzutów, czy też oceniać podjętej przez niego decyzji na jego niekorzyść. Sąd I instancji podkreślił, że jak wynika z zeznań strony K. Ł. na pewno kwota zasądzzonego odszkodowania nie zaważy na wyniku firmy.

W ocenie Sądu Okręgowego niezrozumiałą jest sytuacja, gdy pozwaną Spółkę stanowiącą część koncernu E. stać jest na utrzymywanie pierwszoligowej drużyny koszykarskiej w większości składającej się z obcokrajowców w blisko stutysięcznym mieście, a nie stać jest na wywiązanie się z porozumienia obejmującego własnego wieloletniego nienaganie pracującego pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę za chybione należy uznać stanowisko dopuszczające możliwość miarkowania odszkodowania określonego w umowie społecznej ze względu na to, że pracownicy objęci

szczególną ochroną ustawową na podstawie odrębnych ustaw zostaliby jej faktycznie pozbawieni, albowiem takie rozumowanie pomija semiperatywny charakter postanowień stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego prawo Sądu do oceny postanowień umowy społecznej zgodnie z zasadami dobrej wiary, przyzwoitości, poszanowania słuszných interesów stron, obowiązku zachowania zasady lojalności stron, dbałości o dobro pracodawcy, zakazu naruszania praw osób trzecich – było możliwe do zaakceptowania w ustroju społecznym zakładającym możliwość kontrolowania przez władzę w tym sądowniczą zachowań podmiotów gospodarczych i obywateli – pracowników. W ustroju opartym na społecznej gospodarce rynkowej sąd traci możliwość takiej kontroli, a jeżeli chce ją zastosować – to winien to czynić wyjątkowo w interesie słabszej i pozbawionej możliwości obrony strony sporu. W niniejszej sprawie nie sposób uznać pozwanego oddziału Spółki za stronę słabszą niemogącej skutecznie bronić swoich interesów. Rację ma J. W. w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2010r. w sprawie II PK 106/10 „Reasumując, proponuje się wizję scentralizowanego modelu ustawowego prawa pracy, od którego odstępstwa w podustawowym prawie pracy na korzyść pracowników, zwane „przywilejami”, nie byłyby dopuszczalne. Według wersji łagodniejszej strony porozumień zbiorowych mogą wprawdzie coś ustalać na rzecz pracowników, ale instancją rozstrzygającą o poziomie uprawnień („przywilejów”) pracowniczych byłyby nie treść tych porozumień, ale sumienie sędziego podpowiadające mu, co się słusnie należy, a co poczuciu słuszności się sprzeciwia. W tej opcji zyskuje nie władza ustawodawcza, ale sądownicza. W obu przypadkach natomiast partnerów społecznych pozbawia się kompetencji do stanowienia prawa zakładowego lub ustalania wiążących porozumień na rzecz pracowników. W szczególności za przepisy bezwzględnie obowiązujące Sąd Najwyższy uznał wynikające z k.p. normy odszkodowań przysługujące pracownikom w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Za oryginalny przejaw poczucia sprawiedliwości należy uznać wyrażony w uzasadnieniu pogląd zgodnie, z którym podniesienie ogólnych standardów ochrony trwałości stosunku pracy mogłoby zniwelować różnicę między pracownikami korzystającymi z ochrony powszechnej a pracownikami szczególnie chronionymi, mimo że ci ostatni zyskaliby także na takiej operacji”.

W ocenie Sądu I instancji niewątpliwie zasada pacta sunt servanta winna mieć pełne zastosowanie w niniejszej sprawie. Pozwana dysponowała możliwościami zmiany w drodze negocjacji postanowień umowy społecznej, bądź w sytuacji gdyby nie była w stanie dotrzymać jej postanowień – jej wypowiedzenia, czego jednak nie uczyniła, zatem winna być zobowiązana do wypełnienia jej postanowień. Nie doszło też w ocenie Sądu Okręgowego do takiej zmiany stosunków, która uzasadniałaby zwolnienie pozwanej z obowiązku stosowania się do postanowień umowy społecznej – ceny energii elektrycznej utrzymują się na wysokim poziomie zapewniając pozwanej wysokie zyski.

Sąd Okręgowy obrał stanowisko, iż zgadza się z poglądem, że okoliczności obiektywne wywołują zmiany na rynku, co przekłada się na zmianę zapotrzebowania na prace określonego rodzaju. To z kolei powoduje zmiany w strukturze i rozmiarach zatrudniania pracowników, co dla pracodawcy przekłada się z kolei na zachowanie możliwości zwalniania pracowników, wedle ustawowych standardów prawa pracy. Zawarta umowa społeczna nie wyklucza możliwości zwalniania pracowników, lecz obwarowuje zwolnienia odszkodowaniem zależnym od wysokości wynagrodzenia pracownika oraz ilości miesięcy pozostałych do końca lipca 2017r., zatem nie można twierdzić, że możliwości zwolnienia pracowników są blokowane przez nieekwiwalentne przywileje pracownicze. Gdyby pozwana zdecydowała się na późniejsze zwolnienie powoda niewątpliwie wysokość odszkodowania byłaby niższa, a w przypadku zwolnienia w 2017 roku nie budziłaby żadnych emocji.

Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę w pełni akceptuje i podziela stanowisko i argumentację prawną zaprezentowaną w uzasadnieniu wyroku w sprawie III P 3/15 Sądu Okręgowego w Koninie przedłożonym przez pełnomocnika powoda (k. 161 akt sprawy) i uważa, że nie ma potrzeby jej przytaczania. Wprawdzie w niniejszej sprawie postanowienia umowy społecznej nie zostały inkorporowane do układu zbiorowego pracy, to jednak wobec niekwestionowania przez pozwaną normatywnego charakteru postanowień umowy społecznej spór nie dotyczy faktu obowiązywania jej postanowień.

W kwestii charakteru prawnego umów społecznych orzecznictwo Sądu Najwyższego cechowała chwiejność; niekiedy przyjmował on interpretację pakietów, jako umów cywilnoprawnych, innym razem upatrywał w nich źródła autonomicznego prawa pracy. Rozstrzygające znaczenie w tym względzie miała uchwała składu siedmiu sędziów Sądu

Najwyższego z dnia 23 maja 2006r., uznająca pakiet socjalny związany ze ścieżką tzw. prywatyzacji kapitałowej za przepis prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (III PZP 2/2006 (OSNP 2007/3-4 poz. 38).

Bazując na teorii interpretującej pakiet, jako źródło prawa pracy Sąd Najwyższy wykluczał początkowo możliwość kwestionowania - przez odwoływanie się do zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa - wywodzonych z pakietów roszczeń, argumentując, że klauzule te, zgodnie z przywoływanym na tę okoliczność art. 58 § 2 lub 3 k.c., odnoszą się do czynności prawnych, a nie do kompetencji normodawczych stron. Sąd I instancji stwierdził, że nie jest władny badać tego, czy obowiązujące źródło prawa jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Zdaniem Sądu Okręgowego dochodzone odszkodowanie było rezultatem zastosowania zasady korzystności cechującej autonomiczne źródła prawa pracy, a pakiet socjalny został dobrowolnie przyjęty przez stronę pracodawczą, a zatem *volenti non fit iniuria*. Jednakże dopuszczenie możliwości korygowania lub nawet negowania roszczeń wywodzonych z przepisów autonomicznego prawa pracy budzi w okolicznościach sprawy daleko idące wątpliwości. Posłużenie się w tym celu wspomnianym art. 58 § 2 lub 3 k.c. (przez art. 300 k.p.) oznaczałoby *explicite* zastosowanie wykładni *contra legem*. Pakiet socjalny, podobnie zresztą jak wszystkie źródła prawa zakładowego, łącznie z układem zbiorowym pracy, powstają w drodze porozumienia, a więc w rezultacie *sui generis* umowy. Wysiłki Sądu Najwyższego zmierzały, więc do wyolbrzymienia roli porozumień – umów, z jednoczesnym pomniejszeniem bądź nawet zanegowaniem roli porozumień, jako mających być obiektywny, „produktów” tychże umów.

Nie budzi zasadniczych zastrzeżeń Sądu Okręgowego odwołanie się do reguły wykładni z art. 65 § 2 k.c. Wprawdzie bezpośrednio odnosi się ona do umów, jako czynności prawnych, a zawarcie pakietu socjalnego według teorii normatywnej nie może być uznane za czynność prawną, to jednak w świetle przepisów działu jedenastego k.p., jak również zgodnie z utrwalonymi w judykaturze i doktrynie poglądami, reguła ta znajduje pomocnicze zastosowanie do wykładni treści układów zbiorowych i powinna być przez sądy brana pod uwagę. Zdaniem Sądu I instancji nie ma powodów, aby również przy wykładni innych niż układ zbiorowy źródeł prawa zakładowego, sądy miały nie uwzględniać zgodnego zamiaru stron i celu porozumienia. Jednakże, po pierwsze, wykładnia autentyczna tego rodzaju źródeł prawa nie powinna mieć – w odróżnieniu od wykładni umów prawa cywilnego – charakteru rozstrzygającego. Warto się trzymać w tej kwestii tezy zawartej w sentencji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008r. I PK 235/2007 (OSNP 2009/15-16 poz. 190), zgodnie, z którą „do porozumienia zbiorowego, zaliczanego do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., dopuszcza się posiłkowe stosowanie wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu.”

W sprawie występuje przyjęty w pakiecie prosty algorytm obliczania odszkodowania, jako iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do upływu okresu gwarantowanego przez wynagrodzenie miesięczne pracownika obliczane, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z zagwarantowaniem minimalnego odszkodowania. W sprawie nie ma, więc w zasadzie potrzeby sięgania do reguł wykładni pozajęzykowej. „Odszkodowanie” nie jest tu wyłącznie świadczeniem o naturze cywilnoprawnej służącym wyrównaniu rzeczywistej szkody byłego pracownika, ale przede wszystkim sankcją zagrożenie, którą ma wymuszać na stronie pracodawczej dotrzymania obietnicy stabilizacji zatrudnienia w koncernie, co leży w interesie ponadindywidualnym. Jeśli nawet przyjąć, że zachodziła potrzeba odwołania się *ad casum* do wykładni autentycznej to rzeczywiście autentyczna wykładnia zakładałaby, bowiem konieczność zbadania intencji stron z daty zawarcia Umowy Społecznej. Spór indywidualny, jaki zaistniał między Spółką a pracownikiem, stanowił w rzeczywistości pochodną naruszenia warunków przetargu zbiorowego w ramach, którego strony: pracodawcza i związkowa porozumiały się w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek (...) Zgoda strony pracodawczej na ustanowienie długich okresów gwarancyjnych zatrudnienia nie była z pewnością prezentem ofiarowanym pracownikom, ale stanowiła ustępstwo w zamian za istotne dla koncernu koncesje ze strony związków zawodowych. W każdym razie próba ustalenia zgodnego zamiaru stron Umowy Społecznej i celu przyjęcia takich czy innych jej postanowień wymagała przedstawienia stanowiska strony związkowej. Brak tego rodzaju odniesień dowodzi, że dociekanie zgodnego zamiaru stron i celu Umowy sprowadzało się do czystej spekulacji i wrażliwości sędziowskiego sumienia. Podobnie należy w ocenie

Sądu I instancji ocenić sięgnięcie przez Sąd Najwyższy do zasad mających cechować sposób prowadzenia przez strony rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy (por. art. 241⁽³⁾ § 1 k.p.). O ile można zgodzić się ze stanowiskiem, że zasady te powinny znaleźć zastosowanie również do nieukładowych porozumień zbiorowych (co nie jest bezdyskusyjne), o tyle z ich analizy nie wynikają wnioski dla rozpatrywanej przez sąd sprawy. Sąd Najwyższy nie podjął, bowiem próby zbadania prawidłowości przebiegu rokowań nad zawarciem Umowy Społecznej, imputując a posteriori, że wysunięte przez stronę związkową postulaty przekraczały możliwości finansowe pracodawcy. Jeżeli jednak nawet tak było, to trudno zarzucać koncernowi brak rozeznania własnych interesów; nie musiał przecież postulatów związkowych przyjmować. Przede wszystkim należy jednak podkreślić, że reguły, o których mowa, ograniczają się do fazy prowadzenia rokowań. Nieuprawnione jest, więc twierdzenie, że nie mogą one być pomijane – jak utrzymuje Sąd Najwyższy – także przy ocenie obowiązywania porozumienia zakładowego.

