

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Zbigniew Gwizdak
Sędziowie	SSA Tadeusz Szweda SSA Ewelina Kocurek - Grabowska (spr.)
Protokolant	Beata Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2015r. w Katowicach

sprawy z powództwa Z. R. (Z. R.)

przeciwko (...) Spółce z o. o w C.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda Z. R., pozwanego (...) Spółki z o. o w C.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w C. z dnia 28 października 2014r. sygn. akt IV P 6/13

1. z apelacji pozwanego:

a) **zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1, 3, 4, 5, 6 i zasądza od pozwanego (...) Spółki z o.o. w C. na rzecz powoda Z. R. kwotę 9.293,76 zł (dziewięć tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote siedemdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007 r. oddalając powództwo w pozostałej części,**

b) **zasądza od powoda Z. R. na rzecz pozwanego (...) Spółki z o.o. w C. kwotę 5.400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym;**

2. oddala apelację pozwanego w pozostałym zakresie;

3. oddala apelację powoda;

4. zasądza od powoda Z. R. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w C. kwotę 57.929 zł (pięćdziesiąt siedem tysięcy dziewięćset dwadzieścia dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

/-/SSA Ewelina Kocurek-Grabowska /-/SSA Zbigniew Gwizdak /-/SSA Tadeusz Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 stycznia 2013r. powód Z. R. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. w C. kwoty 1.885.134,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zaś w przypadku uznania przedmiotowej sprawy za zawiałą, w dwukrotnej stawce minimalnej.

W uzasadnieniu podnosił, iż Związek (...) (...) z (...) na (...), nabywając Hutę (...) w C. (Huta (...) Sp. z o.o. oraz kilkanaście spółek Grupy (...) S.A.), jako jeden z elementów uzgodnionego kontraktu, przyjął na siebie szereg obowiązków, w tym finansowych, wobec pracowników nabywanego przedsiębiorstwa. Gwarancje te zebrane zostały w podpisany przez strony Pakiet Socjalny (art.1.1 Pakietu). W ich ramach Pakiet zobowiązywał m.in. do zapewnienia pracownikom zatrudnienia w okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia (art. 6 Pakietu), tj. przez 120 miesięcy, licząc od dnia 28 października 2005r. Dla uczynienia tego zobowiązania realnym, strony ustaliły swego rodzaju karę umowną. Polegała ona na tym, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie obowiązywania przewidzianej w art. 6 Pakietu Socjalnego Gwarancji Zatrudnienia, pracodawca wypłaci pracownikom z tego tytułu odprawę za okres do końca jej upływu

(art. 10.1 Pakietu). Wysokość odprawy została określona jako „iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak ekwiwalent

za urlop wypoczynkowy”. Zgodnie z art. 8.1 pkt b) Pakietu Socjalnego, Gwarancja Zatrudnienia nie obejmowała pracowników, z którymi umowa o pracę została rozwiązana

z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. Powód wskazał,

iż był zatrudniony w Hucie (...) Sp. z o.o. od 29 listopada 1989r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia przepracował tylko 18 miesięcy i 17 dni. Do końca okresu jej obowiązywania pozostało

mu zatem 101 miesięcy i 13 dni. W dniu 15 maja 2007r. otrzymał oświadczenie pracodawcy

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jakoby zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Opisując przebieg postępowania sądowego, wskazał, iż ostatecznie Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z dnia

23 listopada 2011r. (sygn. IV Pa 117/11) zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego

w Częstochowie, uwzględniając powództwo, tym samym, uznając wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za niezgodne z prawem. W związku z powyższym, powód nie utracił uprawnienia do otrzymania odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia.

Powód wskazał, iż na kwotę dochodzoną pozwem składają się: kwota 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z art. 10.1 Pakietu Socjalnego oraz kwota 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego. Podał, iż należność podstawowa została wyliczona, jako iloczyn 101 miesięcy i 13 dni oraz wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. kwoty 9.293,76 zł. W zakresie odsetek przyjęto, że bieżą one od ostatniego dnia zatrudnienia, tj. 15 maja 2007r. do dnia zapłaty (zgodnie z art. 10.3 Pakietu).

Pozwana (...) Sp. z o.o. w C. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana zwracała uwagę, że powód dochodzi ogromnej kwoty 1.885.134,28 zł z odsetkami za 6 lat, które obecnie wynoszą około 1.422.191,00 zł, co łącznie daje kwotę ponad 3.307.325,00 zł. Roszczenia te w żadnym razie nie mogą zostać uznane

za usprawiedliwione, są sprzeczne z podstawowymi zasadami porządku prawnego

i fundamentalnym poczuciem słuszności. Jednak, według pozwanej, postanowienia Pakietu Socjalnego dotyczące długości Gwarancji Zatrudnienia i wysokości odprawy, w razie naruszenia tej Gwarancji, nie mogą być uznane za wiążące, a w konsekwencji nie mogą być źródłem roszczeń, w tym takich, jakich dochodzi powód. Zwracała uwagę, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kontekście analogicznych spraw wskazuje się na konieczność oceny przepisów pakietów socjalnych z normami konstytucyjnymi wynikającymi z art. 2, 20 i 22 Konstytucji RP (tu wskazywała na wyroki z dnia 3 listopada 2010r., II PK 93/10 oraz z dnia

3 grudnia 2010r., I PK 126/10). Sprzeczne z tymi przepisami konstytucyjnymi może być

w szczególności ustanawianie w pakietach socjalnych gwarancji wieloletniego zatrudnienia dla wszystkich pracowników pod rygorem zapłaty zryczałtowanego odszkodowania

w rozmiarach przekraczających granice i zakres szczególnej ochrony trwałości niektórych stosunków pracy, w przypadkach określonych w przepisach ustawowego prawa pracy, przez przyznanie wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy wszystkim zatrudnionym pracownikom ponad gwarancje przysługujące kobietom w ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, działaczom związkowym, radnym, itp. Tego typu ponadstandardowa ochrona trwałości wszystkich stosunków pracy w gruncie rzeczy znosiłaby bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawowego prawa pracy o szczególnej ochronie pracy niektórych kategorii zatrudnionych, przez co także z tego punktu widzenia, nie zasługuje ona na ochronę prawa pracy. Podnosiła, iż dodatkowe gwarancje lub przywileje pracownicze, zawarte

w zbiorowych porozumieniach prawa pracy, nie mogą oddziaływać, ani wykraczać poza

lub ponad regulacje bezwzględnie obowiązującego powszechnego prawa pracy (art. 240

§ 2 k.p. Dodatkowe świadczenia pieniężne, związane z utratą zatrudnienia, powinny pełnić także funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna

do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W żadnym razie wysokość odszkodowania nie może stanowić swobodnego źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić „zachęty do tego, by pracownikowi nie opłacało się poszukiwanie pracy”. W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane

do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Podnosiła również, iż z powodem nie zostało zawarte żadne porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc powodowi nie mogą przysługiwać żadne roszczenia wynikające z art. 10.1 Pakietu Socjalnego, nawet, gdyby uznać go za wiążący. Odnosząc się do roszczenia wynikającego z art. 10.2 Pakietu, pozwana wskazywała, iż gdyby powód chciał obecnie dochodzić wyższej kwoty, niż 942.567,14 zł „tytułem należności z art. 10.2. Pakietu Socjalnego”, roszczenia takie musiałyby być uznane za przedawnione, przy uwzględnieniu 3-letniego terminu przedawnienia, wynikającego

z art. 291 § 1 k.p. Pozwana kwestionowała ponadto zasadność roszczenia powoda o odsetki od dnia 15 maja 2007r. Dodatkowo pozwana wskazywała, że gdyby przyjąć, iż formalnie powód może wywodzić dochodzone roszczenie w jakiegokolwiek części z Pakietu Socjalnego, żądanie wypłaty należałoby uznać za nieuzasadnione, jako rażąco wygórowane (art. 484

§ 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ewentualnie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych roszczeń (art. 8 k.p.), a także sprzeczne

z naturą i celem gwarancji zatrudnienia. Podnosiła w tym zakresie, iż odwołując się

od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 28 maja 2007r., powód ostatecznie wnosił o przyznanie mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Odwołując się

do orzecznictwa Sądu Najwyższego, pozwana podnosiła, iż bezprawnie zwolniony pracownik nie może domagać się rekompensaty z pakietu socjalnego, jeśli nie żądał przed sądem przywrócenia do pracy. Powodowi nie zależało na pracy u pozwanej, o czym świadczy nie tylko zmodyfikowanie treści żądania pozwu, ale również fakt, że już w lipcu 2007r. założył spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, do której wniósł wkłady pieniężne w wysokości 400.000,00 zł i w której został wiceprezesem. Pozwana zwracała przy tym uwagę, iż powód założył tę spółkę wspólnie z J. P., synem S. P., który prowadził działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Budowlany (...). To właśnie na gruncie współpracy pozwanej ze S. P., którą aranżował i pilotował powód w ramach zatrudnienia u pozwanej, została sformułowana znaczna część zarzutów, które stały się podstawą jego zwolnienia dyscyplinarnego. Podnosiła, iż przeciwko powodowi zostało wszczęte postępowanie karne obejmujące zarzut popełnienia na szkodę pozwanej przestępstwa, polegającego na udzieleniu S. P. w doprowadzeniu pozwanej do niekorzystnego rozporządzenia na kwotę ok. 140.000,00 zł i materiał zgromadzony w toku postępowania przygotowawczego dał prokuratorowi podstawy do wniesienia przeciwko powodowi aktu oskarżenia. Pozwana argumentowała, iż okoliczność założenia przez powoda spółki (...) w lipcu 2007r. świadczy również o tym, że powód dysponował znacznymi środkami finansowymi i liczył na dochody z zainwestowanych środków. Pozwana podnosiła również, iż powód nie wykazał, żeby w jakikolwiek sposób realnie szukał zatrudnienia po maju 2007r., a szczególnie, że zatrudnienia takiego nie mógł znaleźć, w tym ze względu na tryb rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną. Zwracała uwagę, iż powód od 2011r. jest również członkiem zarządu, a od 2012r. jedynym (...) spółki (...), zaś od czerwca 2012r. także jedynym (...) spółki (...). Ten wzrost aktywności zawodowej powoda świadczy o tym, że swoją karierę zawodową związał z pełnieniem funkcji w zarządach i udziałem w spółkach, a nie z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Oceniając roszczenia powoda z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, w ocenie pozwanej, należy również wziąć pod uwagę sytuację innych pracowników. W tym kontekście pozwana wyjaśniała, że nie wypłacała odpraw w wysokości porównywalnej z dochodzoną przez powoda lub za porównywalny okres. W ramach programu indywidualnych odejść, wypłacane są odprawy w wysokości maksymalnie 19 wynagrodzeń. Powód dochodzi podwójnych zarobków za okres ponad 101 miesięcy. Powód dochodzi wynagrodzenia za 203 miesiące, czyli za niemal 17 lat. Przyznanie powodowi takiego świadczenia oznaczałoby, że powód przez tyle lat mógłby w istocie nie pracować. Dochodzona przez powoda należność główna stanowi natomiast około 712 przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w II kwartale 2007r., a więc z okresu, kiedy powód został zwolniony. Byłoby to zatem wynagrodzenie za 59 lat pracy za przeciętną płacę. Jeżeli natomiast wziąć pod uwagę należność główną wraz z odsetkami do chwili obecnej, co daje łącznie kwotę około 3.307.325,00 zł oraz odnieść tę kwotę do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z IV kwartału 2012r., które wynosiło 3.690,30 zł, dochodzona przez powoda należność główna z odsetkami odpowiadałaby 896 miesięcznym przeciętnym wynagrodzeniom. Oznacza to, że dochodzona przez powoda kwota stanowiłaby dla przeciętnie zarabiającego Polaka dochody za 74 lata.

