

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 kwietnia 2023 r.

**Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

**sprawy z powództwa D. D.**

**przeciwko (...) S.A. Oddział (...)**  
**w B.**

**o odszkodowanie**

- 1. zasądza od (...) S.A. Oddział (...) w B. na rzecz D. D. kwotę 297.611,00 zł (dwieście dziewięćdziesiąt siedem tysięcy sześćset jednaście złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty,**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części,**
- 3. zasądza od pozwanego (...) S.A. Oddział (...) w B. na rzecz D. D. kwotę 14.888,00 zł (czternaście tysięcy osiemset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu części kosztów sądowych,**
- 4. pozostałe koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.**

**Sygn. akt VP 8/21**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 sierpnia 2021r. roku powód D. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego byłego pracodawcy (...) Spółki Akcyjnej w B. - Oddziału (...) kwoty 595.221,75 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2021 roku do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu jako podstawę dochodzonego roszczenia wskazał zgodnie z art. 9 § 1 k.p. naruszenie § 5 pkt 1 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego zawartego w dniu 30 grudnia 2016r. między stroną związkową a pozwanym. W porozumieniu tym pracodawca zobowiązał się do nie dokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową. Pracodawca zobowiązał się również, że w przypadku naruszenia zasad skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników wypłaci na rzecz pracownika jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy.

Pozwany (...) S.A. Oddział (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że realizując obowiązek dokonania „wymaganych konsultacji”

wynikający z zawartego Porozumienia etatyzacyjnego zwrócił się na piśmie do wszystkich funkcjonujących w oddziale Elektrowni (...) organizacji związkowych z zapytaniem czy pracownik D. D. jest członkiem organizacji związkowej. Pozwany uznał, że wskazana okoliczność dowodzi, że nie naruszył postanowień § 5 pkt 1 Porozumienia etatyzacyjnego, bowiem dokonał wymaganych konsultacji ze stroną związkową. Z ostrożności procesowej pozwany podnosił, powołując się na art. 8 k.p., iż wysokość ewentualnego odszkodowania winna być zmiarkowana w stosunku do wysokości objętej pozwem, biorąc pod uwagę wysokość kwot dotychczas wypłaconych na rzecz pracownika, a wynikających z rozwiązania stosunku pracy, w tym kwoty 66.135,75 zł wypłaconej tytułem odprawy pieniężnej.

W toku procesu strony podtrzymywały swoje stanowiska.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

D. D. urodzony (...) posiada tytuł magistra ekonomii. W okresie od 2 października 1989r. do 31 marca 1990r, zatrudniony był w Kombinacie (...), od 24 kwietnia 1990r. do 30 czerwca 1997r. w (...) w R., od 1 lipca 1997r. do 31 maja 2016r. w (...) S.A. w B. W dniu 30 maja 2016r. powód podpisał z pozwanym (...) S.A. Oddział (...) umowę o pracę od dnia 1 czerwca 2016r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) Oddziału ds. (...)

(dowód: świadectwo pracy k. 8, świadectwo pracy k. 9, świadectwo pracy k.10 części A akt osobowych, umowa o pracę k. 1 części (...) akt osobowych)

Od dnia 1 grudnia 2020r. pozwany przyznał powodowi wynagrodzenie według zaszeregowania K, płacę zasadniczą w wysokości 13.255 zł miesięcznie i dodatek funkcyjny w wysokości 1.500 zł miesięcznie oraz dodatek stażowy w wysokości 30 %. Maksymalny dodatek stażowy u pozwanego wynosi 40 % i przyznawany jest po 40 latach pracy. Podlegał dyrektorowi Oddziału . Nie miał pod sobą bezpośrednich podwładnych. Otrzymywał także roczną premię oraz dodatki okolicznościowe takie jak na dzień energetyka czy świąteczne. Średnia miesięczna pensja wynosiła około 15 000 zł netto.

(dowód: zeznania powoda – k. 317 akt sprawy oraz angaż k. 24 części (...) akt osobowych)

W dniu 30 grudnia 2016r. w R. pracodawca (...) S.A. Oddział (...) oraz związki zawodowe prowadzące spór zbiorowy z dnia 7 stycznia 2015r. tj. (...) (...) Związku Zawodowego (...), (...) S.A. Oddział (...), Związek Zawodowy (...) w (...), (...) Związek Zawodowy (...) w (...), (...) (...) S.A. Oddział (...) podpisały Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (Porozumienie etatyzacyjne). Cel Porozumienia wynikał ze zmian zachodzących w branży energetycznej . Miało ono na celu zabezpieczyć miejsca pracy oraz określić poziom etatyzacji. Najpierw poziom ten ustalany był raz na 4 lata do 2020 r. , a obecnie ustalany jest co 2 lata.

Spór zbiorowy między pracodawcą a stroną związkową dotyczył zmian organizacyjnych polegających na wyodrębnieniu nowych struktur i ograniczenia zatrudnienia. Konieczne były zmiany restrukturyzacyjne z uwagi na zmniejszenie zapotrzebowania na energię konwencjonalną i pracodawcy zmuszenie byli do optymalizacji kosztów , co wiązało się z redukcją zatrudnienia. Wcześniej, od 2004 r. obowiązywała umowa społeczna, która nie określała żadnych limitów i poziomu etatyzacji. Strona związkowa dążyła do ograniczenia tych zmian, zagwarantowania miejsc pracy oraz określenia poziomu etatyzacji.