Obowiązujące porozumienie nie podlega wykładni z punktu widzenia dotrzymania lub naruszenia reguł prowadzenia rokowań. Jest ono wyrazem obopólnej woli przyjęcia wynegocjowanych rozstrzygnięć. Zasady prowadzenia rokowań nabierają natomiast znaczenia w razie niedojścia do porozumienia, co może pociągać za sobą skutki w dziedzinie zbiorowego prawa pracy. W każdym razie jest to kwestia bez znaczenia dla oceny zasadności roszczeń powoda. Analizując treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2010r. w sprawie II PK 106/10, Sąd Okręgowy stwierdził, że skład orzekający traktuje, jako nadużycie prawa w świetle klauzul z art. 8 k.p. domaganie się przez pracownika tego, co mu się z mocy wykładni językowej należy, kierując się wyłącznie wrażeniem, jakie wywołuje wysokość żądanej sumy.

Nie budzi zastrzeżeń oparte na art. 240 § 2 k.p. stwierdzenie, iż „dodatkowe gwarancje lub przywileje pracownicze zawarte również w nienazwanych porozumieniach prawa pracy nie mogą oddziaływać ani wykraczać poza lub ponad regulacje bezwzględnie obowiązującego powszechnego prawa pracy.” Rzecz jednak w nieuprawnionej, bezpodstawnie rozszerzonej interpretacji tego, co należy zaliczać do „bezwzględnie obowiązującej regulacji powszechnego prawa pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego wszelkie dodatkowe przywileje pracownicze wykraczające ponad standardy ustawowe z tej racji, że „sprzeciwiają się naturze stosunków pracy i innym relacjom społeczno-gospodarczym”, stanowią naruszenie bezwzględnie obowiązujących standardów ustawowych.

Generalnie nowa linia orzecznicza w kwestii oceny charakteru prawnego i roli pakietów socjalnych sprawia wrażenie popadnięcia z jednej skrajności (sztuczne umacnianie charakteru prawnego porozumień, z czym mieliśmy do czynienia w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006r.) w drugą (negowanie zobowiązań wynikających z pakietów). To, co rzuca się przede wszystkim w oczy, to brak elementarnej spójności w interpretacji tego, czym są „nienazwane porozumienia zbiorowe prawa pracy.” Powstaje mianowicie rozdźwięk między deklarowaniem teorii normatywnej porozumień a traktowaniem ich w praktyce, jako umów o nieokreślonym charakterze.

W kwestii charakteru prawnego pakietów socjalnych zarysowały się dwa przeciwstawne stanowiska. W myśl pierwszego z nich nie mają one normatywnego charakteru, według drugiego zaś są one porozumieniami zbiorowymi prawa pracy mającymi oparcie w ustawie, czyli są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9. W większości swych orzeczeń Sąd Najwyższy odmawiał pakietom socjalnym normatywnego charakteru (por. uchwały: z 24 listopada 1993r., I PZP 46/93, LexisNexis nr 298732, OSNCP 1994, nr 6, poz. 131; z 29 września 1998r., III ZP 27/98, LexisNexis nr 332435, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 265; z 29 listopada 2005r., II PZP 8/2005, LexisNexis nr 393107, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 72, oraz wyroki: z 23 lutego 1999r., I PKN 588/98, LexisNexis nr 344577, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 298; z 17 lutego 2000r., I PKN 541/99, LexisNexis nr 347870, OSNAPiUS 2001, nr 14, poz. 464; z 26 maja 2000r., I PKN 674/99, LexisNexis nr 347237, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 664; z 12 grudnia 2001r., I PKN 729/2000, LexisNexis nr 357902, OSNP 2003, nr 23, poz. 568; z 29 lipca 2003r., I PK 270/2002, LexisNexis nr 367618, OSNP 2005, nr 16, poz. 281; z 24 września 2004r., II PK 27/2004, LexisNexis nr 377770, OSNP 2005, nr 10, poz. 142), w części zaś uznawał je za źródło prawa pracy (por. uchwałę z 23 maja 2001r., III ZP 25/2000, LexisNexis nr 350957, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134, oraz wyroki: z 28 lipca 1999r., I PKN 176/99, LexisNexis nr 347685, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 788; z 17 listopada 1999r., I PKN 364/99, LexisNexis nr 348864, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 219; z 12 sierpnia 2004r.,

III PK 38/2004, LexisNexis nr 368543, OSNP 2005, nr 4, poz. 55; z 28 kwietnia 2005r., I PK 214/2004, LexisNexis nr 377647, OSNP 2006, nr 1-2, poz. 8).

Nowym elementem w dyskusji na temat charakteru prawnego pakietów socjalnych stała się uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2006r. (III PZP 2/2006, LexisNexis nr 408314, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 38), w której stwierdza się, że: „Postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z 30 sierpnia 1996r. o komercjalizacji i prywatyzacji, tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 216 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.”.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012r. II PK 288/2011, Lex Polonica nr 5042214 w myśl, którego w przypadku, gdy stroną porozumienia zbiorowego jest związek zawodowy, wystarczy, że przepisy prawa pracy dowolnej rangi przewidują zawieranie porozumień w określonym przedmiocie, a nie jest konieczne wskazanie podstawy ustawowej. W tym znaczeniu art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem pozwalającym na zawieranie porozumień zbiorowych w określonym przedmiocie, a więc może stanowić oparcie ustawowe w rozumieniu art. 9 § 1.

Zatem w ocenie Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę aktualnie brak jest podstaw do podzielenia stanowiska o braku normatywnego charakteru umowy społecznej. Podkreślić jeszcze raz należy, że pozwana nie negowała normatywnego charakteru postanowień umowy społecznej, zatem okoliczność ta nie była objęta sporem.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę za bez znaczenia dla jej rozstrzygnięcia jest fakt, że powód otrzymał od pracodawcy oparte na innych podstawach prawnych świadczenia, albowiem nie budzi wątpliwości to, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy, powód nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego w naturze, skrócono okres wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem świadczenia te przysługiwały powodowi z innych opartych na ustawie tytułów. W sytuacji powoda naruszenie gwarancji zatrudnienia musi skutkować obowiązkiem wypłaty ustalonego w umowie odszkodowania. Przyjęcie odmiennego stanowiska powodowało by to, że np. osobie ubiegającej się o zasiłek pogrzebowy (którego wysokość jest określona przez ustawę) byłoby możliwe miarkowanie wysokości zasiłku, ze względu na otrzymanie wysokiej kwoty z tytułu ubezpieczenia na życie zmarłego.

Również w ocenie Sądu Okręgowego pobieranie przez powoda zasiłku dla bezrobotnych, stanowi konsekwencją bycia osobą bezrobotną. Zaznaczyć w tym miejscu należy, że Umowa Społeczna nie przewidywała możliwości obniżenia wysokości należnego odszkodowania o wysokość pobranego zasiłku, bądź wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Okręgowego, zasądzona na rzecz powoda kwota 141.279,00zł w żadnym razie nie może zostać uznana za rażąco wygórowaną, a jej dochodzenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p. W ocenie Sądu I instancji brak jest podstaw, by odmówić powodowi wypłaty odszkodowania pozostającego w zgodzie z postanowieniami Umowy Społecznej.

Apelację od wyroku Sądu I instancji wywiódł pozwany zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w części tj. pkt I, pkt III i pkt IV. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p. w związku z art. 12 i art. 15 Umowy Społecznej- nr 1/1-GK (...) z dnia 19 lipca 2007r.(dalej, jako Umowa Społeczna) poprzez błędne przyjęcie, że zasądzona od pozwanego na rzecz powoda

Apelujący argumentował, iż jak wskazują komentatorzy, zwroty „społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa”, „zasady współżycia społecznego” są zwrotami niedookreślonymi, które odsyłają do reguł i ocen pozaprawnych i pozwalają organom stosującym prawo (sądom i in.) na podejmowanie w konkretnych przypadkach indywidualizowanych rozstrzygnięć, dostosowanych do szczególnych okoliczności każdej sprawy, i pozostającym w ścisłym związku z okolicznościami każdego indywidualnie ocenianego przypadku. Skatalogowanie tych zasad nie jest możliwe, gdyż w miarę rozwoju społeczeństwa rodzą się nowe reguły postępowania (powstają nowe zasady

moralne, obyczajowe). Zatem istota klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego sprowadza się do tego, że przepis ten zabrania czynienia użytku ze swego prawa wówczas, gdy to narusza zasady współzycia społecznego niebędące normami prawnymi.

Spółka wywodziła, iż zgodnie z najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego, sąd powołujący się na naruszenie przez stronę zasad współzycia społecznego nie musi określać, jaka konkretnie zasada została złamana - wyrok Sadu Najwyższego w sprawie o sygn. I PK 18/08. W ocenie pozwanej spółki podkreślić należy, iż roszczenie powoda w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, w sposób niebudzący wątpliwości można oceniać, jako nietypowe lub, co najmniej, jako bardzo wysokie. Działanie powoda narusza zasadę braku ekwiwalentności, a nawet rażącej dysproporcji, pomiędzy wysokością żądania (odszkodowania) a naruszonym dobrem. Należy tutaj zauważyć, że celem skorzystał z tej możliwości. Powód również odmówił skorzystania z programu (...), na podstawie, którego powód miałby otrzymywać zlecenia od pozwanego w ramach założonej przez powoda i prowadzonej działalności gospodarczej. Pozwany kwestionuje stanowisko Sądu Okręgowego, którym ocenił, że były to jedynie propozycje przedstawione pracownikom w tym powodowi.