Wyrokiem z dnia 28 października 2015r. Sąd Okręgowy w Częstochowie zasądził na rzecz powoda kwotę 942.567,14 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach sądowych i zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, w oparciu o akta sprawy VII P 1125/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy VII P 1139/08 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy VII P 452/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy X V Co 3907/12 Sądu Rejonowego w Częstochowie, odpis KRS spółki (...), sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz rachunki zysków i strat za kolejne okresy w latach 2007-2011, rachunek zysków i strat za 2012r., zeznania

świadków: B. U., J. P., zeznania powoda Z. R., odpis KRS spółki (...), sprawozdania finansowe za lata 2011-2012, zeznania świadka A. R., odpis KRS spółki (...), akt oskarżenia z dnia 30 czerwca 2011r.

ze sprawy XI K 534/11, kserokopie akt XI K 534/11, odpowiedź prokuratora na kasację oskarżyciela posiłkowego, kserokopie części akt sprawy XI K 534/11, Pakiet Socjalny

z dnia 16 czerwca 2005r., schematy organizacyjne, angaże W. M., sprawozdania finansowe pozwanej za lata 2007-2013, zaświadczenia o zaleganiu

z należnościami i wezwania do zapłaty, decyzję Prezydenta Miasta C. z dnia

11 marca 2014r., zeznania P. P. za stronę pozwaną, umowę o pracę oraz (...) T. P. oraz wypowiedzenie umowy o pracę, decyzję PUP z dnia

19 kwietnia 2011r., informację Powiatowego Urzędu Pracy w C. z dnia

30 grudnia 2013r. oraz z dnia 9 października 2014r., informację ZUS O/C.

z dnia 15 stycznia 2014r., zeznania świadka T. K. (1), zeznania świadka S. M. (1), informację pozwanej dotyczącą odejść pracowników, aneksy

i porozumienia do Pakietu Socjalnego, zeznania P. P. słuchanego jako strona, ustalił, co następuje.

Z. R. od dnia 1 lipca 1983r. został zatrudniony w Hucie im. (...)

w C. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku automatyka przemysłowego w wydziale Wielkich P.. Od 1 lipca 1985r. pracował jako p.o. mistrza urządzeń elektrycznych autom. załad. w pieca w wydziale Wielkich P..

Z dniem 1 grudnia 1985r. powierzono mu obowiązki mistrza urządzeń elektrycznych w wydziale Wielkich P..

Sąd ustalił również, że z dniem 31 sierpnia 1986r. rozwiązano z powodem umowę

o pracę, a następnie 29 listopada 1989r. został ponownie zatrudniony u pozwanej

na stanowisku specjalisty ds. organizacji i normowania pracy w (...)Organizacji

i Normowania Pracy. Od 1 stycznia 2000r. powód pracował na stanowisku koordynatora zadań inwestycyjnych w (...)

Programowania Strategii i Rozwoju. Od dnia 1 lipca 2000r. powierzono mu obowiązki kierownika (...) Inwestycji w

(...) Głównego Mechanika. Następnie z dniem 1 września 2002r. powierzono mu stanowisko kierownika D. I. w D. Głównego Mechanika.

W związku z przejściem przez Hutę (...) Sp. z o.o. w organizacji wydzielonej zorganizowanej części przedsiębiorstwa Huty (...) S.A., z dniem

17 października 2002r. doszło do zmiany pracodawcy powoda na podstawie art. 23¹ k.p.

Od dnia 1 października 2006r. pracował na stanowisku Głównego Inżyniera Inwestycji.

W dniu 15 maja 2007r. wręczono powodowi pisemne oświadczenie pracodawcy

o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu zawinonego i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na braku należytej staranności w dbaniu o dobro zakładu pracy i chronieniu mienia zakładu pracy, a w szczególności na:

1. udziale w czynnościach, efektem których było zawyżenie kosztów realizacji zadania inwestycyjnego pt. „Wykonanie drogi do parkingu i parkingu od zachodniej strony W. Blach G.” o kwotę 300.000,00 zł;

2. podpisaniu dokumentu i posługiwanie się tym dokumentem świadczącym

o sfałszowaniu wyniku konkursu ofert na wykonanie budynku transformatora i stacji hydraulicznej By-pas;

3. naruszeniu obowiązujących w (...) Sp. z o.o. przepisów dotyczących trybu czynności prawnych i zleceniu wykonania konstrukcji stalowych bez akceptujących Uchwał Zarządu i Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. oraz braku należytego nadzoru nad dokumentacją tych zleceń, przejawiającym się okazywaniem i posługiwaniem sfałszowanymi dokumentami zleceń (v. akta osobowe powoda).

Pozwem z dnia 28 maja 2007r., skierowanym przeciwko (...) Huta (...)

Sp. z o.o. w C., Z. R. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Następnie w piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2007r. zmienił roszczenie, domagając się przyznania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2008r., sygn. akt VII P 506/07, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zasądził od pozwanej

(...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda Z. R.

kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, umarzając postępowanie w zakresie żądania kwoty 828,00 zł z ustawowymi odsetkami

od dnia 15 maja 2007r. i oddalając powództwo w pozostałej części. W punktach 5 i 6 w/w orzeczenia Sąd orzekł o kosztach procesu.

Wyrokiem z dnia 15 października 2008r. w sprawie sygn. akt IV.1 Pa 150/08, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie oddalił apelację pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 9 czerwca 2008r. Wyrokiem

z dnia 24 lipca 2009r., w sprawie sygn. akt I PK 38/09, Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 15 października 2008r., uchylił zaskarżony wyrok

i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2009r., sygn. akt IV.1 Pa 117/09, Sąd Okręgowy -

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 9 czerwca 2008r., sygn. akt VII P 506/07 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Sąd Rejonowy w Częstochowie, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia

30 maja 2011r., wydanym w sprawie sygn. VII P 1125/09, oddalił powództwo Z. R., uznając, iż pracodawca prawidłowo i zasadnie rozwiązał z powodem stosunek pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na skutek apelacji powoda od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie, po rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia

23 listopada 2011r. (sygn. akt IV Pa 117/11) zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007r. do dnia zapłaty. Orzekł ponadto o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, wobec zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, dokonał oceny zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i zachowania 1-miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W zakresie pierwszej przyczyny, stanowiącej podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, Sąd Okręgowy przyjął, iż nie udowodniono, ażeby to powód zaakceptował realizację inwestycji za kwotę 120,07 zł/m, a przez to naraził stronę pozwaną na ewentualne zawyżenie całej inwestycji na kwotę ok. 300.000,00 zł. Natomiast inne uchybienia, na które strona pozwana powoływała się w toku procesu w ramach tej przyczyny albo nie zostały udowodnione albo też informację o nich pracodawca posiadał znacznie wcześniej i przez to doszło do uchybienia terminowi określonego w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc drugą przyczynę rozwiązania z powodu stosunku pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, działania, jakie podjął powód, nie świadczą o sfałszowaniu przez powoda konkursu ofert, nie udowodniono ażeby powód, wydając polecenie sporządzenia drugiego protokołu wyboru ofert, działał w celu wprowadzenia w błąd przełożonych.

W zakresie trzeciej przyczyny wskazanej przez pozwaną, jako podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego powoda, Sąd Okręgowy uznał, iż doszło do naruszenia przez pracodawcę terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda żądane odszkodowanie.

Skargę kasacyjną od powyższego orzeczenia wywiódła pozwana (...) Sp. z o.o. w C., a Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia

22 października 2012r. (sygn. I PK 133/12) odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania.

Wynagrodzenie miesięczne powoda, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosi 9.293,76 zł

Pozwem z dnia 27 listopada 2008r., skierowanym przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w C., powód Z. R. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 15 maja 2007r., poprzez zaznaczenie, iż umowa o pracę została rozwiązana na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p., poprzez zmianę daty rozwiązania umowy o pracę

z 15 maja 2007r. na dzień 15 sierpnia 2007r., zasądzenie odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości 13.940,64 zł oraz o nałożenie na pozwaną grzywny w wysokości 30.000,00 zł na podstawie art. 282 § 1 pkt 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 4 marca 2009r. (sygn. VII P 1139/08) Sąd Rejonowy - Sąd Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie nakazał pozwanej (...) Hucie (...)

Sp. z o.o. w C., aby w terminie 3 dni od uprawomocnienia się orzeczenia wydała powodowi Z. R. sprostowane świadectwo pracy z dnia 5 listopada 2008r., poprzez zamieszczenie w pkt 3a „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy

o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę - art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”.

Sąd ten jednocześnie oddalił powództwo w pozostałym zakresie, umorzył postępowanie

w części objętej pkt 4 pozwu. Orzekł również o opłacie sądowej i kosztach zastępstwa procesowego.

W dniu 22 stycznia 2009r. powód wezwał pozwaną do zapłaty.

W dniu 8 maja 2009r. Z. R. skierował do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wniosek o zawiązanie do próby ugodowej (...) Sp. z o.o. w C., w celu uzgodnienia warunków zapłaty: kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z Pakietu Socjalnego; kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego; odsetek ustawowych od kwot wskazanych wyżej od dnia wymagalności poszczególnych kwot miesięcznych do dnia zapłaty oraz kosztów przedmiotowego postępowania pojednawczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Ponieważ pozwana nie widziała możliwości zawarcia ugody, do zawarcia takowej nie doszło.

W dniu 8 maja 2012r. powód ponownie skierował do Sądu Rejonowego

w Częstochowie wniosek o zawiązanie do próby ugodowej (...) Huty (...)

Sp. z o.o. w C., w celu uzgodnienia warunków zapłaty: kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z Pakietu Socjalnego; kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego; odsetek ustawowych od kwot wskazanych wyżej

od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty oraz kosztów przedmiotowego postępowania pojednawczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Ponieważ pozwana ponownie nie widziała możliwości zawarcia ugody, nie doszło do jej zawarcia.

Dalej Sąd ustalił, że w dniu 26 lipca 2007r. zawarto umowę spółki (...)

Sp. z o.o. w C.. Wspólnikami tej spółki zostali Z. R., J. P. i B. U.. Spółka jest firmą developerską, która zamierzała rozpocząć budowę jednorodzinnych domów mieszkalnych na zakupionym w tym celu gruncie, z zamiarem ich sprzedaży. W dniu 26 lipca 2007r. zawarta została pomiędzy Z. R., a (...) Sp. z o.o. umowa najmu na czas nieokreślony pomieszczenia biurowego w budynku mieszkalnym przy ul. (...) w C.. W dniu 4 września 2007r. zawarto aneks, w którym ustalono czynsz za okres od 26 lipca 2007r.

do 3 września 2007r. w wysokości 100,00 zł netto, za okres od 4 września 2007r.

do 31 grudnia 2007r. w wysokości 350,00 zł netto. Począwszy od 1 stycznia 2008r.,

wysokość czynszu ustalono na 100,00 zł netto za miesiąc. Kapitał zakładowy spółki

wyniósł 1.200.000,00 zł. Każdemu ze wspólników przypadło 4.000 udziałów o wartości 400.000,00 zł. Wkłady, jakie wnieśli udziałowcy (po 400.000,00 zł), zostały przeznaczone

na zakup nieruchomości pod przyszłą zabudowę (około 100.000,00 zł), wykonanie dokumentacji projektowej osiedla domków jednorodzinnych (około 100.000,00 zł), a także zakup części materiałów budowlanych i zrobienie przyłączy.

W latach 2007-2008 spółka

nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży. W początkowym okresie działalności zakupiła grunt i ponosiła głównie koszty związane z przygotowaniem zakupionego

gruntu pod zabudowę oraz gromadzeniem niezbędnej dokumentacji. Koszty te wyniosły 234.344,71 zł. Osiągnięte przez spółkę przychody finansowe w kwocie 14.495,19 zł stanowiły uzyskane odsetki od środków zgromadzonych na rachunku bankowym Na mocy uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r., wspólnicy zobowiązani zostali do wniesienia dopłat

do kapitału w wysokości 300.000,00 zł. Na dzień 31 grudnia 2008r. wpłacono 150.000,00 zł. Na koniec 2008r. aktywa obrotowe spółki wynosiły 1.366.611,72 zł. Kapitał własny zmniejszała wygenerowana w latach 2007/2008 strata w

wysokości 4.541,22 zł.

W 2009r. spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży. Do końca 2009r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000,00 zł dopłat, do których wniesienia zobowiązani

zostali uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008r. W 2009r. spółka przyniosła stratę w wysokości 14.309,91 zł.

Do końca 2010r. wspólnicy uiszcili kolejne 15.000,00 zł dopłaty wynikającej

z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r. Do końca 2011r. wspólnicy uiszcili kolejne 9.000,00 zł dopłaty wynikającej z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r. W tym roku spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży i za ten rok poniosła stratę

w wysokości 14.332,46 zł.

Za 2012r. spółka osiągnęła przychody w wysokości 4,13 zł. Za ten rok poniosła stratę w wysokości 14.658,57 zł.

Wspólnicy w tym roku uiszcili kolejne 12.000,00 zł dopłaty

(bo pozostałe kapitały rezerwowe podano na 231.000,00 zł, a poprzednio było 219.000,00 zł).