(dowód: zeznania świadka A. L. nagranie od minuty 6:45 do minuty 15:42 protokołu rozprawy z dnia 13 września 2022r. oraz zeznania świadka W. D. nagranie od 00:04:13 do 00:19:36 )

W trakcie negocjacji strony związkowej z pracodawcą trwały dyskusje na tle treści przyjętego ostatecznie § 5 tego porozumienia. Przy ustalaniu jego treści strona związkowa dążyła do tego, aby nie można było zwolnić pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy bez zgody związków zawodowych, a w przypadku naruszenia tych ustaleń zastosowanie dużych sankcji.

(dowód: zeznania świadka A. L. nagranie od minuty 16:06 do minuty 32:39)

W przyjętym Porozumieniu § 5 stanowił, że:

1. Strona pracodawców zobowiązuje się do nie dokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową.

2. Pracodawca zobowiązuje się, a Gwarant gwarantuje, że w przypadku naruszenia zasad, o których mowa w § 2 ust. 3 - 6, § 3 oraz § 5 ust.1, skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników - Pracodawca wypłaci na rzecz pracownika - objętego ww. zasadami- jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy. Wypłata odszkodowania nastąpi najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od powyższego, pracownikowi objętemu ww. zasadami przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 j.t. z dnia 2016.09.15), w wysokości tam ustalonej.

3. Postanowienia ust. 2 nie dotyczą pracowników:

a. których stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracownika, za wyjątkiem tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu pracy w sytuacji gdy niezdolność do pracy pracownika była spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do i z pracy, bądź chorobą zawodową powstałą w związku z zatrudnieniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

b. po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego.

(dowód: § 5 Porozumienia etatyzacyjne k. 40 – akt sprawy)

Ustalona ostatecznie treść § 5 zawartego porozumienia oznacza dla jego stron, że pracodawca przy ewentualnym zwolnieniu każdego pracownika ( bez względu na przynależność związkową ) ma w pierwszej kolejności skonsultować to ze związkami zawodowymi, tj. ustalić czy dany pracownik jest członkiem związku zawodowego, a jeśli nie czy zwrócił się do związku o obronę swych praw, przedstawić przyczynę wypowiedzenia i uzgodnić wspólne stanowisko w kwestii zwolnienia danego pracownika. Każde zwolnienie, bez względu na przynależność związkową musiało być zatem konsultowane i uzgadniane ze związkami zawodowymi bez względu na to czy poziom etatyzacji był zachowany.

(dowód: zeznania świadków : A. P. (1) – nagranie z rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. – od 01:02:17 do 01:37:02, A. L. nagranie od minuty 16:06 do minuty 18:25, zeznania świadka P. W. nagranie od minuty 49:24 do minuty 57:55, zeznania świadka E. S. nagranie od minuty 1:18:34 do minuty 1:21:00 protokołu rozprawy z dnia 13 września 2022r., zeznania świadka A. N. nagranie od minuty 22:33 do minuty 23:25 protokołu rozprawy z dnia 2 grudnia 2022r.)

Sankcją za naruszenie ust. 1 § 5 miała być wypłata na rzecz pracownika jednorazowego odszkodowania w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy.

(dowód: ust. 2 § 5 Porozumienia etatyzacyjne k. 40 – akt sprawy, okoliczność niekwestionowana)

W dniu 10 grudnia 2020 r. pracodawca zwrócił się do organizacji związkowych funkcjonujących w (...) S.A. Oddział (...), w trybie art. 30 ust. 1-3 ustawy o związkach zawodowych z wnioskiem o udzielenie informacji, czy D. D. jest członkiem organizacji związkowej albo czy zwrócił się z wnioskiem o podjęcie się obrony jego praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku.

Przedstawiciele siedmiu organizacji związkowych odpowiedzieli na wniosek pracodawcy, że D. D. nie jest członkiem związków ani nie wystąpił z prośbą o ochronę praw.

(dowód: pismo z dnia 11 grudnia 2020r. k. 3 i k. 3 (odwrot) – części C akt osobowych)

Pracodawca nie poinformował związków zawodowych o zamiarze i powodach zwolnienia D. D. i nie uzgadniał tych kwestii z nimi.

(dowód: zeznania świadka A. P. (1) – nagranie z rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. – od 01:02:17 do 01:37:02 , świadka A. L. nagranie od minuty 31:40 do minuty 32:00, zeznania świadka P. W. nagranie od minuty 58:25 do minuty 59:40, zeznania świadka E. S. nagranie od minuty 1:21:25 do minuty 1:22:32 protokołu rozprawy z dnia 13 września 2022r., dowód: zeznania świadka A. N. nagranie od minuty 36:48 do minuty 37:55 protokołu rozprawy z dnia 2 grudnia 2022r.)

W dniu 11 grudnia 2020r. pracodawca na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy rozwiązał z D. D. umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia z dniem 31 marca 2021r. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał likwidację stanowiska (...) Oddziału ds. (...) Pracodawca udzielił pracownikowi należnego urlopu wypoczynkowego od dnia 14 grudnia 2020r. a po jego wykorzystaniu zwolnił z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 4 - części C akt osobowych)

Powód odebrał wypowiedzenie w połowie dnia roboczego.

Na dzień wręczenia wypowiedzenia stan etatyzacji wynosił (...), a na 31 grudnia 2020 r. ustalony był na (...).