Z taką oceną faktów nie zgadza się pozwana Spółka. Po pierwsze pozwany po raz kolejny wskazuje na charakter i funkcję odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej. Intencją tego społecznego porozumienia było zapewnienie określonych tam świadczeń pracowniczych, uprawnień socjalnych i gwarancja stabilność zatrudnienia tysięcy pracowników zatrudnionych nie tylko u pozwanego, ale i we wszystkich objętych Umową (...) Spółkach Grupy (...) przez kolejne 10 lat. Istotnie, zawierała ona postanowienia korzystniejsze dla pracownika, jednakże samo zagwarantowanie w Umowie Społecznej zatrudnienia na dany okres czasu miało zapewnić stabilność stosunku pracy, którego głównym celem z kolei jest zapewnienie pracownikowi utrzymania, choć oczywiście poprzez wykonywanie zatrudnienia realizuje się także pozamaterialne potrzeby pracownika, jak w szczególności możliwość rozwijania swych umiejętności, nabywanie doświadczenia zawodowego i inne. Uznać, zatem należy, iż gospodarczym przeznaczeniem odprawy czy odszkodowania w przypadku przedwczesnego rozwiązania stosunku pracy jest zapewnienie pracownikowi utrzymania w okresie objętym gwarancją, pomimo rozwiązania z nim stosunku pracy, a więc bez ekwiwalentu w postaci wykonywanej pracy. Stanowi to zasadnicze przeznaczenie takiego odszkodowania, ponadto niewątpliwie jest ono także odszkodowaniem za pozbawienie możliwości wykonywania umówionej pracy, rozwijania kariery zawodowej i osobistego realizowania się w wykonywanym zawodzie.

Odszkodowanie z Umowy Społecznej nie jest formą darowizny, czy też zadośćuczynienia, zagwarantowanego bez względu na sytuację osobistą, zawodową, materialną pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę. Przeciwnie ma ono jasno określony cel. Tymczasem powód swoją roszczeniową postawą pokazuje, że odszkodowanie mu się należy bez potrzeby wykazywania poniesionej szkody, jaka miała powstać w wyniku rozwiązania umowy o pracę w dniu 31.12.2014r. Prowadzone przez Sąd I Instancji postępowanie dowodowe miało na celu wykazanie, czy powód w ogóle starał się o podjęcie jakiegokolwiek pracy. W tym celu Sąd wystąpił do Powiatowego Urzędu Pracy z zapytaniem, w jakiej wysokości i za jaki okres przysługiwał powodowi zasiłek dla bezrobotnych, a także czy powód otrzymywał stamtąd jakiegokolwiek oferty pracy. I tak na rozprawie 17 listopada 2015 roku Sąd I instancji oświadczył, że w 27 maju 2015 roku wysłano do powoda sms-a z ofertą pracy. Pełnomocnik powoda nie zakwestionował tej informacji. Tym samym nie ulega wątpliwości, że Sąd Okręgowy brał pod uwagę to, czy powód podejmował jakiegokolwiek działania w kierunku znalezienia zatrudnienia.

Po drugie obecny rynek pracy wymaga elastyczności w kształceniu się i podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia bez względu na jego formę, a więc, czy będzie to umowa o pracę, czy też konieczność założenia własnej działalności gospodarczej. Czy gdyby okazało się, że ta ostatnia forma pracy jest roszczeniem powoda w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, w ocenie pozwanego, budzi wątpliwości. Umowa Społeczna posługuje się terminem odszkodowanie. Powód nie wykazał, jaką szkodę poniósł w wyniku rozwiązania umowy o pracę u pozwanego. Pozwany podkreśla przy tym, że celem odszkodowania związanego z rozwiązaniem stosunku pracy jest z jednej strony zapewnienie zwalnianemu pracownikowi środków finansowych na określony czas (zazwyczaj konieczny do znalezienia nowej pracy lub do przekwalifikowania) i cel ten nazwać można gwarancyjnym, z drugiej zaś odszkodowanie służyć ma kompensacie szkody, którą zwalniany pracownik doznaje w związku z tym zwolnieniem. Powód nie poniósł żadnej

szkody w związku ze rozwiązaniem z pozwanym umowy o pracę, jego sytuacja materialna, finansowa nie ukształtowała się negatywnie, a przynajmniej tego nie udowodnił. Nie dość tego, powód miał możliwość skorzystania z otrzymania odszkodowania w wysokości 90.000,00zł, lub podjęcia współpracy z pozwanym, ale z tego również nie skorzystał. Powód nie starał się również o przywrócenie do pracy. W tym aspekcie rozpatrywał sprawę Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 03 grudnia 2010r., sygn. akt I PK 126/10 Sąd Najwyższy, oddalając skargę kasacyjną pracownika domagającego się od (...) S.A. Oddział w O. odszkodowania w wysokości 800.000zł, zwrócił uwagę, że sądy powszechne w takich sprawach powinny miarkować odszkodowanie - w myśl art. 362 kodeksu cywilnego. Powinny przy tym uwzględnić np. staż zakładowy osoby starającej się o jego wypłatę. Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że zwolniony nie starał się o przywrócenie do pracy, ale jedynie o odszkodowanie. Poza tym po zwolnieniu znalazł szybko nowe zatrudnienie. Minimalne wynagrodzenie wynosi obecnie 1,3tys. zł, średnie 3,4tys. zł - zauważyła w uzasadnieniu wyroku prof. M. G., sędzia SN. - W tym wypadku brakuje proporcji między szkodą, jakiej doznał zainteresowany, a wysokością odszkodowania. (źródło: Rzeczpospolita z dnia 07.12.2010r., „Miarkowanie przywilejów z pakietów”).

W tym miejscu zwrócenia szczególnej uwagi wymagają wydawane na przestrzeni ostatnich lat wyroki sądów zarówno I, II Instancji jak i Sądu Najwyższego, które za przedmiot rozstrzygnięcia miały roszczenia z Umowy Społecznej wysuwane przez pracowników wobec pozwanego.

W wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku z/s w G. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 09.10.2009r., sygn. akt XV P 55/08. W sprawie o roszczenie z tytułu Umowy Społecznej, w wysokości 464.256,00zł, zasądził od (...) S.A. na rzecz powódki kwotę 38.668,00zł. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy uznał, że uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że żądana przez powódkę kwota odszykowania nie realizuje przeznaczenia tego prawa i narusza zasady współżycia społecznego, wobec czego zasądził na rzecz powódki kwotę stanowiącą iloczyn trzech miesięcy kalendarzowych oraz kwoty miesięcznego wynagrodzenia powódki.

W dniu 03.11.2010r. przed Sądem Najwyższym zapadł wyrok, w sprawie sygn. akt II PK 93/10, który, na skutek skargi kasacyjnej pozwanego, uchylił zaskarżony wyrok, przekazując sprawę do ponownego rozpoznania przez Sąd Apelacyjny uznając, że odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny w efekcie z żądanej zasady godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), odnoszącej się również do wynagrodzenia sensu largo, a więc - według działu trzeciego kodeksu pracy - do tzw. świadczeń związanych z pracą. Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonych prac (art. 78 k.p.).

Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonych prac (art. 78 k.p.). Chociaż ujęcie treści art. 13 k.p. w jego zdaniu 1 w kategorii „prawa” (do godziwego wynagrodzenia), a następnie - w zdaniu 2 - przykładowa konkretyzacja go jako prawa do przynajmniej najniższego wynagrodzenia wskazuje, że „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska, to nie wynika stąd, iż znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej. Ryzyko nadużycia zasady uprzywilejowania pracownika staje się, więc dziś szczególnie wysokie i trzeba to uwzględnić przy wykładni art. 18 w związku z art. 13 k.p., jak również przy ich stosowaniu wobec kadry kierowniczej zatrudnionej w sferze publicznej. Zdaniem Sądu, ryzyko nadużycia zasady uprzywilejowania pracownika staje się szczególnie wysokie i trzeba to uwzględnić przy wykładni art. 18 w zw. z art. 13 k.p. Sąd Najwyższy dodał, że w przypadku osób zatrudnionych w innych zakładach sfery publicznej na kluczowych pozycjach, ich apanaże mogą być na podstawie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego i w ich świetle uznane za nieważne w części przekraczającej granice płacy godziwej (art. 18 w zw. z art. 13 k.p.).

Mając powyższe na uwadze raz jeszcze podkreślić należy, że powód domagał się od pozwanego kwoty 142.981,00 złotych brutto, z czego zostało zasądzone 141.279,00 zł. W ocenie pozwanego, nie powinno ulegać wątpliwości, że żądanie takie istotnie przekracza zasadę ekwiwalentności, na którą wskazywał Sąd Najwyższy w przedstawionym

orzeczeniu, gdyż powód nie będzie świadczyć żadnej pracy w okresie, za który żąda odszkodowania. Ponadto pozostaje ono w rażącej dysproporcji względem szkody, którą powód mógłby ponieść na skutek rozwiązania z nim stosunku pracy, niezależnie od tego czy szkoda ta ma charakter majątkowy czy też niemajątkowy i z tej przyczyny nie jest możliwa jej dokładna kalkulacja. Konstatacja taka jest oczywista, jeżeli weźmiemy pod uwagę charakter naruszonego dobra powoda, o którym już pozwany wspomniał powyżej. Ponadto, niezależnie od powyższego zwrócić należy uwagę, iż niegodziwość żądania odszkodowania w kwocie 141.279,00 złotych w świetle przeciętnego krajowego wynagrodzenia, a także kryzysu gospodarczego, wydaje się nabierać dodatkowego znaczenia.

Zgodnie z treścią art. 484 § 1 i § 2 k.c.: „W razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Żądanie odszkodowania przenoszące wysokość postawę roszczeniową bez wykazywania jakiegokolwiek dobrej woli w poszukiwaniu pracy, zmianie kwalifikacji. Umowa Społeczna nie operuje pojęciem, odprawy (kary), lecz takim pojęciem - pojęciem odszkodowania. Pozwany po raz wtóry podkreśla, że w toku postępowania powód nie wykazał jakiegokolwiek szkody, jaką miał ponieść na skutek rozwiązania umowy o pracę u pozwanego. Jakąkolwiek wielkość mogła przybrać szkoda, której mogła doznać powód w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy, nie sposób uznać, że będzie to szkoda tak dużych rozmiarów, iż jej rekompensacie służyć ma odszkodowanie w kwocie bliskiej 142.000,00 złotych. Co więcej, w tym stanie rzeczy pozwany stoi na stanowisku, że wysokość odszkodowania znacząco przewyższa szkodę doznaną przez powoda, co prowadziłoby do niesłusznego jego wzbogacenia.

Apelująca spółka wywodziła, iż zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem Sądu Najwyższego, odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 03 listopada 2010r., II PK 93/10. LEX nr 687023). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że rozumienie „odszkodowania” wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, uznając, że jest to świadczenie, które ma na celu zrekomensowanie powstałej szkody. Odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest jego zasadniczy cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna, są jedynie powiązane z kompensata szkody. Od zbadania, czy ona ad casum powstała trzeba zaczynać interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Dalej Sąd Najwyższy stwierdza, że odszkodowanie z Kodeksu pracy może być zasądzone w wysokości uznanej przez sąd w ramach ustawowych maksymalnej i minimalnej wartości. Nie można przy tym zapominać, że owe wartości stanowią swoistą średnią, w obecnych warunkach gospodarczych uznawaną nieraz za wartość zbyt małą. Ryczałtowy charakter kodeksowego odszkodowania, jako kary w aspekcie wysokości uwzględnia, zatem jej "penalizm". Przez to nie zostaje ustanowione na poziomie, który byłby zbyt wielki do udźwignięcia dla pracodawcy, skoro w dodatku abstrahuje od poniesionej przez pracownika szkody. Uznanie, że odszkodowanie wynikające z Umowy Społecznej ma taki sam charakter musi, zatem budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Wręcz przeciwnie, biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je, jako „odszkodowanie ustawowe”, stanowią mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis Umowy Społecznej (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej "kary ustawowej".