W dniu 28 czerwca 2011r. zawarto umowę spółki (...) Sp. z o.o.

w K.. Przedmiotem działalności spółki jest praktyka lekarska ogólna. Kapitał zakładowy wyniósł 60.000,00 zł. 59 udziałów objął A. R., a 1 udział był o wartości 1.000,00 zł. Po około roku od zawiązania spółki, A. R. zostawił sobie jeden udział

o wartości 1.000,00 zł, a resztę sprzedał powodowi. Powód formalnie zapłacił synowi

za te udziały, ale praktycznie był to zabieg czysto organizacyjny. W dniu 10 września 2012r. w KRS dokonano wpisu dotyczącego zmiany danych głównego wspólnika: dokonano wykreślenia A. R. i wpisania na to miejsce Z. R..

Zysk w spółce w 2013r. wyniósł 3.176,00 zł. W spółce zatrudniony, w ramach stosunku pracy, jest A. R., który pracuje jako rehabilitant. Powód z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia wspólnikiem.

W dniu 20 czerwca 2012r. zawarto umowę spółki (...) Sp. z o.o.

w C.. Przedmiotem działalności spółki jest działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej. Kapitał zakładowy wyniósł 10.000,00 zł. Udziałowcem tej spółki został powód, który objął 96 udziałów o łącznej wysokości 9.600,00 zł. Wkład ten uiszczył. Pozostałe udziały objął A. R.. Powód został prezesem zarządu tej spółki, natomiast jej prokurentem A. R..

W 2012r. spółka osiągnęła przychody w wysokości 8.340,78 zł i poniosła koszty działalności w wysokości 26.914,63 zł. Za 2012r. spółka poniosła stratę w wysokości 18.574,36 zł. Zysk w spółce w 2013r. wyniósł około 2.000 zł. Powód, z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia współnikiem.

Powód w okresie od 5 czerwca 2009r. do 28 lutego 2010r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku.

W dniu 1 marca 2010r. Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe (...) T. P. w B. zawarło z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł. W dniu 23 lutego 2011r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wskazując, iż okres wypowiedzenia upływa w dniu 24 marca 2011r.

Z dniem 18 kwietnia 2011r. powód został zarejestrowany jako osoba bezrobotna i od 26 kwietnia 2011r. przyznano mu prawo do zasiłku. Za okres od 26 kwietnia 2011r. do 25 kwietnia 2012r. Z. R. pobrał zasiłek dla bezrobotnych w łącznej kwocie 9.195,60 zł brutto (8.012,33 zł netto). Z dniem 26 kwietnia 2012r. utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych, z uwagi na maksymalny okres jego pobierania.

W okresie od 5 listopada 2012r. do 16 listopada 2012r. Z. R. uczestniczył w szkoleniu „Uprawnienia elektroenergetyczne (...) do 1 kV z uprawnieniami dozorowymi” i z tego tytułu był uprawniony do stypendium. Za okres uczestnictwa w szkoleniu otrzymał stypendium w kwocie 349,50 zł brutto (332,50 zł netto).

Powód nie pobiera świadczeń emerytalno-rentowych, jak również (...) Oddział w C. nie dokonywał w stosunku do niego wypłat zasiłków.

Powód za 2007r. osiągnął dochód w wysokości 62.848,04 zł (w tym 61.648,04 zł z tytułu stosunku pracy; 450,00 zł z tytułu najmu oraz 750,00 zł za prawa autorskie). Za lata 2008-2009 powód osiągnął dochód w wysokości po 1.200,00 zł za najem. Za rok 2010r. Z. R. osiągnął dochód w wysokości 31.307,93 zł (w tym: 30.013,47 zł z tytułu stosunku pracy; 94,46 zł z tytułu działalności wykonywanej osobiście oraz 1.200,00 zł za najem). Za 2011r. Z. R. osiągnął dochód w wysokości 13.570,08 zł (w tym: 7.842,38 zł z tytułu stosunku pracy oraz 5.727,70 zł z tytułu innych źródeł). Za 2012r. powód osiągnął dochód w wysokości 6.217,40 zł (w tym: 2.400,00 zł za najem oraz 3.817,40 zł z tytułu innych źródeł).

Również Sąd ustalił, że po zwolnieniu przez pozwaną powód nie leczył się w związku ze swoim stanem psychicznym. Jest właścicielem domu w C. przy ul. (...), w którym zamieszkuje. Z tytułu utrzymania tego domu, opłaca podatek w granicach 600,00 zł rocznie w czterech ratach, wywóz śmieci w wysokości 10,50 zł miesięcznie, wodę w wysokości 20,00 zł miesięcznie, koszty energii ok. 100,00 zł miesięcznie. Nie zaciągał żadnych kredytów, nie podpisywał żadnych zobowiązań, nie brał chwilówek. Posiada samochód marki F. (...) z 2006r. Nie jest właścicielem innych ruchomości o znacznej wartości.

W dniu 30 czerwca 2011r., m.in. przeciwko Z. R., został skierowany akt oskarżenia, w którym został oskarżony o to, że w okresie od 23 czerwca 2005r.

do 15 września 2005r. w C. będąc, jako Kierownik D. I. w Hucie (...) Sp. z o.o., osobą odpowiedzialną z ramienia pokrzywdzonego

za prawidłowe wykonanie inwestycji, a tym samym uprawnionym do dokonania odbioru końcowego zleconych prac, udzielił pomocy S. P. - właścicielowi Zakładu Budowlanego (...) do wprowadzenia w błąd w wykonaniu z góry powziętego zamiaru

w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Huty (...) Sp. z o.o., co do faktu wykonania robót zgodnie z warunkami zawartej w dniu 17 maja 2005r. umowy nr (...)

o wykonanie drogi wzdłuż hal W. Blach G. od strony wschodniej, poprzez potwierdzenie własnoręcznym podpisem nieprawdziwych wyliczeń dot. przedmiotowej inwestycji w piśmie z dnia 16 sierpnia 2005r., sporządzonym przez S. P., iż wykonano 8.370,29 m² nawierzchni drogi w kostce betonowej, podczas, gdy faktycznie wykonano 6.256,70 m² nawierzchni w kostce betonowej i 1.280,80 m² nawierzchni asfaltowej oraz poświadczył nieprawdę w protokołach odbioru robót z dnia 23 czerwca 2005r.,

28 sierpnia 2005r. oraz 15 września 2005r.. co do okoliczności mających znaczenie prawne,

iż prace zostały wykonane zgodnie z umową nr (...), podczas, gdy w rzeczywistości miały miejsce w/w nieprawidłowości, czym udzielił pomocy w doprowadzeniu (...) S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł. tj. o czyn z art. 18 § 3 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. przy zast. art. 11 § 2 k.k.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013r., wydanym w sprawie sygn. akt XI K 534/11,

Sąd Rejonowy w Częstochowie Wydział XI Karny uniewinnił Z. R.

od popełnienia zarzucanego mu aktem oskarżenia czynu.

Ponadto Sąd ustalił, że w dniu 16 czerwca 2005r. pomiędzy Związkiem (...) w D., Hutą (...) Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy (...) S.A. w C. z jednej strony

i związkami zawodowymi działającymi w Hucie (...) S.A., Hucie (...) Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy (...) S.A. podpisano umowę dotyczącą gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (Pakiet Socjalny). Zgodnie z art. 6 tego Pakietu, Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się,

że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (Gwarancja Zatrudnienia). W szczególności oznacza to, że w spółce nie będą dokonywane zwolnienia grupowe, ani indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników,

bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, dokonywanych w spółce z zastrzeżeniem postanowień niniejszego rozdziału. Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że poza wyjątkami niżej przewidzianymi, jedyną formą rozwiązywania umów o pracę będzie porozumienie stron. Wedle art. 7 ust. 1 Pakietu, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy jest naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, z wyjątkiem przypadku powierzenia pracownikowi pracy zgodnej z jego kwalifikacjami, a żaden ze składników wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące pracownikowi nie ulegną obniżeniu, a miejsce świadczenia pracy rozumiane, jako miasto C., nie ulegnie zmianie. Wedle art. 8 ust. 1 Pakietu, Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników: a) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika; b) których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy; c) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu Pracy, z wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy pracownika jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do pracy i z pracy, bądź chorobą zawodową; d) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z całkowitą niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy; e) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 lub za porozumieniem zawartym na warunkach, o których mowa w regulacji lit. „h” poniżej; f) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i nabyciem prawa do pełnej emerytury; g) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika przed dniem wejścia

w życie Pakietu Socjalnego; h) których umowa została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub rozwiązana za porozumieniem stron, z jednoczesnym złożeniem w obu przypadkach nieodwołalnej

oferty zatrudnienia w jednej ze spółek, w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego, która to oferta zawierać będzie zatrudnienie

na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, (...). Wedle ust. 2 art. 8, wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu

lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia umów o pracę z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa

w art. 8, ust. 1 litera „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa

w art. 8, ust. 1, litera „h” powyżej, spółki wypłacą wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowi iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za niepełne miesiące odprawa wypłacona będzie w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, odprawa wypłacona zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W ust. 3 powołanego artykułu określono, iż odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule i/lub w ZUZP wypłacane będą w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia. Natomiast, zgodnie

z ust. 4, odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę będą zmniejszone o kwoty świadczeń i odpraw wynikających z ustaw lub innych źródeł prawa pracy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dalszej części Sąd ustalił, że kiedy właściciel nabył Hutę, zatrudniała ona około 5.000 pracowników. Do około października 2008r. priorytetowym zadaniem właściciela Huty było wywiązanie się z zobowiązania na rzecz Skarbu Państwa wynikającego z aktu zakupu,

a dotyczącego ulokowania 300 milionów złotych w inwestycjach. Stąd też, do tej daty priorytetowym zadaniem Huty były inwestycje. Wobec powyższego, po zwolnieniu powoda dział, w którym pracował, funkcjonował nadal. Po zakończeniu inwestycji został zwolniony dyrektor ds. strategii i inwestycji, a D. Inwestycji połączono z Centrum (...) i stworzono jeden dział. Później dział ten w 2010 lub 2011 roku został włączony do D. Dyrektora (...). Te zmiany organizacyjne związane były z tym, iż brakowało środków na inwestycje, zmieniła się koniunktura na rynku stali. Huta wykonywała konstrukcje oraz produkowała blachy grube. W momencie podpisywania Pakietu Socjalnego ogólna sytuacja rynkowa była dobra i podpisanie takiego pakietu było oceniane jako racjonalne. Następnie sytuacja rynkowa uległa znacznemu pogorszeniu. Europa została „zarzucona” blachą z Chin, która jest tańsza, z uwagi na tańsze nośniki energii, siłę roboczą,

a także obciążenia podatkowe. W związku z powyższym, modyfikowano postanowienia Pakietu Socjalnego, zawierając do niego aneksy oraz porozumienia.

Sąd ustalił, iż aneksem nr (...) z dnia 30 czerwca 2009r., w związku z trudną sytuacją finansową Huty, do art. 8 ust. 1 pakietu dodano lit. „i”, przewidując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy także pracowników mających uprawnienia do przejścia

na wcześniejszą emeryturę, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron do dnia 30 września 2009r., z inicjatywy pracownika złożonej w formie pisemnej,

z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 ust. 1 a. Jednocześnie, do art. 10 dodano ust. 1 a, w którym określono, iż w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia umów o pracę za porozumieniem stron z pracownikami, o których mowa

w art. 8 ust. 1 lit. „i”, pracodawca wypłaci takim pracownikom odprawę pieniężną.

Jej wysokość obliczano, jako iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do nabycia uprawnień emerytalnych oraz 40 % wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość przyznanej pracownikowi przez ZUS wcześniejszej emerytury (brutto).

Następnie, aneksem nr (...) z dnia 23 października 2009r., strony Pakietu postanowiły nadać nową treść art. 8 ust. 1 lit. „f”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy obok wskazywanych wcześniej Pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy lub za ich porozumieniem w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i pełnej emerytury, także pracowników którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, ze względu na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS oraz rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r. w sprawie wieku pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ponadto, zmieniono treść art. 8 ust. 1 lit. „i”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników mających uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę w trybie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Na nowo określono także treść art. 10 ust. 1a. Zgodnie z tym przepisem w nowym brzmieniu, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust 1 lit. „f” może nastąpić m.in. w stosunku do pracowników, którzy już nabyli uprawnienia emerytalne: za wypowiedzeniem przez pracodawcę, za wypowiedzeniem przez pracownika lub za porozumieniem stron. Do art. 10 dodano także ust. 2 b, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1 lit „i” może nastąpić z zachowaniem uprawnień wynikających z aneksu za 5-miesięcznym wypowiedzeniem przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron.