(bezsporne)

D. D. nie był członkiem żadnego związku zawodowego działającego u pracodawcy .

Pismem z dnia 16 grudnia 2020 r. powód zwrócił się do A. P. (2) (...) z prośbą o obronę swych praw pracowniczych podnosząc w nim, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia – tj. likwidacja jego stanowiska jest pozorna. Związek ten zgodził się bronić jego praw.

Pismem z dnia 23 grudnia 2020 r. A. P. (1) zwrócił się do Dyrektora (...) Oddział (...) o wyjaśnienie okoliczności związanych z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

W odpowiedzi dyrektor poinformował P. tego Związku Zawodowego, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska (...) powołując się na zapisy Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego. Dyrektor (...) podtrzymał swoją decyzję w przedmiocie zwolnienia powoda.

Pismem z dnia 20 stycznia 2021 r. A. P. (1) zwrócił się do Dyrektora (...) Oddział (...) o ponowne przeanalizowanie kwestii wypowiedzenia i rozważenia przeniesienia powoda na inne stanowisko pracy. W piśmie tym zarzucono , iż zwolnienie powoda narusza § 5 Porozumienia.

( dowód – pismo A. P. (1) – k. 28 akt sprawy)

D. D. nie odwołał się do Sądu Pracy od doręczonego rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca wypłacił powodowi kwotę 66.135,75 złotych w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ( 45.067,75 zł netto ) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(okoliczności niesporne)

D. D. zawarł w trakcie wypowiedzenia , w dniu 1 marca 2021r. umowę zlecenia z Zakładem (...) Sp. z o.o. w Ł. na okres od 1 marca 2021 r. do 31 maja 2021 r. i za jej wykonanie otrzymał kwotę 21 000 zł brutto. Następnie powód zawierał z Zakładem (...) Sp. z o.o. w Ł. umowy o pracę na czas określony. Obecnie od 1 stycznia 2022r. D. D. zatrudniony jest w

(...) Sp. z o.o. w Ł. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu projektów i uzyskuje z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł miesięcznie, dodatek funkcyjny tj. 1800 zł miesięcznie, premię regulaminową oraz również dodatek stażowy. Jego wynagrodzenie u tego pracodawcy wynosiło około 8000 zł netto.

(dowód: umowa zlecenie k. 286, umowa o pracę z 16 grudnia 2021r. k. 289, umowa o pracę z 27 sierpnia 2021r. k. 290, umowa o pracę z 31 maja 2021r. k. 291 – akt sprawy, zeznania D. D. nagranie od minuty 30:25 do minuty 35:00 protokołu rozprawy z dnia 15 marca 2023r.)

D. D. mieszka w B. . Kiedy pracował u pozwanego dojeżdżał do pracy albo własnym autem albo transportem pracowniczym i dojazd tam zajmował mu połowę czasu jaki obecnie musi przeznaczać na dojazd do pracy do Ł.. Na paliwo wydaje około 800 zł miesięcznie Warunki wynagrodzenia są gorsze niż u pozwanego zarówno w zakresie wynagrodzenia jak również w zakresie świadczeń dodatkowych , takich jak nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna, dodatki stażowe, świadczenia socjalne.

(dowód: zeznania D. D. nagranie od minuty 35:05 do minuty 38:35 protokołu rozprawy z dnia 15 marca 2023r.)

W przeszłości, np. : w 2012 r. obowiązywały u pozwanego Programy (...) i maksymalna wysokość nie mogła być wyższa niż 26 średnich miesięcznych wynagrodzeń. , wysokość uzależniona była od liczby miesięcy brakujących do uzyskania prawa emerytury.

D. D. należał do najlepiej zarabiających pracowników wyższego szczebla.

( bezsporne)

### **Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny materiału dowodowego :**

Zgromadzony materiał dowodowy w sprawie miał przede wszystkim wykazać , czy pozwany zwalniając powoda z pracy za wypowiedzeniem wypełnił nałożony na niego przez przepis § 5 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego obowiązek konsultacji i uzgodnień ze związkami zawodowymi.

Sąd nie dał wiary w tym zakresie zeznaniom świadków strony pozwanej , tj. S. C. , K. S. i M. K. . Świadkowie Ci twierdzili, że kwestia zwolnienia powoda była przedmiotem rozmów ze związkami zawodowymi , a nadto, że pracodawca konsultował i uzgadniał ze związkami możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zeznania w tym zakresie pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków : A. P. (1), A. L., P. W., E. S. , A. N. , którzy z ramienia związków zawodowych , które reprezentowali otrzymali tylko zapytanie o to czy powód jest członkiem związku zawodowego oraz czy zwrócił się do nich o obronę swych praw. Z ich zeznań wynika, iż pracodawca nie poruszał z nimi w ogóle ani kwestii zwolnienia powoda, ani przyczyny jego zwolnienia. Zeznania tych świadków w pełni ze sobą korespondują , są zgodne , logiczne i z tych względów w pełni przekonujące.