Reasumując, oceniając roszczenie powoda, Sąd Okręgowy zaniechał jego analizy pod kątem dyspozycji zawartej w art. 484 § 2 k.c. Ocena roszczenia w tym zakresie ma zaś istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Wadliwość ta winna skutkować zmianą orzeczenia sądu pierwszej instancji, ewentualnie zaś jego uchyleniem i skierowaniem sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Powód podkreślił, iż apelacja pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego i zawarte w niej zarzuty apelacyjne rzekomego naruszenia prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., niezastosowanie art. 13 k.p., niezastosowanie art. 484 § 2 k.c. są w całości oczywiście bezzasadne, co ujawnia się już w pierwszym wstępnym ustępie uzasadnienia apelacji, w którym pozwany przytacza niemożliwe do odparcia najważniejsze zważenia Sądu Okręgowego, iż: „przesłanki zobowiązujące do wypłaty odszkodowania wynikają wprost z Umowy Społecznej, która nie uzależnia wypłaty odszkodowania (co do zasady czy wysokości) od wykazania szkody. Sąd ... nie dopatrzył się, by zasądzenie dochodzonego roszczenia mogło stanowić naruszenie zasad współzycia społecznego”.

Jeśli chodzi o zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p., to Sąd Okręgowy dokonał jak najbardziej prawidłowej wykładni tego przepisu i wbrew twierdzeniom i zarzutom pozwanego (który również w pierwszym zdaniu uzasadnienia tego zarzutu twierdzi, że Sąd ... dopuścił się naruszenia przepis art. 8 ... poprzez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie”) Sąd I instancji nie zastosował go, gdyż nie było podstaw do jego zastosowania. Pozwany natomiast, próbując uzasadnić na str. 2-8 apelacji ów zarzut: „błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania” art. 8 k.p. (inaczej niż w przypadku art. 13 k.p. i art. 484 § 2 k.c., w odniesieniu, do których pozwany podnosi jednak zarzut: „niezastosowanie”), nie wykazuje, na czym miałyby polegać błędna wykładnia i niewłaściwe zastosowanie przedmiotowego przepisu: „w związku z art. 12 i art. 15 Umowy Społecznej” (których przywołanie może wskazywać, że pozwanemu chodzi raczej o niewłaściwe zdaniem pozwanego zastosowanie tych przepisów autonomicznego prawa pracy) „... poprzez błędne przyjęcie, że zasądzona ... kwota pozostaje w zgodzie z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa”.

W szczególności nie może być uzasadnieniem dla zarzutu błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p., ani też art. 12 i art. 15 Umowy Społecznej, jako autonomicznego prawa pracy, okoliczność, iż zdarzyły się w praktyce wymiaru sprawiedliwości wskazane na str. 3, 6, 7 i 8 apelacji indywidualne sprawy, w których przy całkowicie odmiennych stanach faktycznych niektóre sądy zastosowały lub uznały za dopuszczalne zastosowanie art. 8 k.p., co odnosiło się mianowicie do:

a) nadużywającego uprawnień z tytułu przedemerytalnej ochrony stosunku pracy przez pracownika, który „w krótkim okresie po wypowiedzeniu umowy o pracę” przeszedł na emeryturę, podjął zatrudnienie: „w konkurencyjnej firmie” i domagał się jeszcze liczonego w stekach tysięcy złotych (zasądzonego już przez Sąd Okręgowy „ponad 260 tys. zł.”) wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (I PK 18/08);

b) innych niebędących zwykłymi adresatami norm autonomicznego prawa pracy nadużywających statusu pracownika menagerów, tj. dyrektorów lub związanych z nimi szczególnie wysoko wynagradzanych pracowników na stanowiskach kierowniczych, bądź gł. specjalistów, żądających okolo milionowych lub liczonych w wielu setkach tysięcy złotych (np. „800.000zł, czy „967.600,00zł” odszkodowań), w dodatku przy krótkim okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy (bliżej nieznanie i przez pozwanego nie przedstawiane VI P 780/07 S.R. w Gd.-Płd. i XV P 55/00 S.O. w Gd. z siedzibą w Gdyni oraz I PK 126/10, II PK 93/10, II PK 106/10 i III APa 4/11 S.A. w Gd.).

Powód wskazał, iż opierając się na owych jednostkowych, odnoszących się do szczególnych i wyjątkowych przypadków rozstrzygnięciach, które nie dotyczyły zwykłych adresatów autonomicznego prawa pracy, takich jak powód, nie można na nich rozciągać tych rozstrzygnięć i twierdzić, co czyni na str. 8 apelacji pozwany: „że sądy rozpatrujące dotychczas sprawy o odszkodowanie z Umowy Społecznej utrwaliły stanowisko polegające na tym, że mając na uwadze charakter, cel Umowy Społecznej, okoliczności, w jakich pracownik rozwiązał umowę o pracę, szkodę jaką miał ponieść ... oraz zasady współzycia społecznego, roszczenia z tytułu odszkodowania z Umowy Społecznej podlegają miarkowaniu lub oddaleniu”, co obraża zarówno prawo, tym Konstytucję RP, jak i sądy, których zadaniem w demokratycznym państwie prawnym jest przecież nie kwestionowanie lub kontestowanie obowiązującego prawa, w tym autonomicznego prawa pracy, o którym mowa w art. 59 ust. 2 w związku z art. 20 Konstytucji RP i art. 9 § 1 k.p., lecz jego stosowanie, zgodnie z m.in. art. 2, art. 4, art. 7, art. 10 ust. 1 i 2 i art. 87 ust. 1 Konstytucji RP, natomiast ewentualne odmówienie

zastosowania prawa w szczególnych przypadkach, nie może odnosić się do samego prawa i jego treści, lecz tylko niektórych poszczególnych roszczeń, które jeżeli oparte są na prawie, co do zasady muszą być właściwym i zgodnym z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego użyciem, a tylko wyjątkowo mogą być uważane za nadużycie prawa sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Poza tym, w przypadku sprawy powoda, to nie: „pracownik rozwiązał umowę o pracę”, lecz uczynił to, nie dotrzymując udzielonej gwarancji zatrudnienia i wyrządzając w ten sposób powodowi szkodę pozwaną, więc skoro na okoliczność (wypadek) niedotrzymania przez pozwanego udzielonej gwarancji zatrudnienia i wyrządzenia pracownikowi tego rodzaju szkody zostało zastrzeżone w Umowie Społecznej odpowiednie wynikające wprost z tego autonomicznego prawa pracy i proporcjonalne do wyrządzonej szkody zryczałtowane odszkodowanie umowne, pozwany nie może uchylać się od jego zapłaty powodowi.

Na str. 3 i 4 apelacji, po opisanu sprawy zatrudnionego w konkurencyjnym zakładzie emeryta, domagającego się, oprócz otrzymywanej emerytury i obok niej wynagrodzenia za pracę w konkurencyjnym zakładzie pracy, jeszcze setek tysięcy odszkodowania i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w pozwanym poprzednim zakładzie pracy, pozwany odnosząc się w tym miejscu do istoty sprawy i sporu twierdzi, iż rzekomo: „roszczenie powoda w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy można oceniać, jako nietypowe, lub co najmniej, jako bardzo wysokie. Pozwany pragnie jeszcze raz podkreślić, iż działanie powoda narusza zasadę braku ekwiwalentności, a nawet rażącej dysproporcji, pomiędzy wysokością żądania (odszkodowania) a naruszonym dobrem ... celem odszkodowania związanego z rozwiązaniem stosunku pracy jest z jednej strony zapewnienie zwalnianemu pracownikowi środków finansowych na określony czas (zazwyczaj konieczny do znalezienia nowej pracy lub przekwalifikowania) i cel ten można nazwać gwarancyjnym, z drugiej zaś odszkodowanie służyć ma kompensacie szkody, którą zwalniany pracownik doznaje w związku z tym zwolnieniem (np. niepewność związana ze znalezieniem nowej pracy, utrata comiesięcznego stałego dochodu). Wysokość odszkodowania ... winna odpowiadać zatem celom, którym ... ma służyć. Nie ma ... matematycznej formuły, która pozwoliłaby skalkulować, jakie odszkodowanie należy się ... nie oznacza to, że istnieje zupełna dowolność w tym zakresie”.

Powód, odpowiadając na tę część uzasadnienia zarzutu rzekomo błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. zauważa i podnosi, że:

1) uwzględnione przez Sąd Okręgowy roszczenie powoda, jako adresata norm autonomicznego prawa pracy w postaci Umowy Społecznej, którą w 2007r. zawarł z organizacjami reprezentującymi pracowników, jest jednak jak najbardziej typowe, gdyż po pierwsze powód był zwykłym szeregowym długoletnim pracownikiem pozwanego o wynagrodzeniu o ok. 30% niższym od przeciętnego wynagrodzenia w pozwanym Oddziale publicznej Spółki w sektorze energetycznym ((...) S.A.), a po drugie powód nie był bynajmniej przypadkowym adresatem normy Umowy Społecznej, przyznającej mu gwarancję zatrudnienia i w związku z nią drugiej normy tego prawa, dającej mu prawo do odszkodowania, gdyż powód nie został zatrudniony np. w związku z zatrudnieniem jednego ze zmieniających się po wyborach (do organów państwa, jako właściciela pozwanego) lub nawet i częściej kierownictw pozwanego i ich otoczenia lecz na czas nieokreślony, jeszcze w okresie pełnego zatrudnienia i przepracował u pozwanego lub jego poprzedników prawnych praktycznie całe swoje dotychczasowe życie zawodowe, wobec czego liczba miesięcy niedotrzymanej przez pozwanego gwarancji zatrudnienia, za które zostało zasądzone na rzecz powoda (jako utracone wynagrodzenie) odszkodowanie, odpowiada liczbie lat zatrudnienia powoda u pozwanego i jego poprzedników, a zatem i dodatkowemu wynagrodzeniu rocznemu pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej lub w sektorze energetycznym (w tym np. barbórkowemu lub 14-tej pensji), a tylko nieperiodyczna skumulowana jednorazowa wypłata tego utraconego wynagrodzenia i odszkodowania daje złudzenie wysokości zasądzonej kwoty;

2) badając, zatem wynikającą wprost z Umowy Społecznej wysokość zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania przez pryzmat podstaw jego obliczenia, tj. wynagrodzenie powoda istotnie poniżej przeciętnego wynagrodzenia u pozwanego i w sektorze energetycznym oraz liczby miesięcy niedotrzymanej gwarancji zatrudnienia, za które przysługuje to odszkodowanie, w odniesieniu do liczby lat przepracowanych przez powoda u pozwanego i jego poprzedników, roszczenie powoda nie można uznać za: „bardzo wysokie”, lecz raczej niezbyt lub nie za bardzo (nie tak bardzo) wysokie, w tym używając: „matematycznej formuły”, którą zastosowała wspomniana na str. 7

apelacji: „prof. Małgorzata Gersdorf” i uwzględniając, że obecnie wynagrodzenie minimalne wynosi już 1.850,00zł. miesięcznie (co za okres „aktywności zawodowej człowieka” wskazany na str. 6 apelacji: „lat 10 stanowi 1/4 lub 1/5” też daje 1.000.000,00zł lub więcej), a średnie wynagrodzenie w całej gospodarce narodowej w br. przekroczy kwotę 4.300,00zł. miesięcznie (co 1mln zł da już w kilkanaście lat), natomiast u pozwanego lub w sektorze energetycznym jest już znacznie wyższe niż 6.000,00zł miesięcznie;