Pierwsze grupy pracowników, jakie odchodziły z Huty, byli to pracownicy, którzy odchodzili na emerytury. Wyплаты odpraw dla tych pracowników nie były obliczane w wysokości wielokrotności wynagrodzenia do końca obowiązywania pakietu.

Od 2010r. następowała modyfikacja wypłat odpraw, również dla tych pracowników, którzy nie przechodzili na emerytury. Huta przyjęła taką politykę, że dążyła do zmniejszenia zatrudnienia, uznając, iż ponosi zbyt duże koszty utrzymywania pracowników, aż do upływu gwarancji zatrudnienia. Pozwana wołała dokonać restrukturyzacji i zwolnień pracowników oraz wypłat im odpraw, bowiem koszty z tym związane były mniejsze, niż zatrudnianie pracownika do końca obowiązywania pakietu. Kolejnym aneksem, tj. nr 5 z dnia 5 lutego 2010r., do art. 8 ust. 1 dodano lit. „j”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w ramach programu dobrowolnych odejść do dnia 31 grudnia 2010r., na wniosek pracownika złożony

w formie pisemnej, z jednoczesną wypłatą odprawy z tytułu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odszkodowania, o których mowa w art. 10 ust 1 „e”. Dodany do art. 10 ust. 1 „e”, przewidywał, obok wypłaty wskazanej odprawy, wypłatę rekompensaty obliczanej jako iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do końca trwania Gwarancji Zatrudnienia, nie większa jednak, jak liczba miesięcy, jaka pozostała pracownikowi do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, zdefiniowanego x w art. 8 ust. 1 lit „f” lub wieku przewidzianego dla pracowników, którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, z uwagi na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz 40 % wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość odprawy pieniężnej, wypłaconej w wysokości odprawy z tytułu ustawy o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie zaznaczono, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem po dniu 30 czerwca 2010r., procent wynagrodzenia, określony we wzorze wynosi 30 %.

W dniu 27 kwietnia 2010r. zawarto porozumienie o częściowym zawieszeniu stosowania postanowień ZUZP oraz zawieszeniu postanowienia Pakietu Socjalnego na okres od 1 kwietnia 2010r. do 31 marca 2011r. (art. 16 ust. 2).

W związku z sytuacją ekonomiczną w 2012r., pozwana złożyła pracownikom propozycję dobrowolnych odejść za rekompensatą finansową, która nie była związana z zerwaniem Pakietu, lecz porozumieniem stron. Każdy pracownik podpisywał indywidualne porozumienie z pracodawcą, na mocy którego odchodził z zakładu. Taki pracownik otrzymywał rekompensatę w wysokości ustalonej w uchwale, niższej niż odprawa z Pakietu.

Również Sąd ustalił, iż w ramach programu dobrowolnych odejść, najwyższa wielokrotność odprawy, jaką przewidywał taki program, wynosiła 19-krotność indywidualnego wynagrodzenia pracownika, a pierwsze odprawy w tej wysokości wypłacane były w styczniu 2013r. Największa grupa, bo ponad 700-osobowa miała wypłaconą 18-krotność indywidualnego wynagrodzenia, a dotyczyło to tych pracowników, którzy rozwiązali umowę o pracę z dniem 31 lipca 2013r.

Aneks nr (...) z dnia 22 maja 2013r. strony Pakietu dodały do art. 8 ust. 1 literę „k”, zgodnie z którą Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. Świadczenia przysługujące tym pracownikom zostaną ustalone w indywidualnych porozumieniach albo w programie dobrowolnych odejść (PDO) po konsultacji ze związkami zawodowymi.

Aktualnie u pozwanej obowiązuje program dobrowolnych odejść, obowiązujący od czerwca 2013r.

W dniu 2 sierpnia 2013r. zawarto porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.). Zgodnie z jego postanowieniami, z uwagi na sytuację finansową pracodawcy, strony zawiesiły stosowanie obowiązującego u pracodawcy Pakietu Socjalnego zawartego w dniu 16 czerwca 2005r., w zakresie, w jakim dotyczy wypowiedzeń i porozumień z przyczyn nie dotyczących pracowników, w części dotyczącej Gwarancji Zatrudnienia zamieszczonej w Rozdziale III - Gwarancje Zatrudnienia wraz z późniejszymi aneksami do tej części Pakietu. Wskazano, iż zawieszenie stosowania Pakietu Socjalnego następuje na okres 5 miesięcy, tj. od dnia zarejestrowania porozumienia przez Okręgowego Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w K.. Przewidziano, iż w okresie obowiązywania niniejszego porozumienia, dopuszczalne będzie wypowiedzanie umów o pracę z pracownikami lub zawieranie z nimi porozumień wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników. W innych przypadkach wypowiedzeń lub rozwiązania umowy o pracę zastosowanie znajdują wszystkie ograniczenia i reguły, jakie wynikają z Rozdziału III Pakietu Socjalnego, który w tym zakresie nie podlega zawieszeniu. Przewidziano, że zwolnieni pracownicy otrzymają łącznie z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc zatrudnienia odprawę w wysokości określonej w załączniku do niniejszego porozumienia. Zaznaczono, iż na poczet odprawy pieniężnej została zaliczona odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W załączniku wskazano, iż odprawa pieniężna w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w zależności od okresu wypowiedzenia i jego daty końcowej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za 8 do 10 miesięcy. Natomiast odprawa pieniężna, w przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, przysługiwała w zależności od terminu rozwiązania umowy o pracę. I tak, w przypadku rozwiązania do dnia 31 sierpnia 2013r. - odprawa przysługiwała za 15 miesięcy i z upływem kolejnych miesięcy stopniowo się zmniejszała, by w przypadku rozwiązania do 31 grudnia 2013r. - przysługiwać w wysokości wynagrodzenia za 11 miesięcy. Zmiana sprowadza się do tego, że zwolnienie pracownika może nastąpić również z inicjatywy pracodawcy, a także w zakresie wysokości odprawy.

Z wprowadzeniem zmian w Pakiecie w 2013r. zbiegł się proces kompaktyzacji,

na skutek którego spośród wszystkich komórek organizacyjnych Huty pozostała tylko W. Blach G., która nazywa się Zakładem - (...). Pozwana pozbyła się dwóch zakładów - koksowni i rurowni. Powstał natomiast tzw. Zakład (...), gdzie są zatrudniani pracownicy, których, mimo likwidacji ich komórek organizacyjnych, nie można było zwolnić, gdyż byli pracownikami chronionymi.

Od lutego do czerwca 2013r., w ramach programu dobrowolnych odejść z pracy, odeszło 78 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 6.347.143,00 zł. W okresie od lipca do grudnia 2013r., w ramach programu indywidualnych odejść, z pracy odeszło 1.252 pracowników i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 96.249.143,68 zł. W ramach tego programu, w 2014r. do maja odeszło 166 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 12.486.144,63 zł. Najwyższa wypłacona odprawa została wypłacona w wysokości 19 miesięcznych pensji. U pozwanej nie doszło do żadnej wypłaty rekompensaty w wysokości wynikającej z pakietu.

Według stanu na maj 2014r., w Hucie pozostało około 1.550 pracowników. Ogółem od 2007r. do 5 czerwca 2014r. nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w odniesieniu do 3.662 osób.

W związku z ciężką sytuacją huty, wprowadzano także tzw. postojowe, co dotyczyło wszystkich pracowników, w tym członków zarządu. Od początku września 2014r. postoje w pracy są coraz dłuższe.

Od 2008r. pogarszał się wynik finansowy pozwanej, a od 2009r. wynik ten jest ujemny, ze stratą idącą w dziesiątki lub setki milionów złotych. Spółka posiada zaległości finansowe z tytułu podatku od nieruchomości i opłat za gospodarowanie odpadami komunalnymi, z tytułu podatku od towarów i usług, z tytułu składek na FUS oraz FPiFGŚP, za dostawy energii elektrycznej i gazu. Stan finansowy spółki w ostatnich miesiącach uległ jeszcze dalszemu pogorszeniu, co ma związek z sytuacją polityczną na wschodzie Ukrainy. Główna siedziba właściciela spółki znajduje się w D., natomiast główna huta, która zaopatruje Hutę w C. we wsad znajduje się w W. i nie pracuje na skutek działań wojennych. Obecnie roczny budżet pozwanej na wynagrodzenia wynosi ok. 67-70 mln złotych brutto. Zdarzają się opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych. Środki na fundusz socjalny, z uwagi na sytuację finansową, przekazywane są z dużym opóźnieniem.

Dalej Sąd ustalił, że po zwolnieniu powoda dział, w którym pracował, funkcjonował nadal. Po zakończeniu inwestycji został zwolniony dyrektor ds. strategii i inwestycji, a D. Inwestycji połączono od 2012r. z Centrum (...) i stworzono jeden dział. Później, w 2013r. dział ten został włączony do D. Dyrektora (...). Te zmiany organizacyjne związane były z tym, że brakowało środków na inwestycje, zmieniła się koniunktura na rynku stali. Po zwolnieniu powoda W. M. powierzono obowiązki Szefa Inwestycji od 21 maja 2007r. Następnie pracował on w ramach Centrum (...). Z dniem 1 marca 2014r. powierzono mu obowiązki kierownika ds. realizacji inwestycji w Zespole (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał częściową zasadność żądania pozwu i wyrokiem z dnia 28 października 2014r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 942.567,14 z ustawowymi odsetkami od 2007r.

Sąd podkreślił, iż powód wywodził swoje uprawnienie do żądania od pozwanej kwoty 1.885.134,28 zł tytułem odprawy, z postanowień podpisanej w dniu 16 czerwca 2005r. umowy dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (pakietu socjalnego), zawartej między Związkiem (...) w D., Hutą (...) Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy (...) S.A. w C. z jednej strony i związkami zawodowymi działającymi w Hucie (...) S.A., Hucie (...) Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy (...) S.A. z drugiej.

Zgodnie z zapisami tego Pakietu, w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy, Inwestor Strategiczny gwarantował, a pracodawcy zobowiązali się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (Gwarancja Zatrudnienia) - art. 6. W myśl art.

7 ust. 1, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy było naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, (...). Wedle art. 8 ust. 1 lit. „b” Pakietu, Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczyła pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Zgodnie z ust. 2 art. 8, wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu miały zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1 litera „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1, litera „h” powyżej, Spółki miały wypłacić wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowiła iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za niepełne miesiące odprawa wypłacona miała być w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, odprawa wypłacana zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W ust. 3 powołanego artykułu określono, iż odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule i/lub w ZUZP, wypłacane będą w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, iż roszczenia powoda należy uznać za przedawnione, przy uwzględnieniu 3-letniego terminu przedawnienia wynikającego z art. 291 § 1 k.p., Sąd uznał, iż brak było podstaw do uznania, iż roszczenie powoda jest przedawnione.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sąd zauważył, iż odprawa dochodzona przez powoda przysługuje tylko w sytuacji naruszenia przez pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia. W art. 8 ust. 1 Pakietu, wskazano w jakich sytuacjach przedmiotowa odprawa nie przysługuje. Jako jedną z przyczyn wskazano rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Zaznaczono przy tym, iż wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów.

W ocenie Sądu, materialno-prawną podstawą żądania wypłaty odprawy jest stwierdzenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w sposób nieuprawniony.

Powód, występując z odpowiednim powództwem, zakwestionował prawidłowość rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i prawomocny korzystny dla niego wyrok zapadł w dniu 15 października 2008r. Od tej daty, w ocenie Sądu, należało liczyć bieg terminu przedawnienia. Następnie jednak w dniu 24 lipca 2009r. wskazany prawomocny wyrok Sądu Okręgowego został uchylony przez Sąd Najwyższy, co oznacza, iż powód ponownie nie miał realnej możliwości żądania zaspokojenia roszczenia. Ostatecznie prawomocny wyrok korzystny dla powoda został wydany w dniu 23 listopada 2011r.

W tej sytuacji wystąpienie przez powoda z powództwem o wypłatę odprawy w dniu 29 stycznia 2013r., niezależnie od innych przyczyn, zostało dokonane przed upływem 3-letniego terminu przedawnienia i to zarówno w sytuacji, gdyby uznać, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009r. przerywał, jak i zawieszał bieg terminu przedawnienia.