Również Sąd nie dał wiary zeznaniom wyżej wymienionych świadków strony pozwanej, iż wymóg konsultacji i uzgodnień w kwestii grupowych i indywidualnych zwolnień wymagał konsultacji i uzgodnień ze związkami zawodowymi tylko i wyłącznie jeśli miało to naruszyć wymagany poziom etatyżacji, a nadto ich twierdzeniom, że przez pojęcie wymaganych konsultacji i uzgodnień oznaczało wyłącznie wymów zwrócenia się z zapytaniem do związków zawodowych o członkostwo danego pracownika i czy zwracał się on o obronę i dopiero jeśli ten był członkiem związku lub zwrócił się o obronę pracodawca miał obowiązek przedstawiać przyczynę wypowiedzenia . Zeznania te są nieprzekonywujące , gdyż świadkowie ci nie byli stronami porozumienia z 30 grudnia 2016 r. , jak również nie uczestniczyli w spotkaniu zwołanym przez dyrektora w dniu 10 grudnia 2020 r. za wyjątkiem M. K. , który w spotkaniu tym brał udział . Jego zeznania w tej części, w której podnosi, iż dyrektor oddziału poinformował przedstawicieli związków zawodowych o zamiarze zwolnienia powoda z pracy pozostają w tak oczywistej sprzeczności z zeznaniami związkowców, że nie mają one waloru wiarygodności. Zresztą zeznania jego są wewnętrznie sprzeczne, bo z jednej strony twierdzi on, że była poruszana ze związkami kwestia zwolnienia powoda , a jednocześnie w innym miejscu zeznał, iż , cyt : „nie informowaliśmy związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ,

gdyż nie był on członkiem żadnego związku zawodowego i nie żądał obrony z ich strony. Świadek ten nie pamięta także, czy na zebraniu w dniu 10 grudnia 2020 r. poruszana była kwestia likwidacji stanowiska pracy powoda, a to oznacza, iż nie mogła być poruszana na nim kwestia ewentualnego zwolnienia powoda z powodu tejże likwidacji.

Ostatecznie Sąd w oparciu o dowody z zeznań przedstawicieli związków zawodowych uznał, iż pracodawca zwrócił się na dzień przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia do związków z zapytaniem czy D. D. jest członkiem ich związku zawodowego, a jeśli nie to czy zwracał się do nich o obronę swych praw. Jedynie A. L. działający z ramienia (...) został zapytany o to w dniu wręczenia wypowiedzenia o godzinie 10.30 w dniu 11 grudnia 2020 r.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

#### **Powództwo jest częściowo uzasadnione.**

W przedmiotowej sprawie sporne są dwie zasadnicze kwestie.

Pierwsza to – czy pozwany wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę naruszył postanowienia § 5 Porozumienia z 30 grudnia 2016 r. , którego sankcją jest obowiązek wypłaty 27 miesięcznych wynagrodzeń, a jeśli tak to : druga sporna kwestia sprowadza się do rozstrzygnięcia czy wysokość odprawy określona w pozwie na kwotę 595.222 zł ze względu na okoliczności sprawy powinna być miarkowana . Zarzut taki został bowiem zgłoszony w odpowiedzi na pozew, w której pozwany podniósł, iż powód otrzymał 3 miesięczną odprawę w wysokości 66 135 zł brutto , nadto nie odwoływał się do sądu pracy od wręzonego mu wypowiedzenia , a po rozwiązaniu umowy o pracę od razu podjął zatrudnienie. Dodał, że dochodzona przez powoda kwota oderwana jest od realiów społeczno-gospodarczych w kraju.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podkreśla, że Porozumienie z 30 grudnia 2016 r. jest źródłem prawa pracy – porozumieniem zbiorowym – przewidzianym w art. 9 § 1 KP .

Zgodnie z art. 9 § 2 KP postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W konsekwencji, akty prawne wymienione w cytowanym wyżej przepisie nie mogą wprowadzać mniej korzystnych regulacji niż przepisy KP i innych ustaw oraz aktów wykonawczych, a nadto mogą one wprowadzać dodatkowe i korzystniejsze regulacje niż przepisy wskazanych wcześniej aktów prawnych.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do kwestii prawidłowej wykładni przepisów Porozumienia należy w tym miejscu przytoczyć treść przepisu, który w ocenie strony powodowej winien mieć zastosowanie .

W przyjętym Porozumieniu przepis § 5 stanowił, że:

4. Strona pracodawców zobowiązuje się do nie dokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową.
5. Pracodawca zobowiązuje się, a Gwarant gwarantuje, że w przypadku naruszenia zasad, o których mowa w § 2 ust. 3 - 6, § 3 oraz § 5 ust.1, skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników - Pracodawca wypłaci na rzecz pracownika - objętego ww. zasadami- jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy. Wypłata odszkodowania nastąpi najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od powyższego, pracownikowi objętemu ww. zasadami przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 j.t. z dnia 2016.09.15), w wysokości tam ustalonej.
6. Postanowienia ust. 2 nie dotyczą pracowników:

c. których stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracownika, za wyjątkiem tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu pracy w sytuacji gdy niezdolność do pracy pracownika była spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do i z pracy, bądź chorobą zawodową powstałą w związku z zatrudnieniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

d. po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego.

Powyższe oznacza, iż na mocy powyższego przepisu pracownikom objętym postanowieniami tego Porozumienia zapewnia się ochronę stosunku pracy. Szczególna ochrona oznacza zobowiązanie pracodawcy do podejmowania czynności w zakresie rozwiązywania stosunku pracy jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z jej postanowieniami pod rygorem odszkodowania przewidzianego w powyższym przepisie za naruszenie tego zobowiązania.