3) w jaki sposób będące dochodzeniem niedotrzymanych przez pozwanego wynikających z autonomicznego prawa pracy zobowiązań: „działanie powoda narusza zasadę braku ekwiwalentności, a nawet rażącej dysproporcji” pozwany nie wskazał, a poza tym takich zasad: „braku ekwiwalentności” czy: „rażącej dysproporcji” nie ma;

4) zasądzone na rzecz powoda na podstawie Umowy Społecznej proporcjonalnie do okresu niedotrzymanej gwarancji zatrudnienia odszkodowanie jak najbardziej odpowiada wskazywanym przez pozwanego w apelacji i przyjętym również w Umowie Społecznej jego celom, w tym gwarancyjnemu i kompensacyjnemu, m.in. w uwzględnieniu, że powód już nie znajdzie innej równorzędnej godziwie lub równie godziwie płatnej pracy w publicznym sektorze energetycznym, ani nawet też podobnie godziwie płatnej pracy poza tym sektorem (z którego powód przez pozwanego został wypowiedzeniem wypchnięty) lecz, co najwyżej nisko płatną pracę w podlegających silnej konkurencji sektorze niepublicznym lub rynkowym;

5) jeżeli pozwany chce wypowiadać się na temat celów zasądzonych, wynikającego wprost z jasno brzmiących przepisów autonomicznego prawa pracy odszkodowania i to w sposób niezgodny z uwzględnioną w nich i stosowaną w prawie pracy zasadą zryczałtowanych odszkodowań ustawowych lub normatywnych, przyjmowanych także w autonomicznym prawie pracy, przysługujących bez potrzeby wykazywania (podobnie jak przy odsetkach ustawowych lub karach umownych) wysokości szkody, to powinien przedstawić uzgodnioną z drugą stroną Umowy Społecznej taką (sprzeczną z jasnym brzmieniem tego aktu prawnego funkcją normatywnych odszkodowań) wykładnię jej przepisów, czego pozwany nie czyni.

Z tych zatem przyczyn oczywiście chybione są też zarzuty pozwanego w przedmiocie wysokości zasądzonego wynikającego wprost z autonomicznego prawa pracy odszkodowania, w tym że: „ kwota, jaką zasądził Sąd ... nie odpowiada szkodzi ... takowa szkoda w żaden sposób nie została wykazana ... nie ma racji Sąd Okręgowy uznając, że Umowa Społeczna nie uzależnia wypłaty odszkodowania od szkody” i jeżeli pozwany głośno tak twierdzi na str. 4 apelacji, to powód wnosi o zobowiązanie pełnomocnika pozwanego do wskazania, który przepis Umowy Społecznej uzależnia zdaniem pozwanego wypłatę wynikającego wprost z normy Umowy Społecznej odszkodowania od szkody, która jest zresztą oczywista i co do zasady bezsporna, a jeśli chodzi o jej wysokość, której wykazywania nie wymagają normy Umowy Społecznej (podobnie jak w przypadku odszkodowań za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy), to oprócz utraconego przez powoda godziwego wynagrodzenia za okres niedotrzymania przez pozwanego gwarancji zatrudnienia i postanowień Umowy Społecznej, uwzględnić należy jeszcze inne postacie (elementy) poniesionej przez powoda szkody materialnej i osobistej, takie jak: nieodprowadzona od niedotrzymanego przez powoda godziwego wynagrodzenia składka na ubezpieczenia społeczne, co będzie skutkowało obniżeniem emerytury powoda; konieczność poniesienia nakładów, w tym nakładów finansowych na uzyskanie nowych kwalifikacji i przydatnych do poszukiwania i wykonywania nowej pracy, czy wreszcie związany z utratą wykonywanej przez tak wiele lat od początku aktywności zawodowej pracy stres powoda i jego rodziny oraz dostrzegana przez pozwanego w apelacji: „niepewność związana ze znalezieniem nowej pracy”, jak też inne uzasadniające zadośćuczynienie szkody niematerialne, które na str. 5 apelacji przyznaje pozwany, stwierdzając, że jeśli chodzi o wynikające wprost z Umowy Społecznej odszkodowanie: „ jest ono także odszkodowaniem za pozbawienie możliwości wykonywania umówionej pracy, rozwijania kariery zawodowej i osobistego realizowania się w wykonywanym zawodzie”, bowiem: „ oczywiście poprzez wykonywanie zatrudnienia realizuje się także pozamaterialne potrzeby pracownika, jak w szczególności możliwość rozwijania umiejętności, nabywania doświadczenia i inne”, skutkiem czego: „ Odszkodowanie z Umowy Społecznej” jednak również: „ jest formą ... zadośćuczynienia zagwarantowanego” z tych przez pozwanego przyznanych i przytoczonych przyczyn, ze:

„względu na sytuację osobistą, zawodową, materialną pracownika, z którym [wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego] rozwiązano umowę o pracę.

Powód wskazywał, iż dlatego właśnie w gospodarce rynkowej o niepełnym zatrudnieniu szkoda wynikła z utraty godziwie płatnej pracy w zasadniczo niepoddanym dotąd konkurencji publicznym sektorze energetycznym, takiej jak u pozwanego, co do zasady jest oczywista, a jej poszczególne elementy, w tym częściowo też opisane w apelacji przez pozwanego, zostały uwzględnione, już bez potrzeby ich wykazywania, przez ustalenie właściwych dla prawa pracy odszkodowań zryczałtowanych, proporcjonalnie do okresu niedotrzymania przez pozwanego gwarancji zatrudnienia, w autonomicznym prawie pracy w postaci Umowy Społecznej, więc nie do podważenia są przytoczone przez pozwanego za Sądem Okręgowym na wstępie uzasadnienia apelacji przesłanki rozstrzygnięcia: „Sąd I instancji wskazał, że przesłanki zobowiązujące pozwanego do wypłaty odszkodowania wynikają wprost z Umowy Społecznej, która nie uzależnia wypłaty odszkodowania (co do zasady czy wysokości) od wykazania szkody. Sąd ponadto nie dopatrzył się, by zasądzenie dochodzonego roszczenia mogło stanowić naruszenie zasad współzycia społecznego”.

Za całkowicie chybione w ocenie powoda, bezprzedmiotowe i powoływane w złej wierze (sprzecznie z jednoznaczną treścią Umowy Społecznej, z której zasądzone odszkodowanie wynika: „wprost”, co jest pojęciem funkcjonującym w tym zakresie w systemie prawnym RP, np. w art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych), a zarazem nielojalnym i niezrozumiałym, kwestionującym prawo pracy oraz godność drugiej strony stosunku pracy i partnera społecznego, o którym mowa w art. 20 Konstytucji RP, zachowaniem oraz niewłaściwym użyciem w imieniu i na rachunek publicznego przedsiębiorstwa prawa do apelacji, są zarzuty w uzasadnieniu apelacji, iż: „kwota, jaką zasądził Sąd ... nie odpowiada szkodzie... albowiem takowa szkoda w żaden sposób nie została wykazana, mimo, że powód był reprezentowany przez 2 pełnomocników ... nie ma racji Sąd Okręgowy uznając, że Umowa Społeczna nie uzależnia wypłaty odszkodowania od wykazania szkody”, a gdyby jakiegokolwiek w tym przedmiocie (tj., co wynika wprost z autonomicznego prawa pracy) istniały wątpliwości, to Sąd Okręgowy przeprowadziłby w tym zakresie, zgłaszany przez powoda m.in. na przedmiotową okoliczność, dowód z przesłuchania przedstawicieli partnerów społecznych, którzy zawarli w dniu 17.07.2007r. Umowę Społeczną, z której wynika wprost zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie. I podobnie bez znaczenia są inne podnoszone przez pozwanego na str. 4, 5 i 7 apelacji bezprzedmiotowe lub również nieprawdziwe zarzuty: „ pozwany zaproponował powodowi skorzystanie z ... rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron za dodatkowym świadczeniem pieniężnym (odszkodowaniem) w wysokości 90.000,00zł” (a zatem w istocie dość porównywalnym z nie tak b. wyższym należnym powodowi odszkodowaniem, które obniżone o ok. 36% pozwany godził się wypłacić powodowi bez procesu) „ Powód nie skorzystał ... również odmówił skorzystania z programu (...), na podstawie którego powód miałby otrzymywać zlecenia od pozwanego w ramach założonej ... działalności gospodarczej” (co w istocie miałyby być sprzecznym z art. 22⁽¹⁾, 11 i 12 k.p., obchodzącym te przepisy nie przyjętym przez żadnego z adresatów tej propozycji dalszym „samozatrudnieniem”, bardzo kosztownym dla powoda ze względu na przerwane w ten sposób na pracownika wysokie w RP składki na ubezpieczenia społeczne, gdy np. w Wlk. Brytanii takie składki od samozatrudnienia wynoszą tylko kilkanaście funtów miesięcznie), czy: „ Powód nie poniósł żadnej szkody ... jego sytuacja materialna, finansowa nie ukształtowała się negatywnie, a przynajmniej tego nie udowodnił. Nie dość tego ... miał możliwość ... otrzymania odszkodowania ... 90.000,00zł ... nie starał się również o przywrócenie do pracy” (czego powód nie czynił i stając za nim partner społeczny powodowi nie wskazywał, skoro reprezentowany przez osoby dorosłe i wykształcone traktowany poważnie pozwany zawierając Umowę Społeczną zagwarantował sobie prawo do restrukturyzacji, z zastrzeżeniem jednak wynikającego z tej Umowy wprost odszkodowania) lub że: „ powód swoją roszczeniową postawą pokazuje, że odszkodowanie mu się należy bez potrzeby wykazywania poniesionej szkody”, co jest przecież zasadą w prawie pracy.