Niezależnie od powyższego, Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 k.p., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, sekwencja kolejnych zdarzeń wskazuje

w opinii Sądu I instancji, iż nie doszło do upływu terminu przedawnienia. W dniu 22 stycznia 2009r. nie doszło do zawezwania do próby ugodowej, ale miało miejsce wezwanie do zapłaty i okoliczność ta wprost wynika z pisma pełnomocnika pozwanej. Pierwszy wniosek

o zawezwanie do próby ugodowej został złożony przez Z. R. do Sądu w dniu

8 maja 2009r., co potwierdzają akta sprawy VII P 452/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie. W tej dacie doszło do przerwania biegu terminu przedawnienia. Jednocześnie, zgodnie

z art. 295 § 2 k.p., po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia

lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Tym samym, bieg terminu przedawnienia zaczął biec na nowo dopiero po zakończeniu postępowania w sprawie VII P 452/09, co nastąpiło w dniu 22 czerwca 2009r. Drugi wniosek o zawezwanie do próby ugodowej został złożony przez Z. R. w dniu 8 maja 2012r. (v. akta sprawy XV Co 3907/12 Sądu Rejonowego w Częstochowie). Ponownie doszło zatem do przerwania biegu terminu przedawnienia, który zaczął biec na nowo po zakończeniu postępowania w dniu 2 sierpnia 2012r. Zaznaczyć przy tym należy, iż w obu zawezwaniach do próby ugodowej powód domagał się przyznania kwoty odprawy w podwójnej wysokości (tj. 942.567,14 zł x 2) wraz z odsetkami.

Sąd podkreślił, iż uprawnień powoda do odprawy nie można wywodzić z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego. Przepis ten przewiduje uprawnienia do odprawy jedynie dla tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron,

z wyłączeniem tych pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron, z jednoczesnym złożeniem nieodwołalnej oferty zatrudnienia w jednej ze Spółek,

w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego.

Z zapisów Pakietu (art. 8 ust. 2 i art. 7 ust. 1) wynika natomiast, że wyłączenia

z Gwarancji Zatrudnienia, mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. W ocenie Sądu, niewątpliwie doszło w przypadku powoda

do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia. Oznacza to, iż odprawy może on dochodzić jedynie

na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu, który przewiduje w takiej sytuacji wypłacenie dwukrotności odprawy, liczonej jak w ust. 1.

Odnosząc się do merytorycznego rozpoznania pozwu, Sąd Okręgowy podkreślił,

iż uprawnienie powoda do odprawy w podwójnej wysokości rozpatrywane jest na podstawie ust. 2 art. 10 Pakietu Socjalnego, odsyłającego do ust. 1 tego przepisu tylko w zakresie samego sposobu obliczenia kwoty odprawy. Nie jest przy tym między stronami sporne,

że doszło w przypadku powoda do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, co zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem w sprawie VII P 1125/09.

Równocześnie biorąc pod uwagę treść postanowień Pakietu Socjalnego, Sąd I instancji stwierdził, że okoliczność, iż powód kwestionując prawidłowość rozwiązania z nim umowy

o pracę, ostatecznie domagał się przyznania odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy,

nie wyłącza sama w sobie możliwości dochodzenia przez niego obecnie odprawy z tytułu naruszenia przez pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia. Zapisu takiego nie przewidziano

w powyższym Pakiecie. Sytuacja powoda różni się od sytuacji określonej w sprawie

I PK 128/12 (wyrok z dnia 6 grudnia 2012r., LEX nr 1228915, na którą powoływała się strona pozwana, bowiem w tej sprawie w porozumieniu dotyczącym gwarancji zatrudnienia przewidziano odstępstwo od obowiązku wypłaty zwolnionym pracownikom dodatkowego odszkodowania w wypadku, gdy nie dochodzą oni przywrócenia do pracy.

Taka sytuacja

nie występuje w niniejszej sprawie.

Sąd zauważył, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane, a ograniczanie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, z tym, że można przyjmować, iż sama norma jest sprzeczna z art. 2 i 22 Konstytucji RP lub, że powód dochodząc na podstawie tej normy świadczenia nadużywa prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010r., sygn. I PK 126/10, LEX nr 821055).

Pakiet Socjalny, jako źródło prawa pracy, musi pozostawać w zgodności z pozostałymi przepisami prawa pracy, jak i Konstytucją RP.

Sąd zauważył, że w sprawie niniejszej partnerzy społeczni dobrowolnie przystąpili do Umowy dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników, określonej jako Pakiet Socjalny, a pozwana, występując jako pracodawca, dobrowolnie zobowiązała się, że każdy zatrudniony przez nią pracownik objęty zapisem Pakietu, w razie niedochowania przez Spółkę gwarantowanego okresu zatrudnienia, ma prawo do wypłaty odprawy pieniężnej.

Zdaniem Sądu, skoro pozwana dobrowolnie zgodziła się na przyjęcie w Pakiecie postanowień niekorzystnych z punktu widzenia jej interesów ekonomicznych i m.in. wyrażania zgody na stosowanie 10-letniego okresu gwarancyjnego, nie może teraz powoływać się na nieskuteczność przyjętego w tym zakresie postanowienia i co do zasady uchylać się od przestrzegania postanowień Pakietu, skoro zmieniają one na korzyść pracowników powszechne regulacje chroniące ich przez rozwiązaniem stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do stwierdzenia niezgodności postanowień Pakietu Socjalnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa w zakresie ustanowionego w nim gwarantowanego okresu zatrudnienia. Za skuteczne i legalne Sąd uznał dobrowolne zobowiązanie się przez pozwaną, że każdemu zatrudnionemu przez nią pracownikowi, w razie niedochowania gwarantowanego okresu zatrudnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Natomiast, jako naruszające zasadę sprawiedliwości społecznej wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP, Sąd Okręgowy uznał postanowienia Pakietu Socjalnego w zakresie, w jakim w takiej sytuacji, przy naruszeniu gwarancji zatrudnienia, przyznają prawo do odprawy w dwukrotnej wysokości.

W tym zakresie Sąd odniósł się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, z którego wynika, iż zasada sprawiedliwości społecznej powinna być pojmowana jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli. W tym ujęciu sprawiedliwość społeczna jest wiązana z zasadą równości. Obie zasady w znacznym stopniu nakładają się na siebie.

Biorąc pod uwagę powyższe, można w ocenie Sądu dopatrywać się pewnego naruszenia norm konstytucyjnych (art. 2 Konstytucji RP), poprzez ustanowienie w szczególnych przepisach prawa pracy gwarancji wypłaty odprawy w podwójnej wysokości, w przypadku naruszenia wieloletnich gwarancji zatrudnienia. Ustanowienie takowego prowadzi do kreowania nieusprawiedliwionych przywilejów dla wybranej grupy obywateli i tak już znacznie uprzywilejowanej gwarancją wieloletniego zatrudnienia, bądź wypłatą odprawy za ten okres. Odprawa przewidziana w Pakiecie Socjalnym, przy naruszeniu Gwarancji Zatrudnienia, pełni niewątpliwie funkcję socjalną i też represyjną wobec pracodawcy, który nieprawidłowo rozwiązuje stosunek pracy z pracownikami. Tym niemniej, wprowadzenie przywileju otrzymania w takiej sytuacji należności w wysokości aż dwukrotnej kwoty podstawowej, klóci się, w ocenie Sądu, z zasadą sprawiedliwości społecznej.

Sąd wskazał, że gdyby nie został podzielony pogląd o zasadności przyjęcia konstrukcji sprzeczności normy zawartej w art. 10 ust. 2 Pakietu w zakresie ustanawiającym podwójną wysokość odprawy, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia z Konstytucją RP, do wniosku o zasadności roszczenia powoda jedynie w zakresie odprawy pojedynczej prowadzi również zbieżna z przedstawioną oceną w konkluzji i w większości argumentacji ocena w zakresie nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 k.p.). Analiza pod tym kątem, w ocenie Sądu wskazuje, iż żądanie przez powoda w okolicznościach niniejszej sprawy odprawy w podwójnej wysokości, stanowi nadużycie prawa, będąc sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Sąd podkreślił, że miarkowanie wysokości odszkodowania następuje stosownie do okoliczności, szczególnie do stopnia winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012r., sygn. II PK 27/12, LEX nr 1243022).

Przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, 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 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010r., sygn. II PK 106/10, OSNP 2012/3-4/30).

Dalej zauważył Sąd Okręgowy, że orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało pewne ogólne reguły, którymi należy kierować się, ustalając wysokość odszkodowania w każdym konkretnym przypadku.

Sąd powołał się na uzasadnienie wyroku z dnia 3 grudnia 2010r. (sygn. I PK 126/10, LEX nr 821055), w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż miarkując odszkodowania w prawie pracy, można 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 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. Przy ocenie, czy dochodzone roszczenie nie jest rażąco wygórowane, należy wziąć pod uwagę takie kwestie jak: rezygnacja przez powoda z roszczenia o przywrócenie do pracy, fakt uzyskania w trakcie pracy u pozwanego wysokich kwalifikacji menedżerskich, duże bezrobocie w kraju, konieczność przerzucenia kosztów - odszkodowania na konsumentów (tj. innych pracowników).

W pierwszej kolejności Sąd zaznaczył, iż w warunkach niniejszej sprawy nie zostało wykazane, aby powód, wykonując pracę na rzecz pozwanej, rażąco naruszał swoje obowiązki. Wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny okazały się nieuprawnione.

Sąd Okręgowy, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego i zasądając na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonał pełnej, kompleksowej oceny wszystkich stawianych powodowi zarzutów. Pozwana nie wykazała także, aby powód popełnił na jej szkodę przestępstwo.

W sprawie XI K 534/11 powód został uniewinniony od popełnienia zarzucanych mu czynów, tj. tego, że w okresie od 23 czerwca 2005r. do 15 września 2005r. w C., będąc jako Kierownik D. I. w Hucie (...)

Sp. z o.o., osobą odpowiedzialną z ramienia pokrzywdzonego za prawidłowe wykonanie inwestycji, a tym samym, uprawnionym do dokonania odbioru końcowego zleconych prac, udzielił pomocy S. P. - właścicielowi Zakładu Budowlanego (...)

do wprowadzenia w błąd w wykonaniu z góry powziętego zamiaru w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Huty (...) Sp. z o.o., co do faktu wykonania robót zgodnie z warunkami zawartej w dniu 17 maja 2005r. umowy nr (...) o wykonanie drogi wzdłuż hal W. Blach G. od strony wschodniej, poprzez potwierdzenie własnoręcznym podpisem nieprawdziwych wycień dot. przedmiotowej inwestycji w piśmie z dnia

16 sierpnia 2005r. sporządzonym przez S. P., iż wykonano 8.370,29 m² nawierzchni drogi w kostce betonowej, podczas, gdy faktycznie wykonano 6.256,70 m² nawierzchni w kostce betonowej i 1.280,80 m² nawierzchni asfaltowej oraz poświadczył nieprawdę w protokołach odbioru robót z dnia 23 czerwca 2005r., 28 sierpnia 2005r.

oraz 15 września 2005r., co do okoliczności mających znaczenie prawne, iż prace zostały wykonane zgodnie z umową nr (...), podczas, gdy w rzeczywistości miały miejsce w/w nieprawidłowości, czym udzielił pomocy w doprowadzeniu (...) S.A.

do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł, tj. o czyn z art. 18 § 3 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. przy zast. art. 11 § 2 k.k.

Wyrok wydany w tej sprawie jest wyrokiem prawomocnym.

Sąd uznał w oparciu o wyroki zapadłe w sprawie powoda, że nie można mu przypisać nie tylko popełnienia przestępstwa na szkodę Huty, ale i w świetle przedstawionych okoliczności, trudno mówić o możliwości jego dyscyplinarnego zwolnienia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jakie według pozwanej, miałyby mieć miejsce w trakcie realizacji inwestycji w 2005r.

Odnosząc się do sytuacji finansowej powoda, Sąd podniósł, iż z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika, iż faktycznie powód, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez pozwaną, został udziałowcem i jednocześnie członkiem zarządu w trzech spółkach: (...) Sp. z o.o. w C., (...) Sp. z o.o. w K. oraz (...) Sp. z o.o. w C.. Jednakże powód, z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu w tych spółkach, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji posiadania statusu wspólnika. Spółki te nie przynosiły zysków, bądź niewielki zysk, który był przeznaczany na pokrycie strat z lat ubiegłych. Powód, wskutek zwolnienia z pracy, nie otrzymywał stosunkowo wysokiego miesięcznego wynagrodzenia, które dotychczas było źródłem jego dochodów. W okresie od 5 czerwca 2009r. do 28 lutego 2010r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C., jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W okresie od 1 marca 2010r. do 24 marca 2011r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym (...) T. P. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł. Natomiast za okres od 26 kwietnia 2011r. do 25 kwietnia 2012r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Jedynie za 2012r. osiągnął dochód w wysokości nieco ponad 3.800,00 zł z innych źródeł.