Zadaniem Sądu w przedmiotowej sprawie była zatem ocena, która ze stron dokonała prawidłowej interpretacji ww. Porozumienia. Strona pozwana nie kwestionowała tego, iż powód objęty jego treścią przewidującego m.in. gwarancję zatrudnienia jak i uprawnienia do jednorazowego odszkodowania na wypadek rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Przy wykładni norm prawnych zawartych w tego typu aktach prawa pracy niezmiernie istotne znaczenie ma ustalenie zamiaru, woli i celu stron, które zawarły takie porozumienie. Wobec czego oceniając zasadność roszczenia zgłoszonego przez powoda Sąd w pierwszej kolejności skupił się na ustaleniu czym kierowały się strony porozumienia zwłaszcza w aspekcie zawartych w porozumieniu gwarancji zatrudnienia.

W tym celu Sąd przesłuchał zgłoszonych przez strony świadków na okoliczność wykładni spornego przepisu § 5 porozumienia.

Z lektury akt, a w szczególności z zeznań świadków - przedstawicieli strony związkowej biorących udział w negocjacjach i w efekcie w podpisaniu porozumienia wynika, iż w dniu 30 grudnia 2016r. w R. pracodawca (...) S.A. Oddział (...) oraz związki zawodowe prowadzące spór zbiorowy z dnia 7 stycznia 2015r. tj. (...) (...) Związku Zawodowego (...), (...) S.A. Oddział (...), Związek Zawodowy (...) w (...), (...) Związek Zawodowy (...) w (...), (...) (...) S.A. Oddział (...) podpisały Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (Porozumienie etatyzacyjne).

Cel Porozumienia wynikał ze zmian zachodzących w branży energetycznej. Miało ono na celu zabezpieczyć miejsca pracy oraz określić poziom etatyzacji. Najpierw poziom ten ustalany był raz na 4 lata do 2020 r., a obecnie ustalany jest co 2 lata.

Spór zbiorowy między pracodawcą a stroną związkową dotyczył zmian organizacyjnych polegających na wyodrębnieniu nowych struktur i ograniczenia zatrudnienia. Konieczne były zmiany restrukturyzacyjne z uwagi na zmniejszenie zapotrzebowania na energię konwencjonalną i pracodawcy zmuszenie byli do optymalizacji kosztów, co wiązało się z redukcją zatrudnienia.

W Porozumieniu tym w § 2 strona pracodawców zobowiązała się do bezwzględnego respektowania uprawnień pracowniczych wynikających z niniejszego porozumienia. Strony określiły w nim także poziom etatyzacji w cyklach nie dłuższych niż 2 lata. Zgodnie z ustępem 7 tego paragrafu pracodawca mógł zmienić warunki pracy i płacy pracownika w przypadku naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, po konsultacji ze Związkami Zawodowymi.

Z kolei w § 3 Strony Porozumienia oświadczyły, że w przypadku planowanych zmian własnościowych, organizacyjnych, restrukturyzacyjnych, wpływających na poziom etatyzacji, o której mowa w niniejszym Porozumieniu zobowiązują się do zawarcia każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących wyżej wymienionych zmian.

Natomiast przepis § 5 stanowił, że: Strona pracodawców zobowiązuje się do nie dokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową.

Poza sporem jest, iż pozwany przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zwrócił się do związków zawodowych dzień wcześniej z zapytaniem czy D. D. jest członkiem związku zawodowego, a jeśli nie to czy zwracał się o obronę swych praw. Związki zawodowe odpowiedziały, że nie był członkiem i nie zwracał się o obronę swoich praw pracowniczych. Pozwany nie wyjaśnił związkom ani powodu zapytania, ani w ogóle zamiaru zwolnienia powoda z pracy. Jakkolwiek można zgodzić się z pozwanym, iż pojęcie „wymaganych konsultacji” oznacza obowiązek wynikający z przepisu art. 30 ustęp 3 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, iż w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku, zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Z lektury akt wynika, że pozwany zwracając się z zapytaniem o przynależność związkową dokonał konsultacji, ale to nie oznacza, iż wypełnił wszystkie nałożone na niego obowiązki wynikające z paragrafu 5.

Jak wynika zarówno z treści tego przepisu jak i z zeznań świadków stron porozumienia same konsultacje nie były wystarczające, aby móc zwolnić danego pracownika. Przepis ten bowiem wyraźnie wskazywał, iż koniecznym jest nie tylko konsultacja, ale także uzgodnienie kwestii ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Świadkowie, przedstawiciele Związków zawodowych, które podpisały porozumienie zgodnie podkreślali, iż paragraf 5 był długo negocjowany i stronie związkowej bardzo zależało na mocnych gwarancjach zatrudnienia i zgody związków na wszystkie decyzje związane w wypowiedzaniu umów o pracę bez względu na poziom etatyzacji. Nie ma w ocenie Sądu Okręgowego racji pozwany, iż paragraf 5 było związane z treścią § 2 i 3. Są to niezależne od siebie regulacje. Warto zwrócić uwagę, iż strony porozumienia wyraźnie odróżniają pojęcie konsultacji, uzgodnień i pisemnych uzgodnień.

I tak w przypadku zmiany warunków pracy i płacy o których mowa w § 2 ustęp 7 mowa jest wyłącznie o obowiązku konsultacji, podczas gdy w § 3 w przypadku zmian własnościowych wpływających na poziom etatyzacji istnieje wymóg każdorazowych pisemnych uzgodnień. Powyższe oznacza, iż zawarcie w § 5 sformułowania „wymaganych konsultacji i uzgodnień”, oznacza w ocenie Sądu, iż pracodawca nie może ograniczyć się jedynie do konsultacji, ale ma obowiązek uzgodnić ze związkami zawodowymi kwestię ewentualnego zwolnienia. Taka była wola stron Porozumienia, a zeznania świadków – stron Porozumienia w pełni to potwierdzają.

***Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną Gwarancji Zatrudnienia na podstawie porozumienia z dnia 30 grudnia 2016 co do zasady zasługuje na uwzględnienie.***

Sporna pozostawała jednak również wysokość żądanego przez powoda odszkodowania.

Przystępując do analizy przedmiotowej kwestii Sąd Okręgowy wstępnie zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (II PK 93/10, LEX nr 687023) wyjaśnił, iż rozumienie "odszkodowania" wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, jest to świadczenie, które ma na celu zrekomensowanie powstałej szkody. Jest oczywistym, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna, są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Od zbadania, czy ona ad casum szkoda powstała, trzeba zaczynać interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto



i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Do przyjęcia jest jednak także, choćby z uwagi na motywy uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05, ocena, że odszkodowanie z Umowy Społecznej - z uwagi na ryczałtowy charakter - jest *sui generis* świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy ukształtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią (jako najlepszy przykład) normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą istniejących w tej mierze w literaturze przedmiotu wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. W związku z tym roszczenie należne pracownikowi za bezprawne zwolnienie z pracy określa się w orzecznictwie i piśmiennictwie jako "odszkodowanie ustawowe". W tym kierunku wypowiedział się m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 listopada 1981 r. (sygn. akt I PR 91/81, OSNCP 1982/5-6/81) i dnia 29 maja 1987 r. (sygn. akt I PRN 24/87, "Służba Pracownicza" nr 2/1988, s. 26). Spotykany jest też pogląd uznający roszczenie o odszkodowanie za roszczenie majątkowe *sui generis*, u którego podstaw - obok funkcji kompensacyjnej - leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8/2002, s. 18-19). Wypada jednak podkreślić, że owo odszkodowanie z Kodeksu pracy może być zasądzane w wysokości uznanej przez sąd w ramach ustawowych maksymalnej i minimalnej wartości.

Sąd Najwyższy wskazał dalej, że nie można przy tym zapominać, że owe wartości stanowią swoistą średnią, w obecnych warunkach gospodarczych uznawaną nieraz za wartość zbyt małą. Ryczałtowy charakter kodeksowego odszkodowania jako kary w aspekcie wysokości uwzględnia zatem jej "penalizm". Przez to nie zostaje ustanowiony na poziomie, który byłby zbyt wielki do udźwignięcia dla pracodawcy, skoro w dodatku abstrahuje od poniesionej przez pracownika szkody. Uznanie, że odszkodowanie wynikające z Umowy Społecznej ma taki sam charakter musi zatem budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Wręcz przeciwnie, biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji.

Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako "odszkodowanie ustawowe" stanowić mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 KC w zw. z art. 300 KP oraz art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP. Zgodnie z art. 485 KC jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis § 5 porozumienia. (jako źródła prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Porozumienia tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP a zatem miarkowanie tej "kary ustawowej". Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażąco wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziana przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych, (por. Z. Gawlik, Komentarz do art. 484 kodeksu cywilnego, (w:) A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Kozieł, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T. Wiśniewski, Komentarz do KC Księga trzecia - Zobowiązania, t. I, s. 496).

Ponadto, odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z umowy społecznej, traktowanej jako normatywne porozumienie może także podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 KP .

Treść art. 362 KC pozwala na miarkowanie wysokości odszkodowania stosownie do okoliczności, szczególnie stopnia winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody. Sąd Najwyższy stoi zresztą na stanowisku, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane tak w sytuacji,

gdy uzna się umowę społeczną za rodzaj kontraktu, jak i w sytuacji, gdy potraktuje się ją jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Miarkowanie może być również zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo. Przede wszystkim jednak wymaga oceny treści samej umowy, zakresu podmiotowego, okresu ochrony. W braku regulacji prawnej trybu interpretowania porozumień zbiorowych takich jak umowa społeczna, uwzględniając fakt, że jest ona aktem prawnym tej samej rangi co układ zbiorowy pracy, trzeba dokonywać jej wykładni z poszanowaniem woli stron stosując per analogiam art. 241<sup>6</sup> KP Ugruntowany w orzecznictwie jest pogląd, że brak jednolitych, niezmiennych i porównywalnych kryteriów, jakimi sądy powinny się kierować, przyznając tego rodzaju odszkodowania, nakazuje uznać, iż przy zastosowaniu ogólnej zasady miarkowania tego rodzaju odszkodowań określenie ich wysokości stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę, a zastosowanie normy art. 8 KP mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, Lex Polonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, Lex Polonica nr 1630441).

Na podstawie przepisu art. 8 KP każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 KP ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 KP (podobnie jak art. 5 KC) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego).

Sąd ma świadomość, iż odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Analogiczny charakter ma odszkodowanie przewidziane w przedmiotowym Porozumieniu jako określone z góry w jednej sumie pieniężnej wyliczanej zgodnie z postanowieniami § 5 ust. 3 tego Porozumienia. Wyżej wskazane funkcje tego ryczałtowego odszkodowania nie oznaczają, że nie może być ono miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie (vide: wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, LEX nr 821055; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 lipca 2011 r., III APa 2/11, POSAG 2012/1.67-88).

Podkreślić trzeba, że przeznaczeniem społeczno-gospodarczym (ratio) odszkodowań należnych z Porozumienia niewątpliwie było udzielenie gwarancji zatrudnienia na pewien czas. Niewątpliwie też celem odszkodowania za naruszenie owej gwarancji miało być zabezpieczenie materialne pracownika w sytuacji, gdy pracę tę utraci. Takie zabezpieczenie - co do zasady - jako forma ochrony pewnej stabilizacji zatrudnienia po restrukturyzacji przemysłu państwowego jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym. **Nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika na wiele lat, przez wypłatę mu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia i to bez świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r. II PK 93/10, Legalis 298005)..**

Już w wyroku z 4 listopada 2010 r. (II PK 106/10, OSNP 2012/3-4/30) Sąd Najwyższy stanął również na stanowisku, iż 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 słuszych 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 (art. 8 KP).

Uszczegóławiając powyższe Sąd Najwyższy stwierdził, że ustanowienie w umowie społecznej powszechnej wieloletniej gwarancji trwałości stosunków pracy wszystkich pracowników objętych treścią tego porozumienia, pod rygorem zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu gwarancyjnego oraz wynagrodzenia miesięcznego, pozostaje w rażącej kolizji z regułami zawierania nazwanych i nienazwanych porozumień prawa pracy. Nie da się bowiem prawnie ani racjonalnie tłumaczyć lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku lub zostaje zwolniony z obowiązku poszukiwania pracy lub podejmowania innej działalności zarobkowej tylko dlatego, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych postanowień porozumienia prawa pracy nadzwyczajnie wysokie i nieekwiwalentne odszkodowanie zapewniające mu za wiele lat okresu "niezagwarantowanego" zatrudnienia środki utrzymania na dotychczasowym poziomie. Pozwala to na weryfikację zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 KP .

Nie korzystają z bezwarunkowej i niczym nieograniczonej ochrony uzgodnione w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygorem oczywiście nadmiernie wygórowanych odszkodowań w stosunku do potencjalnych szkód pracowników, które wyniknęły z utraty gwarantowanego zatrudnienia, jeżeli ustanowione ponadstandardowe i nieekwiwalentne przywileje pracownicze naruszają racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokują lub ograniczają prawem przewidziane mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jej przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich.

Reasumując, Sąd Najwyższy stwierdził, że żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega zatem, tak jak każde roszczenie, ocenie w świetle art. 8 KP i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości ze względu na nadużycie prawa podmiotowego w zależności od sądowej oceny istotnych okoliczności konkretnej sprawy.

Z kolei w wyroku z 9 sierpnia 2018 r. (II PK 116/17, niepubl.) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w sprawach, w których przedmiotem sporu jest wysokość świadczenia przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych takich jak zawarta w okolicznościach niniejszej sprawy umowa społeczna, kwota takiego świadczenia nie może być ustalana w oderwaniu od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016) oraz że świadczenie to jako związane z utratą zatrudnienia pełni funkcję kompensacyjną, wobec czego jego wysokość powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do takiej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Nie może też stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 25- oraz dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757), a miernikiem waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych może być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia: przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości szkody (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11 i z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41). Dlatego przyznanie przewidzianego w porozumieniu zbiorowym świadczenia w określonej kwocie może w pewnych okolicznościach zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Również w wyroku z 16 listopada 2017 r. (I PK 274/16, LEX nr 2435670) Sąd Najwyższy potwierdził, iż odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być ocenione jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu (art. 485 KC w zw. z art. 484 § 2 KC), a miernikami

tego miarkowania mogą być: ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy, rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy, bezczynność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, konieczność przerzucenia kosztów odszkodowania na innych pracowników, a także stosunek ryczałtu do wysokości szkody - art. 8 k.p.

Rzeczą Sądu jest w tej sytuacji przyjmując możliwość miarkowania odszkodowania rozważyć przyjęte w judykaturze mierniki waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych wynikających z tego typu porozumień. Należy brać z jednej strony cechy i właściwości powoda ( fakt , iż był wieloletnim pracownikiem, cenionym przez pozwanego, podnoszącym swoje kwalifikacje, awansującym i otrzymującym jedno z wyższych w oddziale wynagrodzeń , z drugiej strony trzeba uwzględnić fakt rezygnacji powoda z roszczenia o przywrócenie do pracy , jak również fakt podjęcia nowej pracy po ustaniu stosunku pracy u pozwanego, a nawet wcześniej, bo już w okresie wypowiedzenia.

Powyższe oznacza, iż odprawa (odszkodowanie) za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej (Paktu Socjalnego), traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 KP), może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 KP, gdyż nie może zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego przez wypłatę świadczeń w wysokości wynagrodzenia za pracę bez świadczenia pracy. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im gwarancji wieloletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Taka odprawa nie może stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia, a jej wysokość powinna być 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 wygórowana (zob. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 30; z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11; z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 kwietnia 2016 r., III APa 9/16, LEX nr 2084145 oraz z dnia 6 lipca 2011 r., III APa 2/11, POSAG 2012 nr 1, s. 67-68).

**Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy** powód domaga się odszkodowania w wysokości prawie 600 000 zł.

Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, iż powód był doświadczony pracownikiem, pracował bowiem w tej branży energetycznej od 1991 r. Był cenionym pracownikiem, o czym świadczy jego droga zawodowa i coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska pracy. Nie można jednak nie dostrzec, iż znając treść porozumienia oraz mając wiedzę o braku uzgodnień pracodawcy ze związkami zawodowymi nie odwołał się do sądu pracy i nie dążył do przywrócenia go do pracy. Nie przekonuje Sądu w tym zakresie argumentacja powoda, iż powrót do pracy w jego ocenie nie był celowy z uwagi na relacje i brak dobrej komunikacji z dyrektorem , czego w żadnym razie powód nie wykazał.

Warto też zaznaczyć, iż powód już w trakcie wypowiedzenia podjął pracę na podstawie umowy zlecenia z Zakładem (...) Sp. Z o.o. w Ł., w której następnie podjął pracę na podstawie umowy o pracę i osiągał tam wynagrodzenie netto ponad 8000 zł stanowiącą ( po potrąceniu kosztów dojazdu do pracy w wysokości 800 zł ) stanowiło ono połowę wynagrodzenia netto jakie uzyskiwałby u pozwanego gdyby nadal był tam zatrudniony. Sąd dostrzega, że warunki zatrudnienia powoda są obecnie gorsze od poprzednich , ale żaden pracodawca nie daje żadnemu pracownikowi 100 % gwarancji i pewności zatrudnienia . Trudno zatem zgodzić się w wyliczeniach powoda przedstawionymi w piśmie z dnia 29 grudnia 2022 r., iż w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę z naruszeniem § 5 Porozumienia poniósł on szkodę ponad półtora miliona złotych. Nie odwołując się od wręczonego mu wypowiedzenia do sądu pracy sam bowiem zdecydował, iż stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Warto też zwrócić uwagę, iż żądana kwota w dacie wniesienia pozwu stanowiła równowartość 105 przeciętnych wynagrodzeń.

Sąd Okręgowy w przedmiotowej sprawie określając wysokość należnego powodowi odszkodowania rozważył także je w kontekście występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych określających przeciętną stopę życiową obywateli. Spór w sprawie toczył się w sytuacji gospodarczej, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie w

gospodarce narodowej wynosiło miesięcznie 5657 zł (na dzień wniesienia pozwu). Przyjmując zatem nawet najwyższą wartość, roszczenie powoda stanowi równowartość 105 średnich pensji, tj. ponad 8 lat pracy przeciętnego obywatela. Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, iż wynagrodzenie powoda w pozwanej spółce, z uwagi na zajmowane stanowisko, znacznie przekraczało przeciętne wynagrodzenie. Wynagrodzenie to wynosiło około 15 000 zł netto. Tym niemniej, nie może ulegać wątpliwości, iż kwota dochodzona pozwem stanowiąca równowartość 27 pensji powoda brutto, jest rażąco wygórowana, zwłaszcza gdy wziąć pod uwagę, że każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS, a nadto, że w prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Istotne jest również, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Nie można również pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanej spółki. Sąd Okręgowy podkreśla, że w aspekcie zgodności roszczenia o przedmiotowe świadczenie z zasadami współzycia społecznego, niekwestionowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest stanowisko, zgodnie z którym, z uwagi na szczególny charakter działalności pozwanego pracodawcy funkcjonującego w ramach tak zwanej sfery publicznej (obrót energią, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym), sąd ma obowiązek rozważyć, że istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez takiego pracodawcę zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii dostarczanej poszczególnym odbiorcom (por. m.in. powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022). Pozwana jak każdy podmiot gospodarczy musi brać pod uwagę poniesione przez siebie koszty, w tym koszty osobowe, planując korzyści, które osiągnie jako efekt prowadzonej przez siebie działalności. Musi więc tak kalkulować koszty, aby ich poniesienie umożliwiło uzyskanie dochodu, który stanowi przecież normalną konsekwencję każdej działalności zarobkowej prowadzonej przez spółkę prawa handlowego. Uwzględnienie szczególnego charakteru działalności prowadzonej przez skarżącą, powoduje zatem, że za wysoce prawdopodobne należy uznać stwierdzenie, iż zwiększenie kosztów prowadzonej działalności bez wątpienia dotknie wielu odbiorców tego powszechnego dobra konsumpcyjnego.

Na marginesie zauważyć można, że zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionych wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony. Tak też się stało w niniejszej sprawie i takiemu działaniu pracodawcy nie można czynić zarzutu.

Uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności natury faktycznej i prawnej Sąd Okręgowy uznał, że w realiach niniejszej sprawy zasadne będzie przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości 297.610 zł tj. połowę dochodzonego odszkodowania, co odpowiada 52 średnim płacom z daty wniesienia pozwu. Warto zaznaczyć, iż obecnie, jak też po ustaniu stosunku pracy z pozwanym powód znalazł zatrudnienie w ramach którego (po odliczeniu kosztów paliwa na dojazd do pracy) osiąga połowę tego co zarabiałby gdyby nadal był zatrudniony u pozwanego. Zasądzona na jego rzecz kwota jest zatem w pełni adekwatna do poniesionej przez niego szkody, jak również uzasadniona w świetle okoliczności sprawy. Poza tą kwotą powód otrzymał już 3 miesięczną odprawę w wysokości prawie 50 000 zł netto co łącznie stanowi kwotę prawie 350 000 zł.

Z tych też względów Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

Przyznanie wyższej kwoty tytułem odszkodowania stanowiłoby rażąco wygórowanie kary normatywnej oraz wykroczyłoby poza cele gwarancji zatrudnienia, co doprowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia powoda. Dlatego też dalej idące powództwo oddalił, o czym orzekła jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc stosunkowo je rozdzielając w zakresie opłaty od pozwu, a pozostałe wzajemnie znosząc.