Bez znaczenia w postępowaniu apelacyjnym, w opinii powoda jest również okoliczność, iż początkowo: „Prowadzone przez Sąd I instancji postępowanie miało na celu wykazanie, czy powód w ogóle starał się o podjęcie jakiejkolwiek pracy ... Sąd wystąpił do Powiatowego Urzędu Pracy z zapytaniem, w jakiej wysokości i za jaki okres ... zasiłek dla bezrobotnych ... czy powód otrzymywał ... oferty pracy ... wysłano do powoda sms-a ...nie ulega wątpliwości, że Sąd brał pod uwagę to, czy ... jakiegokolwiek działania w kierunku znalezienia zatrudnienia”. W tym miejscu powód jeszcze

raz kategorycznie zaprzeczając, by otrzymał jakąkolwiek ofertę pracy w postaci: „sms-a”, podnosi, że nawet jeżeli Sąd Okręgowy (inaczej niż Sąd Rejonowy zasądający wyrokiem z dnia 15.10.2015r. w sprawie V P 58/15 z podzielonego przez będącą, 4-tym z pracowników dochodzących od pozwanego na podstawie Umowy Społecznej odszkodowania powódkę na 3 wspólnie rozpoznane sprawy odszkodowanie w wysokości 31-miesięcznego wynagrodzenia) podjął dla wyjaśnienia całokształtu okoliczności sprawy czynności w tym zakresie (być może też wskutek wprowadzenia przez pozwanego w błąd, w tym, co do wniosków mogących wynikać z rozstrzygnięć odnoszących się do niektórych nietypowych, lecz raczej przypadkowych adresatów norm autonomicznego prawa pracy i zaginięcia wskazującego na to pisma powódki odnoszącego się do odpowiedzi na pozew w pierwszej z rozpatrywanych przez Sąd Okręgowy w Słupsku spraw o sygn. akt V P 9/14, w której po raz pierwszy zamknięto rozprawę w dniu 18.06.2015r., a wyrok wydano w dniu 15.09.2015r., gdy stronom i Sądowi Okręgowemu w Słupsku nie znany był jeszcze np. wyrok Sądu Okręgowego w Koninie z dnia 23.07.2015r. sygn. akt III P 3/15, zasądający na podstawie Umowy Społecznej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 35 m-cy pracy), to jak wyjaśnił Przewodniczący Sądu Okręgowego, podając w sprawie V P 8/14 ustnie najważniejsze motywy rozstrzygnięcia, Sąd Okręgowy mógł w toku procesu w miarę wyjaśnienia i rozważenia sprawy zmienić pogląd, co do znaczenia tych okoliczności dla nabytego już z dniem 30.03.2015r. prawa do wynikającego wprost z Umowy Społecznej odszkodowania. Poza tym, realizujący władzę zwierzchnią, stosownie do art. 4 ust. 1 i 2 oraz art. 10 ust. 2 i art. 95 ust. 1 Konstytucji RP, w tym ustawodawcą, poprzez wybór w dniu 25.10.2015r. swoich przedstawicieli, będący zarazem suwerenem i właścicielem pozwanego Naród, wypowiedział się dość jednoznacznie za poszanowaniem prawa, w tym norm autonomicznego prawa pracy (zgodnie z zasadami społecznej gospodarki rynkowej, dialogu o współpracy partnerów społecznych, stosownie do art. 59 ust. 2 w związku z art. 20 i art. 24 Konstytucji RP) i dotrzymania wynikających wprost z tego prawa zobowiązań wobec pracowników, od których wykonania, co do zasady (a nie jedynie w przypadku milionowych, bądź wielosettysięcznych roszczeń atypowych lub przypadkowych krótko zatrudnionych adresatów tych norm) odmawia jak dotąd pozwany (przynajmniej przez swych przedstawicieli, powołanych przez poprzednie do 2015r. kierownictwo resortu Skarbu Państwa), jak też niedyskryminowania obywateli i pracowników w RP, którym pozwany odmawia oczywistych uprawnień, przejętych do Umowy Społecznej z analogicznego autonomicznego prawa pracy w sąsiedniej RFN, nazywając w apelacji dochodzenie przez powoda od pozwanego dotrzymania Umowy Społecznej: „roszczeniową postawą”, a na trafne wskazanie Sądu Okręgowego, iż: „nie każda osoba ma predyspozycje i warunki do prowadzenia działalności gospodarczej” (podobnie jak i potrzebne do takiej działalności środki, których zgromadzeniu mogłoby sprzyjać właśnie dochodzona wypłata jednorazowego odszkodowania z góry, co również może być uznane za jedną z możliwych ewentualną funkcję tego odszkodowania) pisze o: „elastyczności w ... podejmowaniu jakiegokolwiek zatrudnienia bez względu na jego formę ... też konieczność założenia własnej działalności gospodarczej”, co mogłoby oznaczać nie wolność działalności gospodarczej lecz przymus przyjmowania substandardowych warunków zatrudnienia i samozatrudnienia (z obejściem przepisów art. 22 § 1 i 11 k.p.).

Powód w odpowiedzi na apelację zgodził się ze stwierdzeniem pozwanego na str. 8 apelacji, gdy przyznaje że: „zasądzone roszczenie na rzecz powoda ... pozostaje w zgodności z zasadami współżycia społecznego”.

Również oczywiście bezzasadny jest zdaniem powoda, zarzut apelacyjny rzekomego naruszenia prawa materialnego w postaci art. 13 k.p. (ustanawiającego, jak zasadę prawa pracy, prawo pracownika do: „godziwego wynagrodzenia”, którego: „warunki realizacji ... określają przepisy prawa pracy”), tym razem przez brak zastosowania. Odnosząc się do tego zarzutu powód wskazuje, że właśnie przepisy prawa pracy w postaci Umowy Społecznej realizują tę zasadę i prawo powoda do godziwego wynagrodzenia, którego przez niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia pozbawił(by) powoda pozwany, przyznając powodowi prawo do odszkodowania w równowartości tego wynagrodzenia za okres niedotrzymania gwarancji zatrudnienia, które nie może być uznane za niegodziwie wysokie, skoro stanowi(ło) przecież jedynie ok. 80% przeciętnego wynagrodzenia u pozwanego. Jak przyznaje to zresztą na str. 9 apelacji pozwany: „ujęcie treści art. 13 ... zdaniu 1 w kategorii „prawa” (do godziwego wynagrodzenia), a następnie - w zdaniu 2 - przykładowa konkretyzacja ... wskazuje, że „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska. to ... znamię „niegodziwości” ... mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej. Ryzyko nadużycia zasady uprzywilejowania pracownika ... wysokie i trzeba to uwzględnić przy wykładni art. 18 w związku z art. 13 k.p., jak również przy ich stosowaniu wobec kadry kierowniczej zatrudnionej w sferze publicznej ... jednostkowym przypadku

lub przypadkach w przypadku osób zatrudnionych ... na kluczowych pozycjach, ich apanaże mogą być na podstawie art. 58 § 2 k.c. ... oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego i w ich świetle uznane za nieważne w części przeważającej pojęcie płacy godziwej”. Pozwany zatem w tym miejscu apelacji sam sobie odpowiedział na pytanie, kogo może dotyczyć, jak to zostało trafnie sformułowane jedynie: „dotknąć” pojęcie płacy rażąco za wysokiej i sprzecznego z zasadami współzycia społecznego nadużycia prawa, tj. że chodzi tu może jedynie o: „szczególnie wysokie” liczone w milionach lub wielu setkach tysięcy złotych: „apanaże” (odprawy) zmieniającej się: „kadry kierowniczej zatrudnionej w sferze publicznej ... na kluczowych pozycjach” (w odniesieniu, do których w razie potrzeby potrafią wypowiedzieć się też i ustawodawcy, opodatkowując np. w sposób odrębny szczególnie wysokie odprawy osób zatrudnionych na takich stanowiskach), co oczywiście nie może odnosić się do zwykłych szeregowych pracowników w zakresie należnych im na podstawie autonomicznego prawa pracy wypłacanych jednorazowo z góry skumulowanych odszkodowań za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia, m.in., dlatego, że chodzi tu nie tylko o wynagrodzenie istotnie niższe od przeciętnego u pozwanego i w sektorze energetycznym (oraz na poziomie przeciętnego w gospodarce narodowej), jako podstawę obliczenia zasądzonego na rzecz powoda, jak najbardziej ekwiwalentnego, odpowiedniego do wysokości utraconego przez powoda wynagrodzenia świadczenia, ale też i o to, że zasądzone na rzecz powoda świadczenie w postaci skumulowanego jednorazowego zryczałtowanego odszkodowania z tytułu niedotrzymania gwarancji zatrudnienia, wynika nie z indywidualnej czynności prawnej, lecz wprost z normy autonomicznego prawa pracy.

Oczywiście więc bezzasadne są twierdzenia pozwanego w tej części apelacji, że: „żądanie ... istotnie przekracza zasadę ekwiwalentności ... pozostaje ono w rażącej dysproporcji względem szkody, która powód mógłby ponieść na skutek rozwiązania z nim stosunku pracy” lub że: „niegodziwość żądania odszkodowania ... w świetle przeciętnego krajowego wynagrodzenia, a także kryzysu gospodarczego, wydaje się nabierać dodatkowego znaczenia”, w tym w uwzględnieniu, że ni ma przecież kryzysu gospodarczego, a pozwany osiąga miliardowe zyski, przy czym na wypłatę dochodzonego przez powoda i innych pracowników ma utworzone rezerwy.

Podobnie oczywiście bezzasadny w ocenie powoda, jest zarzut rzekomego naruszenia przez brak zastosowania art. 484 § 2 k.c. Niezależnie od tego, że do zasad prawa pracy, o których mowa w art. 300 k.p., wymagającym zgodności z nimi, jako warunku zastosowania odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego, zalicza się zasadę korzystności, a także ryczałtowych odszkodowań za szkodę wyrządzoną pracownikowi wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, bez potrzeby wykazywania przez pracownika wysokości szkody (co odpowiada też naturze stosunku pracy i zasadom współzycia społecznego) podkreślić należy, że wynikające wprost z przepisów Umowy Społecznej ryczałtowe odszkodowania są właśnie bezpośrednio i ściśle uzależnione co do swej wysokości od długości okresu niedotrzymania przez pozwanego gwarancji zatrudnienia i sumy utraconego z tego tytułu przez pracownika wynagrodzenia, czyli wprost od wysokości poniesionej w ten sposób przez powoda szkody, przy czym przepisy autonomicznego prawa pracy w postaci Umowy społecznej zobowiązują pozwanego do wypłaty tak ustalonego proporcjonalnego do wysokości szkody odszkodowania w terminie 30-tu dni od rozwiązania stosunku pracy (bez obowiązku jej zwrotu w razie znalezienia nawet pracy odpowiednio do wysokości uzyskanego dzięki temu wynagrodzenia).

Z tych przyczyn za bezprzedmiotowe uznać trzeba wypowiedzi pozwanego na str. 10 i 11 apelacji o miarkowaniu rażąco wygórowanej kary umownej, jak też o tym, że: „ pozwany ... oferował ... z programu(...) ... kwotę 90.000,00zł. Ponadto ... oferował współpracę w ramach programu (...) ... konieczność prowadzenia działalności gospodarczej przez byłego pracownika ... zlecenia i wynagrodzenie ... 2.500,00zł. brutto” (który to program mógłby być realizowany, jak zeznał przedstawiciel pozwanego, tylko wtedy, gdyby tę ofertę przyjęło chociażby kilku pracowników, a nie przyjął nikt), a co najważniejsze ... równoległe odszkodowanie z (...) pomniejszone o 30.000,00zł., czy też, że chociaż przepisy prawa dla tego wynikającego wprost z prawa pracy odszkodowania tego nie wymagają: powód nie wykazał jakiegokolwiek szkody, która jest zresztą oczywista i bezsporna.

Dodatkową argumentację i rozwinięcie twierdzeń z odpowiedzi na apelację powód D. D. przedstawił w piśmie z dnia 14 kwietnia 2014 roku w formie „załącznika do protokołu z rozprawy”.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej Spółki nie zasługiwała na uwzględnienie, nie zawierała, bowiem motywów powodujących konieczność zmiany zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego, bądź przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r., z. 24, poz. 776).

Istotą sporu była ocena zasadności roszczenia powoda D. D. o odszkodowanie od byłego pracodawcy (...) S.A., w związku z zapisami zawartymi w Umowie (...) nr (...) – GK (...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowników w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...).

Podkreślić należało, iż powód zatrudniony był w Zakładzie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 01 lipca 2000 roku, na stanowisku Dyrektora ds. Handlu i (...). Dnia 24 kwietnia 2012 roku (k. 69 a.s.) zawarto porozumienie pomiędzy E., D. D. oraz (...) S.A. skutkujące po pierwsze ustaniem stosunku pracy między E. a powodem z dniem 30 kwietnia 2012 roku oraz jednocześnie nawiązaniem z dniem 01 maja 2012 roku stosunku pracy pomiędzy (...) S.A. Oddziałem w S. a D. D. na stanowisku Referenta ds. (...)

Okolicznością o kluczowym znaczeniu dla sprawy było podpisanie dnia 19 lipca 2007 roku Umowy Społecznej, pomiędzy m.in. (...) S.A. Oddział w K., (...) S.A. Oddział w S. oraz Zakładem (...) Spółki z o.o. W związku z powyższym należało stwierdzić, iż wszelkie postanowienia zawarte w Umowie Społecznej odnosiły się bezpośrednio do powoda. Sąd Apelacyjny konstatuje, iż postanowienia zawartej Umowy Społecznej, które legły u podstawy niniejszej sprawy prezentują się następująco:

W art. 3 ust. 4 Umowy: „W razie przejścia (...) do innego Pracodawcy postanowienia (...), którym objęci byli przed tym przejściem stosuje się do czasu zawarcia nowego układu.”

W art. 5 ust. 1 zd. 1 wskazano z kolei, iż: „Postanowienia Umowy Społecznej obejmują wszystkich (...) (chyba, że z treści danego postanowienia Umowy Społecznej wynika, co innego), w tym również tych, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa nie świadczą pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić do pracy po zakończeniu nieobecności.” W ust. 2 ww. art. wprowadzono unormowanie: „Postanowienia Umowy Społecznej obejmują też osoby, które podejmują zatrudnienie u (...) do dnia zawarcia Umowy Społecznej na skutek prawomocnego wyroku sądowego orzekającego o przywrócenia danej osoby do pracy.”

Gwarancje zatrudnienia zawarte zostały w Dziale III Umowy – art. 12, który stanowi: „Pracownikom objętym postanowieniami Umowy Społecznej zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy” (ust. 1); „Szczególna ochrona stosunku pracy (...), przewidziana postanowieniami Umowy Społecznej, oznacza zobowiązanie dla (...) do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, w szczególności do rozwiązania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej Umowy” (ust. 2); „Pracodawcy zobowiązując się, że w ciągu 120 miesięcy od Wejścia w Umowy Społecznej w Życie zapewnią Gwarancję Zatrudnienia.” (ust. 3); „Gwarancje Zatrudnienia nie obejmują (...), którzy w dacie Wejścia Umowy Społecznej w Życie pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.” (ust. 4). Wejście w Umowy Społecznej w Życie zostało przyjęte w Umowie na dzień 01 sierpnia 2007 roku na podstawie objaśnienia terminów Umowy (k. 16 Umowy), oraz art. 47 ust. 1 Umowy Społecznej.

W art. 13 Umowy Społecznej stwierdzono, iż: „Pracodawcy nie mogą wypowiedzieć Pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentujący Pracownika Związek Zawodowy zgłosił Pracodawcy zastrzeżenia, co do zamiaru takiego wypowiedzenia, a zachodzi jedna z wymienionych sytuacji: 1) w skutek wypowiedzenia Pracownikowi powierzono pracę o większym ryzyku zawodowym w rozumieniu prawa pracy; 2) powierzono pracę wymagającą innych kwalifikacji zawodowych od aktualnie posiadanych, chyba, że pracodawca zapewnił ich uzyskanie w wyniku

stosownego przeszkolenia; 3) wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia pracownika; 4) wypowiedzenie zmienia Miejsce Pracy Pracownika na położone w odległości większej niż 45 km od miejsca określonego w jego umowie o pracę, przy czym czas dojazdu nie może być dłuższy niż 1.25 godziny publicznymi środkami komunikacji; 5) brak zgody pracownika na przejście do innego pracodawcy w grupie kapitałowej, o ile nie jest to związane z likwidacją stanowiska pracy u dotychczasowego pracodawcy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”. W ust. 2 art. 13 stwierdzono, iż w przypadku zamiaru wypowiedzenia Pracownikowi warunków pracy i płacy Pracodawcy mają obowiązek ustalić nowe warunki wynagrodzenia, zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, w uzgodnieniu z reprezentującym Pracownika Związkiem Zawodowym, będącym stroną tej Umowy Społecznej.

Umowa Społeczna w art. 15 stwierdzała, iż: „W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w art. 12 Pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia Pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca Okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u Pracodawcy, liczonego jak powyżej.” (ust. 1). Ust. 2 ww. art. stanowi: „W przypadku (...) zatrudnionych na czas określony wysokość odszkodowania ustala się jako iloczyn miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu, na jaki została zawarta umowa”. Art. 15 ust. 3 zawiera unormowanie: „Odszkodowanie, o którym mowa w postanowieniach niniejszego rozdziału nie wyczerpuje uprawnień Pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę.”. Z kolei w art. 15 ust. 4 stwierdzono, iż: „Wypłata odszkodowania na stępuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub na wniosek zainteresowanego Pracownika w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez Pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej. Należy podkreślić brzmienie ust. 5: „W Okresie Gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 Kodeksu Pracy Pracodawca – o ile Pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci Pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1.”.

Kluczowy zarzut apelacji sprowadzał się do podniesieni błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p. Przepis ten stanowi, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Apelująca Spółka wskazywała, iż Sąd I instancji niewłaściwie zastosował ww. przepis w związku z art. 12 oraz 15 Umowy Społecznej. Zawarte we wskazanym artykule zwroty: społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współzycia społecznego stanowią klauzule generalne, które mają na celu uelastycznienie stosowania prawa, a w pewnych sytuacjach służą do jego interpretacji w inny niż literalny sposób. Ustawodawca zakłada, bowiem, że każdy przepis stanowi część większej całości – systemu prawa i w związku z tym nie może być czytany w oderwaniu od pewnych podstaw aksjologicznych, leżących u podstaw poszczególnych instytucji prawnych.

Sąd Apelacyjny podkreśla, iż klauzule generalne służą wprowadzeniu możliwości dokonywania ocen określonych zachowań w sposób odpowiednio elastyczny, wykraczający poza czysto sformalizowane kryteria wynikające z reguł prawa pozytywnego, przez uwzględnienie również norm etycznych przyjętych w obrocie (por. np. wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2004r., I CK 550/03, Z. Radwański (w:) Zielona księga. Optymalna wizja KC w RP, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2006, s. 57 i n.; E. Rott-Pietrzyk, Klauzule generalne rozsądku w kodeksie cywilnym, KPP 2005, z. 3, s. 617 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327). Ustawodawca nie definiuje bezpośrednio tych pojęć, dlatego też należy sięgnąć do wypowiedzi doktryny. Zgodnie z Encyklopedią prawa (U. Kalina-Prasznic (red.), Encyklopedia prawa, Warszawa 2007, s. 1030), zasady współzycia społecznego to zasady moralne, także obyczajowe, posiadające powszechne społeczne uznanie – dotyczące bezpośrednio stosunków pomiędzy ludźmi i niebędące obowiązującymi normami prawnymi. Natomiast zdaniem W. Sanetry ([w:] Iwulski,

Sanetra, Komentarz 2009, s. 51) pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerzej pojętym interesem społecznym. Obecnie przyjmuje się, że klauzula zasad współzycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując, więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można, zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności".

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327). W wyroku z dnia 2 października 2003 r. (V CK 241/02) SN wyjaśnił, że w relacjach pomiędzy przedsiębiorcami zasady współzycia społecznego należy rozumieć, jako zasady rzetelności i lojalności w stosunku do partnera umowy. W innym orzeczeniu SN stwierdził, że ewentualne nadużycie kontraktowe może podlegać weryfikacji na podstawie art. 58 § 2 i art. 353¹ KC. W płaszczyźnie stosunków kontraktowych zasady te wyrażają się istnieniem powszechnie akceptowanych reguł przyzwoitego zachowania się wobec kontrahenta. Szczególne znaczenie mają reguły uczciwości i rzetelności tzw. kupieckiej, których należy wymagać od przedsiębiorcy - profesjonalisty na rynku, a mianowicie przestrzegania dobrych obyczajów, zasad uczciwego obrotu, rzetelnego postępowania czy lojalności i zaufania. Każda ze stron umowy powinna zatem powstrzymać się od wszelkich zachowań, które świadczą o braku respektu dla interesów partnera lub wywołują uszczerbek w tych interesach (wyr. SN z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 555/09).

Przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok SN z dnia 03 lutego 2011r., I CSK 261/10). Nieważne są czynności prawne sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a zatem takie, w wyniku, których powstaje obowiązek lub uprawnienie do postępowania zakazanego przez normę moralną, czy też takie, które służą osiągnięciu stanu rzeczy podlegającego negatywnej ocenie moralnej.

Sąd odwoławczy eksponuje, iż w judykaturze utrwalony jest pogląd, że zarzut nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współzycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka konkretna zasada współzycia społecznego została naruszona (por. wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2001r., V CKN 1335/00, wyrok SN z dnia 23 maja 2002r., IV CKN 1095/00, wyrok SN z dnia 07 maja 2003r., IV CKN 120/01, wyrok SN z dnia 20 grudnia 2006r., IV CSK 263/06, Mon. Praw. 2007, Nr 2, s. 60). Jak trafnie wskazuje SN, do oceny czynności prawnej jako sprzecznej z zasadami współzycia społecznego może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich, a przy ocenie tej konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok SN z dnia 03 lutego 2011r., I CSK 261/10). Nieobce jest Sądowi Apelacyjnemu, iż praktyka orzecznicza dopuszcza sankcję nieważności na podstawie art. 58 § 2 k.c. w przypadku takiego naruszenia ekwiwalentności świadczeń, które prowadzi do rażącego pokrzywdzenia jednej ze stron. Przy ustalaniu, czy do niego doszło, należy mieć na uwadze wszelkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na rzeczywistą wartość wzajemnych świadczeń (wyrok SN z dnia 30 listopada 1971r., II CR 505/71, OSP 1972, z. 4, poz. 75; wyr. SN z dnia 30 maja 1980r., III CRN 54/80, OSN 1981, Nr 4, poz. 60; wyrok SN z dnia 13 października 2005r., IV CK 162/05).