Okoliczności dotyczące poszukiwania pracy przez powoda niewątpliwie muszą być tu oceniane w kontekście nadużycia prawa do odprawy w podwójnej wysokości.

Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. Odprawa przewidziana Porozumieniem - jako świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia - co najmniej w pewnym zakresie pełni funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą). Wysokość tej odprawy powinna być zatem adekwatna

do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do tej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Taka odprawa nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia.

Sąd zauważył, że powód dysponował świadectwem pracy określonej treści, a C. nie jest miastem na tyle dużym, aby w branży informacje dotyczące zwolnienia powoda nie były nikomu znane, co mogło w znacznym stopniu utrudniać znalezienie pracy (zwolnienie dyscyplinarne).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika jednak, że tworząc w dniu 26 lipca 2007r. spółkę (...), wspólnicy, w tym powód, wnieśli wkłady

po 400.000,00 zł. A następnie dokonywali dopłat do kapitału w wysokości 300.000,00 zł.

Na dzień 31 grudnia 2008r. wpłacono 150.000,00 zł. Ze sprawozdań za lata 2009 i następne wynika, że do końca 2009r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000,00 zł dopłat, do których wniesienia zostali zobowiązani uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008r., do końca 2010r. - 210.000,00 zł, do końca 2011r. - 219.000,00 zł, a do końca 2012r. - 231.000,00 zł. Oznacza to, iż każdy ze wspólników po powstaniu spółki do końca 2012r. wniósł dopłaty w wysokości 77.000,00 zł. Ponadto, powód wykupił wkłady w utworzonych spółkach, co oznacza

w ocenie Sądu, iż powód faktycznie musiał dysponować większą ilością zasobów finansowych, niż sam to określił, aczkolwiek kwestia ta sama w sobie nie może wpływać

na miarkowanie przedmiotowej odprawy, bowiem stan posiadania powoda na dzień rozwiązania stosunku pracy i bieżące zużywanie zgromadzonych środków nie może determinować rozstrzygnięcia sprawy. Obrazuje to jednak, że sytuacja finansowa powoda

po rozwiązaniu z nim umowy o pracę była nieco inna, niż ta, jaką sam przedstawia.

Sąd Okręgowy również podkreślił, że nie można pominąć okoliczności domagania się przez powoda odszkodowania, a nie restytucji stosunku pracy.

W ocenie Sądu, motywem zmiany dochodzonego roszczenia była chęć zaangażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach spółki.

W dalszej części Sąd wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe niewątpliwie potwierdziło, że sytuacja finansowa strony pozwanej jest od pewnego momentu zła, co wynika ze sprawozdań finansowych za lata 2007-2013. Spółka posiada zaległości finansowe, m.in. z tytułu należności publicznoprawnych i opłat za media. Zdarzają się opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych.

Sąd odnotował, iż po tej dacie, w związku z trudną sytuacją ekonomiczną pozwanej, modyfikowano wypłatę odpraw w kierunku ograniczenia uprawnień pracowników do tych wypłat. Najpierw rozszerzono krąg osób, którym takie uprawnienia nie przysługują. Zmodyfikowano również zasady obliczenia odprawy, w niektórych okresach postanowienia Pakietu częściowo zawieszano, bądź wprowadzano programy dobrowolnych odejść. Ostatecznie dopuszczono ograniczoną możliwość wypowiedzania umów o pracę przez pracodawcę. Ogółem, stan zatrudnienia u pozwanej w latach 2007-2014 zmniejszył się o prawie 4.000 pracowników.

Mając na uwadze wszystkie podniesione wyżej okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, iż powodowi należna jest odprawa w wysokości jednokrotnej, obliczonej według zasad określonych w art. 10 ust. 1 Pakietu, tj. w wysokości 942.567,14 zł. Ostatnio wynagrodzenie miesięczne powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło brutto 9.293,76 zł, co było bezsporne. Obecnie, w 2014r., minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1.680,00 zł (Dz.U.2013.1074). Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2013r. wyniosło 3.650,06 zł (M.P.2014.164). Przyznana kwota stanowi, przy przyjęciu przeciętnego wynagrodzenia z 2013r., równowartość wynagrodzenia za ponad 21 lat. Jest to kwota niewątpliwie bardzo znaczna i nieosiągalna dla większości pracowników. W tej kwocie zamykał się, zdaniem Sądu, cel gwarancji zatrudnienia z Pakietu Socjalnego. Pracodawca gwarantował bowiem powodowi zatrudnienie do 2015r., a przez nieprawidłowe zwolnienie go z pracy - gwarancja ta nie została zrealizowana przez

101 miesięcy i 13 dni. W ocenie Sądu, nie ma większego znaczenia, iż pozwana do tej pory wypłacała odprawy maksymalnie za okres 19 miesięcy, bowiem miało to miejsce w okresie znacznie późniejszym. Miarkując żadaną kwotę, Sąd miał na uwadze, iż pracodawca dobrowolnie przyjął na siebie określone zobowiązania i nie uwzględnił możliwości zmiany sytuacji gospodarczej, co jednak obciąża jego. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, z którą związał w zasadzie całą swoją karierę zawodową. Pracę u pozwanej podjął bowiem bezpośrednio po ukończeniu studiów. Na skutek zwolnienia z pracy, znacznemu obniżeniu uległa jego stopa życiowa. Jednocześnie nie wykazano, aby powód w jakikolwiek sposób swoim działaniem przyczynił się uszczuplenia majątku pozwanej.

W ocenie Sądu, wszystkie podniesione okoliczności związane z miarkowaniem odszkodowania, nie mogą w tej sytuacji prowadzić do przyznania powodowi rekompensaty, która miałaby jedynie symboliczny wymiar, oderwany od przyjętego na siebie zobowiązania przez pozwaną. Gwarancja zatrudnienia ma rekompensować utratę zatrudnienia, co w przypadku powoda nadal występuje.

Reasumując swoje rozważania, Sąd podkreślił, że przy uwzględnieniu wszystkich przedstawionych okoliczności, gwarancja z Pakietu, zamykająca się roszczeniem odszkodowawczym w kwocie 1.885.134,28 zł, okazała się jednak nadmierna i jako rażąco wygórowane ocenił Sąd żądanie przyznania odprawy w wysokości jej dwukrotności. Zarówno cel odszkodowawczy, jak i sanacyjny, zamyka się w tym wypadku, w ocenie Sądu, w kwocie jednokrotnej wartości odprawy. Przyznanie odprawy w wysokości dwukrotnej byłoby oderwane od realiów gospodarczych i przeciętnej stopy życiowej większości obywateli. Przyznanie dodatkowej odprawy, prowadziłoby do nieusprawiedliwionego wzbogacenia, szczególnie w sytuacji, gdy powód nie dochodził przywrócenia do pracy u pozwanej, a taki był przede wszystkim cel Gwarancji Zatrudnienia.

Postępowanie dowodowe wskazuje, iż zarówno patrząc na przepisy Pakietu przez pryzmat ich zgodności z art. 2 Konstytucji RP, jak i oceniając sprawę przy uwzględnieniu nadużycia prawa zgodnie z art. 8 k.p., wypłata odszkodowania w wysokości jej dwukrotności jest nieuzasadniona.

Za zasadne Sąd uznał również żądanie powoda zasądzenia na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetek od dnia 15 maja 2007r., tj. od daty ostatniego dnia jego zatrudnienia. Taka data wymagalności odsetek określona została w art. 10 ust. 3 Pakietu Socjalnego, zgodnie z którym odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule (a więc wszystkie odprawy wypłacane w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia) i/lub w ZUZP, wypłacane mają być w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

W myśl art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie (ust. 2 pkt 1).

Oplata od pozwu w niniejszej sprawie, obliczona na podstawie art. 13 wskazanej ustawy wynosiła 94.257,00 zł. Strony wygrały sprawę po połowie. Zobowiązane są zatem do uiszczenia opłaty od pozwu po 47.128,50 zł. Przy czym, powód kwotę 1.000,00 zł tytułem opłaty od pozwu uiścił przed wszczęciem procesu.

Ponieważ strony wygrały i przegrały w równych częściach na podstawie art. 100 k.p.c., koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie zniesiono.

Apelację od wyroku w pkt 2 oraz 5 wniósł powód, zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie przy ustalaniu wysokości przysługującej powodowi odprawy określonej w art. 10.2. Pakietu Socjalnego, zachowania pozwanego po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności: zainicjowanie postępowania karnego przeciwko powodowi po tym, jak wyrok Sądu Rejonowego w Częstochowie (sygn. VII P 506/07), prawomocny z dniem 15 października 2008r. (sygn. akt SO w Częstochowie, IV.1.Pa 150/08), uznał rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem, zaniechanie wykreślenia ze świadectwa pracy powoda wzmianki o dyscyplinarnym zwolnieniu, pomimo uznania (wzmiankowanymi wyżej wyrokami) rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem, podczas, gdy niewątpliwie takie działanie pozwanego miało wpływ na szkodę powoda, który był poddany dodatkowemu stresowi spowodowanemu koniecznością:

- uczestniczenia w postępowaniu karnym, kolejno w postępowaniu przygotowawczym oraz sądowym w charakterze podejrzanego (oskarżonego),
- dochodzenia sprostowania świadectwa pracy,

co bezsprzecznie powinno wpływać na wysokość odprawy;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe przyjęcie, że „motywy zmiany dochodzonego roszczenia (z przywrócenia do pracy na odszkodowanie) była chęć zaangażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach spółki”, podczas, gdy skala stawianych powodowi zarzutów i atmosfera budowana przez pozwanego wokół jego osoby wskazywała na nierealność powrotu na dotychczasowe stanowisko (k. 605 verso - 606), co skutkowało zmianą roszczenia;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie okoliczności, że potencjalne obciążenia pracodawcy, wynikające z Pakietu Socjalnego, były tą częścią ceny, której nie uiszczył I. Sojuz D. za zakup Huty (...), a zatem pozwany (członek dużego międzynarodowego holdingu) powinien mieć świadomość, że w przypadku niedotrzymania warunków określonych w Pakiecie, stanie wobec konieczności zapłaty tej „zawieszonej” części ceny i wypłaty pracownikom odpraw w wysokości określonej w art. 10.2. Pakietu;

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie okoliczności, że w związku ze zwolnieniem powód nie tylko utracił dochody, z tytułu nieotrzymanego wynagrodzenia w okresie od dnia zwolnienia do końca obowiązywania Pakietu Socjalnego (w zasądzonej na jego rzecz wysokości), ale poniósł również inne szkody majątkowe, bowiem, gdyby do zwolnienia nie doszło, Z. R.:

- miałyby waloryzowaną corocznie wysokość wynagrodzenia za pracę o „wysokość wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowanych przez GUS za poprzedni rok kalendarzowy” (art. 16.2. Pakietu Socjalnego),

- miałyby wypłacaną corocznie nagrodę świąteczno-noworoczną w wysokości 10% średniego wynagrodzenia za ostatnie 3 miesiące (art. 16.4. Pakietu Socjalnego),

- byliby uprawniony do otrzymania nagród jubileuszowych, jak również

- pracodawca byłby zobowiązany odprowadzać za niego składki na ubezpieczenia

społeczne, co wpłynęłoby na podwyższenie wszystkich jego świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a następnie przyszłej emerytury,

a zatem faktyczny przychód powoda, gdyby nie utrata pracy, byłby wyższy od zasądzonej na jego rzecz kwoty;

5. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie, że w związku z niezgodnymi z prawem działaniem pozwanej, powód poniósł również szkodę niemajątkową, bowiem:

- stres spowodowany utratą pracy oraz trwającą sprawą karną spowodował u niego rozstrój zdrowia (bezsenna noc, bóle żołądka) oraz rozpad jego związku małżeńskiego,
- w związku z brakiem dochodów, nie mógł pomagać finansowo synom, przez co musieli oni zrezygnować z kontynuowania nauki,

a także

6. naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 10.2 Pakietu Socjalnego, poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że żądanie przez powoda odprawy w wysokości określonej w art. 10.2. Pakietu Socjalnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego po stronie powoda

i dokonanie miarkowania jej wysokości, podczas, gdy odprawa przewidziana

w art. 10.2. Pakietu Socjalnego powinna mieć charakter zarówno odszkodowawczy oraz represyjny, a zatem zasądzenie na rzecz powoda jedynie utraconych zarobków

od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę do dnia obowiązywania gwarancji

zatrudnienia spełniło jedynie funkcję odszkodowawczą i w takiej sytuacji zasadnym jest również żądanie odprawy w podwójnej wysokości, bowiem pozwana, pomimo nadużycia przez nią prawa - bezpodstawnego zwolnienia dyscyplinarnego Z. R., jak również zainicjowania przeciwko niemu w złej wierze postępowania

karnego - nie poniosła żadnych konsekwencji takiego działania, dochodzona przez powoda wysokość odprawy nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego

i nie stanowi nadużycia przez powoda jego prawa podmiotowego;

W oparciu o te zarzuty wniesiono o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dodatkowo kwoty 942.567,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów

zastępstwa procesowego w toku postępowania przed Sądem I i II instancji wg norm przepisanych, zaś w przypadku uznania przedmiotowej sprawy za zawiałą

(np. w rozumieniu art. 326 § 1 zd. 2 k.p.c.) - w dwukrotnej stawce minimalnej,

na zasadzie art. 109 § 2 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7

rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od wyroku wniosła również pozwana (...) Sp. z o.o., w części dotyczącej pkt 1, 3, 4, 5 i 6, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 291 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie do roszczenia z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, z uwagi na błędne uznanie, iż powód przed wniesieniem powództwa

nie nadużył prawa, składając dwukrotnie wnioski o zawezwanie do ugody w celu przerwania biegu przedawnienia oraz z uwagi na przyjęcie wymagalności roszczenia od dnia 15 maja 2007r. i złożenie pozwu w niniejszej sprawie po upływie 3-letniego okresu przedawnienia, liczonego od tej daty, czy jak również daty zakończenia postępowania, co do pierwszego zawezwania czy od daty pierwszego uprawomocnienia orzeczenia w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,

b) art. 8 k.p. w zw. z art. 2 i 22 konstytucji RP oraz art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie do roszczeń objętych powództwem i uznanie uwzględnionego żądania zapłaty kwoty odprawy w wysokości 942.567,14 zł, za zgodne z zasadami współżycia społecznego i obowiązującymi przepisami prawa, w kontekście dokonanej oceny zachowań i sytuacji finansowej powoda po ustaniu stosunku pracy, zmiany sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki po zawarciu Pakietu Socjalnego, dopuszczeniu się przez powoda naruszeń obowiązków pracowniczych przed ustaniem stosunku pracy, niewypłaceniu przez pozwaną spółkę innym pracownikom wyższych odpraw na podstawie Pakietu socjalnego, niż 19 krotność wynagrodzenia, braku wykazania szkody po stronie powoda w kontekście rezygnacji

z przywrócenia do pracy u pozwanej, niezastosowanie kryterium miarkowania, w szczególności z uwagi na wysokość zasądzonych odsetek,

c) art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie odsetek na podstawie art. 10 ust. 3 Pakietu Socjalnego od daty ostatniego dnia

zatrudnienia powoda w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, iż warunkiem wypłaty odprawy na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego było ustalenie

w prawomocnym wyroku rozwiązania umowy o pracę, dokonanego bez zachowania okresu wypowiedzenia, za niezgodne z przepisami prawa, a ponadto żądanie

zasądzenia odsetek od dnia 15 maja 2007r. zostało zgłoszone przez stronę powodową po upływie 3-letniego okresu przedawnienia,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 11 k.p.c. przez dokonanie niewłaściwej oceny mocy dowodowej i wiarygodności części zebranych dowodów w sprawie, w odniesieniu

do dokumentów załączonych z akt sprawy karnej oraz zeznań świadka T. K. (1) i prezesa pozwanej spółki - (...) przez błędne uznanie, iż strona pozwana nie wykazała, iż działania powoda doprowadziły po stronie pozwanej spółki do powstania szkody i nie dawały pozwanemu pracodawcy podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponadto bezpodstawnie

przyjęto ustalenia wynikające z wyroku uniewinniającego powoda w sprawie karnej za własne,

b) art. 328 § 2 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i niewyjaśnienie w uzasadnieniu

do zaskarżonego wyroku okoliczności, na podstawie których Sąd I instancji uznał,

iż uwzględnione roszczenie, jak w pkt 1 zaskarżonego wyroku, nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.,

3. sprzeczność pomiędzy ustaleniami dokonanyymi przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, polegającą na:

a) błędnym ustaleniu, iż podstawa faktyczna żądania objętego zmienionym powództwem jest tożsama z podstawą faktyczną roszczeń z pozwu i prób ugodowych, z uwagi na to iż zdaniem Sądu, w każdym przypadku powód domagał się wypłacenia odprawy

w podwójnej wysokości (942.567,14 zł x2) w związku z rozwiązaniem z nim

niezgodnie z prawem umów o pracę z dniem 15 maja 2007r. z powodu zawinionego

i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy z analizy pism strony powodowej wynika, iż dokonała pismem z dnia 14 czerwca 2007r. zmiany powództwa, wskazując na nowe roszczenie i nową podstawę faktyczno-prawną,

żądając podwójnej wysokości odprawy na podstawie art. 10.2 Pakietu Socjalnego,

b) błędnym uznaniu, iż żądanie zasądzenia kwoty w wysokości 942.567,14 zł nie stanowi nadużycia prawa w sytuacji, gdy pracownicy pozwanej uzyskali maksymalnie

z Pakietu Socjalnego odprawę w wysokości 19-krotności miesięcznego wynagrodzenia, a obecnie wypłacane są odprawy na poziomie 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia, co potwierdza dokumentacja złożona do akt sprawy oraz zeznania świadków T. K. (1) i S. M. (1) i w charakterze strony P. P.,

c) błędnym uznaniu, iż powód dalej by pracował u pozwanej i brak było podstaw do przyjęcia, że chciałby dobrowolnie odejść z pracy, jak na str. 56 uzasadnienia w sytuacji, gdy jak wynika z dokumentacji załączonej przy piśmie pozwanej z dnia 22 października 2014r., stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane ostatecznie 1 grudnia 2013r. i zapewne byłby objęty jednym z pakietów, a jego odprawa nie przekroczyłaby kwoty 12-miesięcznego wynagrodzenia,

d) błędnym uznaniu, iż sytuacja finansowa powoda jest nieco inna, niż usiłował to przedstawić, gdy, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, była ona kompletnie inna i nie miało to wpływu na miarkowanie żądania o zapłatę jednokrotnej odprawy,

e) błędnym uznaniu, iż sytuacja finansowa pozwanej spółki jest nieco inna, niż na początku, gdy obecnie jest ona diametralnie zła; spółka odnotowuje kilkusetmilionowe straty, przeżywa dodatkowe problemy z uwagi na wojnę w D., co nie pozwala na realizację gwarancji zatrudnienia, zmusza pozwaną do przeprowadzania zwolnień grupowych, zawieszania postanowień Pakietu Socjalnego oraz obniżania wysokości odpraw, co potwierdzają zebrane w sprawie dokumenty księgowe oraz zeznania świadków: T. K. i S. M., czy w charakterze strony P. P., nie ma ona wpływu na miarkowanie żądania o zapłatę jednokrotnej odprawy.

W związku z powyższym, wniesiono o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania sądowego wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych lub załączonej faktury VAT, w przypadku jej złożenia.

Ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej podlega uwzględnieniu ponad kwotę 9.293,76 zł, a w pozostałym zakresie oddaleniu, natomiast apelacja powoda, jako całkowicie bezzasadna, musi zostać oddalona.

Na wstępie rozważań należy przypomnieć, że zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to obowiązek sądu drugiej instancji oceny całego materiału dowodowego w każdym przypadku, niezależnie od tego, czy sąd ten przeprowadza nowe dowody, ponawia dowody wcześniej

przeprowadzone, czy też podziela ustalenia poczynione przez sąd pierwszej instancji. Obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozważenie nie tylko wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji, ale również przeprowadzenie oceny wszystkich twierdzeń zgłaszanych przez strony procesu. Powinność ta wynika z istoty apelacji pełnej, na temat charakteru której Sąd Najwyższy wypowiedział się szeroko

w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów (mającej moc zasady prawnej) z dnia

31 stycznia 2008r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55; por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009r., IV CSK 110/09, Lex nr 518138 i z dnia 21 sierpnia 2003r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz postanowienie z dnia

4 października 2002r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7). Powiększony skład Sądu Najwyższego wskazał w szczególności, że system apelacji pełnej polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie. Oznacza to, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz kolejny, a prowadzona przez sąd odwoławczy rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej, jak i faktycznej, popełnionych zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez strony procesowe. Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje zatem sądu drugiej instancji, dzięki czemu zachowuje on w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Skoro apelacja pełna polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji, to tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego, stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego

w pierwszej instancji. Instytucja apelacji pełnej ma odzwierciedlenie również w treści

art. 382 k.p.c. Nakaz orzekania w postępowaniu apelacyjnym na podstawie całego materiału zebranego w postępowaniu toczącym się w obu instancjach nie jest ograniczony jedynie

do obowiązku rozważenia całego materiału dowodowego sprawy. Pojęcie „materiału”, użyte w art. 382 k.p.c., należy rozumieć szerzej jako „materiał procesowy”, a więc - poza przeprowadzonymi dowodami (materiałem dowodowym) - także pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty przez nie podnoszone i składane wnioski. Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację” (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne

od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c., wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i danie temu wyrazu w treści.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny, przyjmując jako własne ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy, dokonał nieco odmiennej oceny żądania pozwu.

Przede wszystkim, nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanej dotyczący przedawnienia roszczenia i nadużycia instytucji zawezwania do próby ugodowej.

Jak skrupulatnie i właściwie ustalił Sąd Okręgowy, występowanie przez powoda

z zawezwaniami do prób ugodowych, skutecznie przerwało bieg przedawnienia roszczenia

w trybie art. 123 i 124 k.c.

Trudno dopatrywać się po stronie powoda nadużycia prawa w dwukrotnym występowaniu do Sądu z zawezwaniem do próby ugodowej, skoro przepisy prawa przewidują taką instytucję, a ugodowe załatwienie sporu jest niewątpliwie okolicznością pożądaną

w każdym procesie sądowym. Cytowany przepis art. 123 § 1 k.c. nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie wielokrotności występowania z zawezwaniem do próby ugodowej. Tym samym, zarzut ten nie mógł się ostać.

W świetle twierdzeń pozwu, niniejszy spór dotyczył zasądzenia odszkodowania

na rzecz powoda, wobec naruszenia przez stronę pozwaną gwarancji zatrudnienia.

Swoje żądanie powód wywodzi z zapisów Pakietu Socjalnego, zawartego w dniu

16 czerwca 2005r. pomiędzy Związkiem (...) w D., Hutą (...) Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy (...) S.A. w C. z jednej strony i związkami zawodowymi działającymi w Hucie (...) S.A., Hucie (...) Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy (...) S.A., w którym strony podpisały umowę dotyczącą gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników.

To porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zostało jednomyślnie uznane przez Sąd I instancji oraz strony, za porozumienie zawierające postanowienia, będące prawem pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Wspomnieć w tym miejscu wypada, że warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest kumulatywne spełnienie dwóch przesłanek - uregulowanie w nim obowiązków i praw stron stosunku pracy oraz oparcie go na ustawie,

o czym stanowi art. 9 k.p. Zgodnie bowiem z tym przepisem, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,

a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

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, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela, zawartym w wyroku z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 288/11, LEX nr 1254680

oraz w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006r., III PZP 2/06 (OSNP 2/7/3-4/38, Biul. SN 2006/5/28), szerokie rozumienie pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego, jest trafne, gdyż przemawiają za tym 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 przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego) oraz względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy).

Tak więc, pojęcie „oparcia ustawowego” dla porozumienia zbiorowego można rozumieć szeroko, jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 288/11, LEX nr 1254680).

Takie też rozumienie pojęcia „oparcia ustawowego” w niniejszej sprawie uwzględniono, co skutkowało uznaniem, iż Pakiet Socjalny z 16 czerwca 2005r. stanowi normatywne źródło prawa pracy.