Judykatura przyjmuje ponadto, że do uznania umowy za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego może prowadzić skrajne naruszenie zasady równości stron (por. uchwała SN z dnia 06 marca 1992r., III CZP 141/91, OSNCP 1992, Nr 6, poz. 90; wyrok SN z dnia 10 listopada 2004r., II CK 202/04, Biul. SN 2005, Nr 3, s. 11; wyrok SN z dnia 20 maja 2005r., II CK 354/03, OSNC 2005, Nr 5, poz. 91, z glosami krytycznymi: B. Draniewicza, PS 2006, Nr 8, s. 207 i n. oraz E. Wieczorka, GSP, Prz. Orz. 2006, Nr 3, poz. 95; wyrok SN z dnia 14 stycznia 2010r., IV CSK 432/09, (rażąca dysproporcja świadczeń), z glosą M. Tanenbaum-Kulig, OSP 2011, z. 3, poz. 30). W innym orzeczeniu SN stwierdził, że obiektywnie niekorzystna dla jednej strony treść umowy zasługiwać będzie na negatywną ocenę moralną, a w konsekwencji prowadzić do uznania umowy za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego w sytuacji, gdy do takiego ukształtowania stosunków umownych, który jest dla niej, w sposób widoczny, krzywdzący, doszło przy świadomym lub tylko spowodowanym niedbalstwem, wykorzystaniu przez drugą stronę swojej silniejszej pozycji. Umowa zawarta przez stronę działającą pod presją faktycznej przewagi kontrahenta nie może być, bowiem uznana za wyraz w pełni swobodnej i rozważnie przez nią podjętej decyzji (wyrok SN z dnia 18 marca 2008r., IV CSK 478/07).

Sąd Apelacyjny w niniejszym składnie w pełni aprobuje orzeczenie Sądu Najwyższego (7) w sprawie o sygn. akt III PZP 2/06, w którym Sąd Najwyższy powiększonym składzie stwierdził, iż przepis art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym "innych porozumień opartych na ustawie". Pojęcie "oparcia na ustawie" można rozumieć wąsko, jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego (umowy nazwanej zbiorowego prawa pracy) ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu "oparcie na ustawie" byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (por. art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko, jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, takie rozumienie pojęcia "oparcia na ustawie" innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym wskazane względy systemowe (regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy). Takie szerokie rozumienie pojęcia "oparcia w ustawie" porozumienia zbiorowego jest w przewadze akceptowane, co do nadania charakteru prawa pracy tak zwanemu porozumieniu postrajkowemu, mimo że ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje tylko możliwość zawierania przez partnerów społecznych porozumienia po rokowaniach (art. 9) i po mediacji (art. 14), a nie reguluje wyraźnie możliwości zawarcia porozumienia postrajkowego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie sposób zgodzić się z argumentacją pozwanej Spółki, iż roszczenie powoda w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, w sposób niebudzący wątpliwości można oceniać, jako nietypowe lub, naruszające zasadę ekwiwalentności, a także będące przejawem rażącej dysproporcji, pomiędzy wysokością żądania (odszkodowania) a naruszonym dobrem.

Natomiast odwołując się do zasad współzycia społecznego Sąd Apelacyjny stwierdza, iż zasada, która została naruszona w sprawie to zasada, iż umów należy dotrzymywać – pacta sunt servanda. Sąd Apelacyjny jest zdania, iż naruszenia też zasady dopuściła się pozwana Spółka prowadząc bezpośrednio do powstania stanu, stanowiącego oś sporu w niniejszej sprawie.

Oczywista jest możliwość weryfikacji zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie korzystają z bezwarunkowej i niczym nieograniczonej ochrony uzgodnione w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygiem oczywiście nadmiernie wygórowanych odszkodowań w stosunku do potencjalnych szkód pracowników, które wyniknęły z utraty gwarantowanego zatrudnienia, jeżeli ustanowione ponadstandardowe i nieekwiwalentne przywileje pracownicze naruszają racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokują lub ograniczają prawem przewidziane mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jej przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich.

Przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno – gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia prawa pracy, i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznym interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współżycia społecznego. Żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega, zatem, tak jak każde roszczenie, ocenie w świetle art. 8 k.p. i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości ze względu na nadużycie prawa podmiotowego w zależności od sądowej oceny istotnych okoliczności konkretnej sprawy (vide II PK 106/10, LEX nr 787462).

Sąd odwoławczy staje na stanowisku, iż zgodnie z art. 232 k.p.c. ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się, jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego. Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego nie musi być zawiniona przez stronę. Niemniej w ocenie Sądu Apelacyjnego dochodzone przez powoda D. D. odszkodowanie nie narusza zasad współżycia społecznego, ani nie jest wygórowane w sposób rażący. Należy stwierdzić, iż przywoływane przez apelującą Spółkę orzeczenia odnosiły się do zgoła odmiennego stanu faktycznego, a zatem nie mogły prowadzić do analogicznego traktowania materii sporu w niniejszej sprawie. W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy pod sygn. akt I PK 126/10, dochodzone przez stronę roszczenie opiewało na kwotę 800.000,00zł tytułem odszkodowania, natomiast zasądzono na rzecz strony kwotę 175.024,00zł, którą uznano za adekwatną, a która jest na poziomie podobnym do dochodzonego w niniejszej sprawie roszczenia. W przytaczanej sprawie powód domagał się zasądzenia odszkodowania w równowartość 235 średnich pensji, co z kolei stanowiło równowartość średniego wynagrodzenia za prawie 20 lat pracy, czyli całe życie zawodowe niejednego obywatela. Na rzecz powoda zasądzono ok. 65 średnich pensji krajowych. Podobnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w orzeczeniu z dnia 06 lipca 2011r. w sprawie o sygn. akt III APa 2/11, w którym wyraził pogląd, iż odszkodowania w prawie pracy z uwagi na ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Analogiczny charakter ma odszkodowanie przewidziane w Umowie Społecznej. Wskazane funkcje tego ryczałtowego odszkodowania nie oznaczają, że nie może być ono miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Należy niemniej podkreślić, iż w poprzedniej sprawie dochodzone przed Sądem Apelacyjnym w Gdańsku roszczenie opiewało na kwotę 967.600,00zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Wątpliwości Sądu Apelacyjnego nie budziło, iż artykuł 45 k.p. znajduje zastosowanie do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym zakresie aktualność zachowuje pogląd SN wyrażony w V tezie uchwały z 27.06.1985r. (III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164) zgodnie, z którą w stosunku do tej grupy pracowników należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom tym stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione, np. w art. 94 k.p. Od dobrej, bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy lub efekty pracy komórki, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie oceniane jest według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (por. wyrok SN z 08.03.1977r., I PRN 17/77, OSNC 1977, Nr 9, poz. 172; wyrok SN z 18.10.1984r., I PRN 138/84, OSNC 1985, Nr 7, poz. 98).

Artykuł 45 § 1 k.p. przewiduje trzy rodzaje roszczeń, których pracownik może dochodzić w ramach powództwa wnoszonego w przypadku, gdy uważa, że wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę jest wadliwe. W pierwszej kolejności pracownik może wystąpić z żądaniem stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia. Roszczenie to może być przez niego efektywnie dochodzone jedynie w okresie wypowiedzenia. Natomiast po zakończeniu okresu wypowiedzenia, gdy umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, sąd może orzec o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach. Poza tym, zarówno w okresie wypowiedzenia, jak i po jego zakończeniu, alternatywnie do wspomnianych roszczeń, pracownik może dochodzić zasądzenia odszkodowania. Wynikający z art. 316 § 1 zd. 1 k.p.c. obowiązek

orzekania przez sąd według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy dotyczy sądu I oraz II instancji i w sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oznacza, że jeżeli w chwili wydania wyroku upłynął już okres wypowiedzenia umowy o pracę, sąd – uznając wypowiedzenie za sprzeczne z prawem – powinien orzec o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, albo o zasądzeniu odszkodowania (zob. II teza wyroku SN z 04.12.1997r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600).

Oceniając ogół okoliczności sprawy w kwestii zasadności dochodzonego roszczenia należało mieć na względzie, iż powód D. D. posiada obecnie orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane dnia 15 października 2015 roku, postanawiające zaliczyć go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (k. 218 a.s.), zaś na rozprawie dnia 18 czerwca 2015 roku zarówno pełnomocnik powoda, pełnomocnik pozwanego jak i świadek A. M. zeznali, iż ani D. D., ani jakikolwiek inny z pracowników nie skorzystali z programu (...). (k. 158-160 a.s.). Analogicznie na temat propozycji kontynuowania współpracy na zasadzie samozatrudnienia w ramach programu (...), zeznał na rozprawie dnia 29 września 2015 roku świadek Z. O. – były przewodniczący (...) przy (...) S.A. Oddział w S. (k. 181-182 a.s.). Pozwalało to na przyjęcie założenia nieadekwatności propozycji Spółki wobec pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę. Ponadto powód musi obecnie opiekować się chorymi rodzicami, co ogranicza jego możliwości poszukiwania pracy i podejmowania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Należy także podkreślić, iż powód podpisał z (...) S.A. umowę o zakazie konkurencji (k. 23 akt osobowych).

Przyjęcie koncepcji interpretowania postanowień Umowy Społecznej postulowanej przez pozwaną Spółkę, prowadziłoby w ocenie Sądu Apelacyjnego do zupełnego wypaczenia tegoż unormowania, a zarazem do naruszenia słusznego interesu powoda D. D.. Dochodzone odszkodowanie wbrew postulatam pozwanej Spółki nie jest nadmierne, natomiast słuszenie zostało ocenione przez Sąd I instancji, jako ekwiwalentne w stosunku do poniesionego przez powoda uszczerbku w majątku. Podnoszenie przez apelującą Spółkę okoliczności kryzysu gospodarczego jest wysoce nieadekwatne w okolicznościach niniejszej sprawy oraz mając na względzie kondycję finansową Spółki.

Podkreślić należy, iż pozwana Spółka uzgodniła ze związkami zawodowymi treść Umowy Społecznej. Warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, to wszelkie postanowienia układu, które dotyczą praw i obowiązków pracodawcy, na podstawie, których indywidualnie pracownicy mogą dochodzić roszczeń ze stosunku pracy. Należy wspomnieć, iż zgodnie z art. 9 § 2 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Z uwagi na brzmienie cytowanego przepisu, postanowienia normatywne zazwyczaj regulują uprawnienia pracownicze w sposób korzystniejszy, niż przewidują to przepisy prawa pracy. Często jednak pełnią one jedynie funkcję informacyjną – będąc powtórzeniem regulacji ustawowych. Należy wymienić także postanowienia dotyczące kwestii, co, do których przepisy prawa pracy nie zawierają ostatecznych rozstrzygnięć, a nakazują wprowadzenie odpowiednich regulacji w przepisach wewnętrznych pracodawcy. Spółka posiadała swobodę w kształtowaniu polityki kadrowej, natomiast decydując się na tak konkretne zobowiązania, jak i podejmując decyzje w stosunku do współpracy z konkretnymi pracownikami winna zdawać sobie sprawę z konsekwencji podejmowanych działań i ponosić za nie konsekwencje.

Podsumowując należy stwierdzić, iż orzeczenie Sądu I instancji jest prawidłowe, a wystąpienie przez powoda z roszczeniem skierowanym przeciwko pracodawcy o wypłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika korzysta z ochrony prawnej i nie może zostać uznane za działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku. W pkt. 2 sentencji wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od na rzecz D. D. kwotę 2.700,00zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, działając na podstawie na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 2, § 6 ust. 6 i § 12 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Maria Salańska – Szumakowicz SSA Michał Bober