Należy też wspomnieć, iż nie budzi wątpliwości ogromna rola, jaką pakiety socjalne spełniają w praktyce. Są one korzystne dla pracowników, którzy uzyskują z reguły gwarancje zatrudnienia w oznaczonym czasie, a więc nie muszą obawiać się utraty miejsc pracy,

co w warunkach wysokiego bezrobocia ma dla nich wyjątkowe znaczenie. Porozumienia te zawierają też gwarancje wzrostu wynagrodzeń, z utrzymaniem dotychczasowych składników wynagrodzenia i świadczeń, a nadto w stopniu przekraczającym regulacje ustawowe ukształtowane są w nich uprawnienia w zakresie warunków pracy, ochrony socjalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz akcjonariatu pracowniczego. Z reguły wzrasta

też stopień ochrony pracowników przez związki zawodowe. Zawarcie takich porozumień jest korzystne dla związków zawodowych, gdyż zwiększa się ich autorytet i uprawnienia w sprawach pracowniczych. Zawarcie paktu socjalnego w przypadku prywatyzacji (przejęcia zakładu pracy) jest korzystne dla inwestora (przejmującego zakład), choć powoduje po jego stronie dodatkowe koszty, które powinien jednak wkalkulować w cenę zakupu, gdyż koszty wynikające z porozumienia są częścią ceny płaconej za przejęcie kontroli nad przedsiębiorstwem. Inwestor uzyskuje jednak w ten sposób poparcie załogi i związków zawodowych oraz zapewnia sobie pokój społeczny.

Praktyka zawierania tzw. paktów (pakietów) socjalnych ma niewątpliwie charakter powszechny, przy czym, powstają one nie tylko przy okazji prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (tak zwane porozumienia okolo prywatyzacyjne), często połączonej z przejmowaniem zakładu pracy, ale także przy zwykłym przejęciu zakładu (niepołączonym z prywatyzacją). Zawierane są też tego typu porozumienia bez powiązania z tymi zdarzeniami - w celu stabilizacji warunków zatrudnienia (w literaturze stwierdza się, że służą one „ulożeniu stosunków między pracą, a kapitałem”).

Również powyżej wskazanym celom służył przedmiotowy Pakiet Socjalny, który w interesującym nas zakresie zawierał gwarancje zatrudnienia dla pracowników. W świetle art. 6 tego Pakietu, inwestor strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (gwarancja zatrudnienia). W szczególności oznacza to, że w spółce nie będą dokonywane zwolnienia grupowe, ani indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w spółce, z zastrzeżeniem postanowień tego rozdziału.

I tak, według art. 8 ust. 1 i ust. 2 Pakietu, gwarancja zatrudnienia nie dotyczy między innymi pracowników: a) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika; b) których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, jeśli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów.

Tym samym więc, w sytuacji bezpodstawnego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub bezprawnego rozwiązania, pracownik pozostawał nadal objęty gwarancją zatrudnienia.

Z taką też sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, kiedy to w trakcie procesu sądowego zostało wykazane, iż strona pozwana dokonała w dniu 15 maja 2009r. niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a co oznacza w kontekście uregulowań Pakietu Socjalnego, że na dzień 15 maja 2009r. powód był nadal objęty gwarancją zatrudnienia u strony pozwanej.

Pakiety socjalne, jak już wyżej wskazano, stanowią dodatkowe źródło uprawnień pracowniczych, nieprzewidzianych ogólnymi, powszechnymi przepisami prawa pracy. Wprowadzają dodatkowe zobowiązanie przyjęte przez pracodawcę wobec pracowników.

Z tych też względów, ich zapisy winny być wykładane dosyć ściśle, aby nie nastąpiło wypatrzenie celu, dla którego zostały zawarte, czy też ich nieuprawnione rozszerzenie.

Dochodzone niniejszym pozwem odszkodowanie przez powoda stanowić miało świadczenie majątkowe sui generis, rekompensujące utratę zatrudnienia w okresie gwarantowanym przez pracodawcę.

Skoro bowiem pozwana, dokonując bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, nie dotrzymała wynikającej z Pakietu gwarancji zatrudnienia, obciążał ją obowiązek wypłaty odprawy za okres pozbawienia powoda zatrudnienia. Tak więc, pozwana była zobowiązana do wypłaty powodowi odprawy za ten czas, w którym nie mógł on wykonywać pracy

u pozwanej z przyczyn li tylko zawinionych przez pozwaną. Odprawa miała więc rekompensować utracony zarobek z okresu pozbawienia powoda pracy z przyczyn przez niego niezawinionych. Chodzi jednak o utratę nie każdej pracy, a jedynie utratę pracy u pozwanej, gdyż tylko taką gwarancję zatrudnienia przewidywał Pakiet Socjalny.

Ujmując inaczej istotę gwarancji zatrudnienia, należy stwierdzić, że powstaje ona wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia, rozwiązania dokonanego przez pracodawcę. Ponadto, sens wyrażenia „niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia” uzasadnia wnioszek, że obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy, przewidziany w art. 10 Pakietu, powstaje w takiej sytuacji, w której pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia.

Inaczej zupełnie będzie wyglądała sytuacja, w której pracownik nie będzie przejawiał woli pozostawania w zatrudnieniu. W takim bowiem przypadku, gwarancja zatrudnienia nie będzie mogła być realizowana przez pracodawcę, lecz nie z przyczyn go obciążających. Wówczas żądanie uskutecznienia gwarancji zatrudnienia staje się bezprzedmiotowe, wskutek braku woli kontynuowania stosunku pracy przez pracownika.

W niniejszej sprawie bezsprzecznie naruszona została gwarancja zatrudnienia powoda przez pozwaną, co nastąpiło 15 maja 2007r., poprzez wręczenie pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód odwołał się od niego do Sądu w dniu 28 maja 2007r., domagając się przywrócenia do pracy, czym niewątpliwie dał wyraz chęci kontynuowania zatrudnienia u pozwanej. Natomiast, już w dniu 15 czerwca 2007r. zmienił swoje roszczenie na żądanie wypłaty odszkodowania.

W tym miejscu warto zauważyć, że rodzaje roszczeń przysługujących pracownikowi, w razie rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, określa art. 56 k.p.

Przepis art. 56 § 1 k.p. statuuje alternatywne dwie kategorie roszczeń - przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz odszkodowanie. Wyboru dokonuje pracownik przez sformułowanie stosownej treści żądania w pozwie sądowym. Wina pracodawcy nie jest przesłanką powstania roszczeń z art. 56 k.p.

Alternatywność przewidzianych w art. 56 k.p. roszczeń restytucyjnego i odszkodowawczego oznacza, że pracownik nie może domagać się jednocześnie ich realizacji. Istotą roszczenia restytucyjnego z art. 56 k.p. jest przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ma ono zapewniać pracownikowi wykonywanie tej samej pracy, a nie tylko takiej samej pracy, jak przed rozwiązaniem umowy.

Drugim alternatywnym roszczeniem, w sytuacji bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, pozostaje odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie zależy ono od wysokości szkody poniesionej przez pracownika, co sprawia, że w istocie ma charakter ryczałtowy. Obok naturalnej funkcji kompensacyjnej spełnia więc także rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką zazwyczaj pociąga za sobą nielegalne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co więcej, stanowi ono również swoistą represję majątkową wobec pracodawcy, który złożył wadliwe oświadczenie woli, a więc realizuje w stosunkach przemysłowych szeroko pojętą funkcję prewencyjną.

Jak już wyżej zaznaczono, dysponentem rodzaju roszczenia pozostaje pracownik i to on decyduje, które z dwóch przewidzianych prawem roszczeń będzie dla niego najwłaściwsze. Możliwa jest także zmiana rodzaju roszczenia w trakcie trwania procesu sądowego, aż do uprawomocnienia się orzeczenia.

Nie można też zapomnieć, że przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe.

Takie uprawnienie ustawodawca przewidział dla sądu, jednak tylko w przypadku nieuwzględnienia żądania przywrócenia. Nie jest natomiast możliwe orzeczenie odwrotne, a więc przywrócenie do pracy, wbrew zgłoszonemu i podtrzymywanemu przez pracownika żądaniu odszkodowania.

Wracając na grunt niniejszej sprawy - nie można nie zauważyć, iż z dniem 15 czerwca 2007r. powód, zmieniając żądanie na odszkodowanie, wyraził brak woli kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej. Zmiana żądania skutkuje uznaniem, iż nie chciał on - w sytuacji wygrania procesu - powrotu do pracy, a więc godził się z rozwiązaniem umowy, a jedynie, w ramach rekompensaty, domagał się przewidzianego prawem odszkodowania.

Z tych też przyczyn, stwierdzić należy, iż eksponując brak woli pozostawania w zatrudnieniu, powód zwolnił pozwaną z obowiązku dalszego zatrudniania go, jaki został na pozwaną nałożony Pakietem Socjalnym. W tym momencie został powód wyłączony z gwarancji zatrudnienia, wynikającej z Pakietu, albowiem nie widział on możliwości i nie miał chęci pozostawania w zatrudnieniu u pozwanej.

Przy takim stanie faktycznym sprawy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, powód nie może domagać się odprawy za naruszenie obowiązku zatrudnienia go przez pozwaną, skoro sam zrezygnował z możliwości powrotu do pracy i nie przejawiał gotowości zatrudnienia, czym ze swojej strony uniemożliwił dalsze zatrudnienie.

Jest oczywiste, iż celem przedmiotowej odprawy jest wypłata należności za utracone wynagrodzenie, jakiego pracownik nie otrzymał, z powodu zwolnienia go z pracy, wbrew obejmującej go gwarancji zatrudnienia. Stanowi ona naprawienie szkody z tytułu niemożności wykonywania pracy i osiągnięcia zarobku, jako ekwiwalentu za wykonaną pracę.

Taka sytuacja nie ma jednak miejsca w przypadku braku woli kontynuowania pracy, gdyż w tym momencie brak potencjalnych przyszłych zarobków pracownika nie obciąża już pracodawcy, bowiem w sytuacji wygrania procesu, nie dojdzie do restytucji stosunku pracy, (a co nastąpiłoby w przypadku przywrócenia do pracy).

Pakiet socjalny nie przewidywał wypłaty odprawy, czy odszkodowania za sam fakt rozwiązania umowy, a jedynie za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Uwzględnienie roszczenia powoda w całości, stanowiłoby w takim razie zapłatę nie za utratę zarobku, a stanowiłoby swoistego rodzaju dodatkowe odszkodowanie. Jednakże, z pewnością, żądania takiego nie można wyprowadzić z Pakietu Socjalnego i jego uregulowań dotyczących naruszenia gwarancji zatrudnienia.

W tym zakresie Sąd podzielił pogląd cytowany w niniejszej sprawie, a wyrażony w sprawie I PK 128/12, wyrok z dnia 6 grudnia 2012r., LEX nr 1228915 - zgodnie z którym bezprawnie zwolniony pracownik nie może domagać się rekompensaty z pakietu socjalnego, jeśli nie żądał przed sądem przywrócenia do pracy, LEX nr 1380789, G.Prawna 2012/238/5.

Z tych też względów, zasadnym okazało się żądanie zasądzenia odprawy z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia za okres od 15 maja 2007r. do 15 czerwca 2007r. w wysokości miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności.

Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, żądanie podwójnej odprawy w wypadku bezprawnego rozwiązania umowy, stanowi nadużycie prawa i jako naruszające art. 8 k.p., nie zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje wyrażone w uzasadnieniu stanowisko Sądu I instancji, w którym wskazuje, że ustanowienie gwarancji wypłaty odprawy w podwójnej wysokości stanowi

naruszenie norm konstytucyjnych, jako kreujące nieusprawiedliwione przywileje dla wybranej grupy osób, już i tak uprzywilejowanych wypłatą odprawy. Narusza również przepisy art. 11², 18^{3a} k.p.
Ta okoliczność podlega uwzględnieniu, niezależnie od wysokości odprawy, gdyż w przeciwnym razie, stanowiłaby dodatkowy element odszkodowawczy, niezwiązany z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, który przekłada się de facto na utratę zarobku.

Z tych też względów, apelacja strony pozwanej podlega uwzględnieniu w znacznej mierze i skutkowałą, z mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmianą wyroku Sądu Okręgowego. Natomiast apelacja powoda, jako dotycząca dalszego oddalonego żądania przez Sąd Okręgowy, z uwagi na uwzględnienie apelacji pozwanej, nie mogła odnieść pożądanego skutku i z tych przyczyn, z mocy art. 385 k.p.c., podlega oddaleniu.

Orzekając o kosztach procesu, Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że powód przegrał proces prawie w całości i winien uiścić wszelkie koszty procesu (art. 100 k.p.c.), na które składają się koszty sądowe w części, w której powód nie został z nich zwolniony, jak i koszty zastępstwa procesowego strony przeciwnej. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono stosownie do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielanej z urzędu (Dz.U.2013.461.j.t.) - t.j. § 6 pkt 7 rozporządzenia.

Powód zobowiązany jest zwrócić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w wysokości 5.400,00 zł za każdą instancję, jak i kwotę 47.129,00 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji.

/-/SSA Ewelina Kocurek-Grabowska /-/SSA Zbigniew Gwizdak /-/SSA Tadeusz Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR