

Sygn. akt **III APa 12/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Ewa Cyran

SSA Marek Borkiewicz

Protokolant: st. insp. sąd. Dorota Cieślik

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2016 r. w Poznaniu

sprawy **I. S.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w G.**

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 23 lipca 2015 r. sygn. akt III P 3/15

1. o d d a l a apelację;
2. zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Marek Borkiewicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
----------------------	-----------------------	---------------

## UZASADNIENIE

Powódka I. S. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...)

(...) z siedzibą w G. kwoty 175 751,45 zł z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia udzielonej pracownikom spółki, w tym powódce, w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r.

Pozwana spółka (...) Sp. z o.o. w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

**Wyrokiem** z dnia 23 lipca 2015 r., wydanym w sprawie o sygn. III P 3/15, Sąd Okręgowy w Koninie, Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powódki I. S. kwotę 175 751,45 zł (punkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powódki 5 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i uiszczony częściowej opłaty od pozwu w kwocie 3 000 zł (punkt II), zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa

(Sądu Okręgowego w Koninie) kwotę 5 788 zł tytułem części opłaty stosunkowej od uiszczenia której powódka była zwolniona (punkt III) oraz wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5021,47 zł (punkt IV).

***Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne:***

W dniu 1 października 1982 r. I. S. rozpoczęła pracę u poprzedników prawnych pozwanej (...) Sp. z o.o. w G.. Od początku miejscem pracy powódki była miejscowość T.. Od dnia 29 marca 2010 r. powódka była zatrudniona na stanowisku Specjalisty ds. (...). Przez cały okres zatrudnienia pracodawca nie składał zastrzeżeń pod adresem jakości świadczonej przez powódkę pracy oraz prawidłowego wywiązywania się przez nią z nałożonych obowiązków - powódka była kilkakrotnie wyróżniana za rzetelną i sumienną pracę. Zgodnie z zaświadczeniem o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wystawionym przez spółkę w dniu 6 czerwca 2014 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynoszące 5 021,47 zł.

Sąd I instancji ustalił, że w trakcie zatrudnienia I. S. była członkiem organizacji związkowej (...) S.A. Oddział (...) K.. W dniu 19 lipca 2007 r. pomiędzy związkami zawodowymi (w tym m.in. (...) S.A Oddział (...) K. w K.) a m.in. (...) Spółka Akcyjna w G. została zawarta Umowa (...) nr (...) – (...), którą objęta była również powódka. Strony umowy wskazały, że Umowa (...) została zawarta na podstawie art. 9 kodeksu pracy, art. 261 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz wcześniej zawartych porozumień. Umowa (...) wchodziła w życie z dniem 1 sierpnia 2007 r. i została zawarta na czas obowiązywania gwarancji zatrudnienia (tj. do 1 sierpnia 2017 r.).

W dziale „III” Umowy, zatytułowanym gwarancje zatrudnienia, wskazano w art. 12, że pracownikom objętym postanowieniami Umowy (...) zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy, co oznacza zobowiązanie dla pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej umowy (art. 12 ust. 1 i 2). Wskazano, że pracodawcy zobowiązują się w ciągu 120 miesięcy od wejścia Umowy (...) w życie zapewnić gwarancje zatrudnienia (art. 12 ust. 3). W treści umowy zdefiniowano pojęcie „gwarancji zatrudnienia” jako zakaz rozwiązywania umów o pracę z pracownikami i zakaz wypowiedzania warunków pracy lub płacy poza wyjątkami określonymi w Umowie (...). Za „pracowników” strony umowy uważały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u pracodawcy na dzień wejścia umowy społecznej w życie. W art. 13 ust. 1 Umowy strony ustaliły, że pracodawcy nie mogą wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentujący pracownika związek zawodowy zgłosił pracodawcy zastrzeżenia co do zamiaru takiego wypowiedzenia, a zachodzi jedna z wymienionych sytuacji, m. in. gdy wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia pracownika (pkt 3) lub gdy wypowiedzenie zmienia miejsce pracy pracownika na położone w odległości większej niż 45 km od miejsca określonego w jego umowie o pracę, przy czym czas dojazdu nie może być dłuższy niż 1,25 godziny publicznymi środkami komunikacji (pkt 4). W art. 13 ust. 2 Umowy wskazano zaś, że w przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy pracodawcy mają obowiązek ustalić nowe warunki wynagradzania zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, w uzgodnieniu z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym, będącym stroną tej umowy społecznej. W art. 15 Umowy ustalono natomiast, że w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia o których mowa w art. 12 pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy liczonego jak powyżej. Zaznaczono przy tym, że odszkodowanie nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto w art. 16 Umowy wskazano, że nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 5 lat do nabycia prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego po upływie okresu gwarancyjnego i w przypadku naruszenia tego zobowiązania pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości obliczonej według zasad określonych w art. 15. Także w tym przypadku zawarto stwierdzenie, że odszkodowanie to nie wyczerpuje uprawnień pracownika

do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. W art. 51 Umowy przewidziano natomiast zobowiązanie do niezwłocznego (nie później jednak niż w terminie 90 dni od dnia wejścia w życie umowy społecznej) zawarcia przez pracodawców oraz związki zawodowe protokołu dodatkowego do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzającego umowę społeczną do ZUZP jako załącznik na czas jej obowiązywania. W konsekwencji powyższego u pozwanej spółki obowiązuje zawarty w dniu 14 kwietnia 2005 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, którego częścią jest protokół dodatkowy nr (...) spisany w dniu 30 października 2007 r. pomiędzy (...) S.A Oddział w K. a organizacjami związkowymi działającymi w (...) S.A Oddział w K., który wprowadził do (...) załącznik nr (...) „Gwarancje praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji”. Przedmiotowy protokół wchodził w życie z dniem zarejestrowania i z mocą obowiązującą od 1 sierpnia 2007 r., a załącznik nr (...) zawierał powtórzenie treści przepisów Umowy (...)

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika ponadto, że od grudnia 2013 r. u pozwanej prowadzone były działania restrukturyzacyjne przedsiębiorstwa polegające na likwidacji stanowisk pracy w poszczególnych komórkach i działach spółki w tym także m.in. w T.. O zamiarach pracodawcy oraz planach restrukturyzacyjnych i warunkach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę czy wypowiedzania warunków pracy i płacy były powiadamiane organizacje związkowe działające u pozwanej spółki. Pomiedzy pracodawcą a organizacjami związkowymi były prowadzone rokowania. Prowadzone rozmowy nie doprowadziły do wspólnych uzgodnień i pracodawca po przeprowadzonych konsultacjach wprowadził regulamin zwolnień grupowych w (...) Sp. z o.o. obowiązujący do dnia 30 grudnia 2014 r.

Pismem z dnia 24 kwietnia 2014 r. pozwana spółka zawiadomiła (...) S.A Oddziału (...) K. w K. o zamiarze wypowiedzenia I. S. dotychczasowych warunków pracy i płacy wskazując proponowane nowe warunki pracy i płacy na stanowisku referenta ds. (...) z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.100 zł oraz miejscem wykonywania pracy w K.. W odpowiedzi organizacja związkowa pismem z dnia 28 kwietnia 2014 r. nie wyraziła zgody na dokonanie wypowiedzenia i uznała je za nieuzasadnione wskazując, że zamierzone wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowi rażące naruszenie gwarancji zachowania warunków pracy i płacy, przysługującej I. S. z tytułu objęcia jej umową społeczną, które wiąże pracodawcę, w szczególności zwrócono uwagę na znaczną obniżkę wysokości wynagrodzenia wynikającą z nowych warunków. Pomimo tego pismem z dnia 14 maja 2014 r. pozwana wypowiedziała I. S. warunki pracy i płacy wskazując, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest przeprowadzona u pracodawcy restrukturyzacja wynikająca z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie spółki do zamówień posiadanych przez spółkę na rok 2014 oraz w związku z koniecznością obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa spółki do poziomu zaplanowanego w budżecie na lata 2014-2016. Zgodnie z treścią wypowiedzenia po upływie jego okresu (tj. od 1 września 2014 r.) powódka miała mieć powierzone stanowisko referent ds. (...) z określonym miejscem pracy jako K. oraz z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.100 zł brutto miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 sierpnia 2014 r. z przyczyn podanych powyżej.

W dniu 20 maja 2014 r. I. S. złożyła pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Brak zgody ze strony powódki na zaproponowane nowe warunki pracy i płacy spowodował, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z końcem dnia 31 sierpnia 2014 r. a pracodawca wystawił I. S. świadectwo pracy z dnia 1 września 2014 r. wskazując jako przyczynę wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Powódka odwołała się od złożonego wypowiedzenia warunków pracy i płacy do Sądu Rejonowego w Koninie (sygn. IV P 153/14), domagając się uznania go za bezskuteczne. W toku postępowania strony zawarły ugodę (powódka proponowała zapłatę kwoty 175 000,00 złotych, zaś pozwana wskazywała, jako najwyższą możliwą kwotę 125 000,00 zł; ostatecznie zawarły ugodę, w której pozwana zobowiązała się do zapłaty I. S. kwoty 10 017,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę), w związku z czym postanowieniem z dnia 25 września 2014 r. Sąd Rejonowy w Koninie umorzył postępowanie w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że od dnia 20 października 2014 r. I. S. była osobą bezrobotną z prawem do zasiłku.

***Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym uznał powództwo I. S. za w całości zasadne.***

Sąd Okręgowy wskazał, że niezasadny był podniesiony przez pozwaną zarzut powagi rzeczy ugodzonej, albowiem treść zawartej między stronami w toku postępowania przed Sądem Rejonowym w Koninie (sygn. IV P 153/14) ugody wskazuje, że ustalone w niej odszkodowanie w kwocie 10 017,00 zł należy wiązać z dochodzonym wówczas roszczeniem o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, którego podstawą były przepisy kodeksu pracy, a nie Umowy (...), przy czym w ugodzie tej nie wskazano, że ustalona kwota w całości wyczerpuje roszczenia powódki wobec pozwanej, zaś sama treść Umowy (...) wskazuje, że odszkodowanie wymienione w przepisie art. 15 Umowy nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy stwierdził także, że Umowa (...) nr (...) – (...) zawarta pomiędzy spółkami wchodzącymi w skład Grupy (...) a związkami zawodowymi działającymi w tych spółkach, stanowiąca porozumienie zbiorowe w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawarte pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a pracodawcą, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (porozumienie zbiorowe).

Niezależnie jednak od powyższego Sąd Okręgowy zauważył, że strony Umowy (...)inkorporowały treść Umowy (...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, z uwagi na co od czasu inkorporowania postanowień pakietu gwarancji zatrudnienia i płacy do układu zbiorowego pracy, stały się one postanowieniami układowymi.

Sąd I instancji wskazał ponadto, że art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma charakter normy jednostronnie obowiązującej, co oznacza to, że partnerzy społeczni, jak i strony umowy o pracę mogą korzystniej uregulować przewidziane w niej standardy (art. 9 § 2 k.p.). Dlatego autonomiczne źródło prawa pracy może ustanowić gwarancję zatrudnienia dla określonej grupy pracowników, która zachowuje moc obowiązywania (stosowania) również w przypadku zwolnień grupowych. Powyższe ma miejsce w niniejszej sprawie, albowiem w dziale (...)Umowy (...) przewidziano szczególne gwarancje zatrudnienia dla pracowników i zgodnie z zamiarem stron wyłączono możliwość wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy w przypadkach, o których mowa w art. 13 Umowy oraz wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, o której mowa w art. 16 Umowy. Dodatkowo Sąd I instancji zauważył, że lista przypadków uchylających gwarancje zatrudnienia zawarta w art. 14 Umowy nie wymieniała rozwiązania umowy o pracę w drodze zwolnień grupowych.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy uznał, że do powódki miały zastosowanie przepisy dot. gwarancji zatrudnienia, wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i mogły stanowić podstawę dochodzonego roszczenia.

Sąd I instancji stwierdził, że dokonane powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło z naruszeniem gwarancji zachowania warunków pracy i płacy oraz z naruszeniem stanowiska związku zawodowego, reprezentującego powódkę, który w piśmie z dnia 28 kwietnia 2014 r. nie wyraził zgody na zamiar wypowiedzenia. Co prawda w ocenie Sądu I instancji nie doszło do naruszenia art. 13 ust. 1 pkt 4 Umowy, albowiem mimo że odległość pomiędzy K. a T. przekracza 45 km, to jednak czas dojazdu środkami komunikacji publicznej pomiędzy tymi miejscowościami nie przekracza 1,25 godziny. Jednakże doszło do naruszenia przez pozwaną art. 13 ust. 3 Umowy, albowiem nowe warunki pracy i płacy powodowały zmniejszenie wynagrodzenia powódki. Pozwana naruszyła jednocześnie art. 12 ust. 2 Umowy, albowiem w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracodawca winien był ustalić nowe warunki zatrudnienia uzgadniając to ze związkiem zawodowym, podczas gdy w przedmiotowej sprawie pozwana jedynie poinformowała organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków i zaproponowania nowych, bez odniesienia się do zarzutów organizacji związkowej, o czym świadczy późniejsze dokonane powódce wypowiedzenia zgodne z warunkami przedstawionymi organizacjom związkowym. Nadto pozwana nie uwzględniła art. 16 Umowy, w którym postanowiono, że nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu po upływie okresu gwarancyjnego. brakuje nie więcej niż 5 lat do nabycia prawa do emerytury

lub świadczenia przedemerytalnego, gdyż w tak określonym terminie powódka nabyłaby prawo do świadczenia przedemerytalnego. Biorąc zatem pod uwagę, że w sprawie doszło do złamania określonych w umowie społecznych zasad, poprzez niezgodne z jej postanowieniami wypowiedzenie zmieniające, zaś w świetle art. 13 ust. 1 uprawnienie do dochodzenia odszkodowania przysługuje w przypadku wystąpienia co najmniej jednej sytuacji wymienionej w tym artykule, Sąd Okręgowy stwierdził, że po stronie powódki powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania.

Równocześnie Sąd I instancji, uznał, że nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony przez pozwaną zarzut nadużycia prawa. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć bowiem miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, zaś w niniejszej sprawie, zawierając umowę społeczną przewidującą dany mechanizm ustalania odszkodowania, pracodawca musiał zdawać sobie sprawę, że niekiedy kwoty odszkodowań mogą być wysokie skoro stanowiło ono iloczyn miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, a więc do 10 sierpnia 2017 r. pomnożone przez miesięczne wynagrodzenie pracownika. Przemawia za tym także określenie wysokości minimalnego odszkodowania przewidzianego przez strony w wysokości siedmiokrotności miesięcznego wynagrodzenia oraz wskazanie, że odszkodowanie nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. W tej sytuacji pozwana powinna przewidzieć, że może być zobowiązana do uiszczenia na rzecz powódki odszkodowania za złamanie gwarancji zatrudnienia w żądanej przez powódkę wysokości. Sąd Okręgowy nie podzielił również stanowiska o konieczności porównania żądanego odszkodowania z roszczeniami odszkodowawczymi przewidzianymi w prawie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, które limitowane jest wysokością 3-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż roszczenie o odszkodowanie z art. 45 k.p. i zasądzenie odprawy z tytułu gwarancji pracowniczych są zupełnie odmiennymi świadczeniami.

Sąd I instancji zauważył ponadto, że zryczałtowane odszkodowanie należy się drugiej stronie stosunku pracy niezależnie od tego, czy szkoda w ogóle powstała i spełnia zarówno funkcje odszkodowawczą, jak i funkcję represyjną – z jednej strony stanowi rekompensatę za utratę pracy, z drugiej zaś stanowi karę umowną (sankcję) dla pracodawcy za bezprawne działanie, wbrew gwarancjom określonym w Umowie (...). Jednocześnie uznał, że brak było podstaw miarkowania kwoty odszkodowania na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż nie było ono rażąco wygórowane, zaś dla oceny adekwatności dochodzonej kwoty nie pozostaje bez znaczenia, że powódka była zatrudniona w pozwanym zakładzie już od 1 października 1982 r., a więc w chwili rozwiązania stosunku pracy posiadała blisko 32-letni staż nienagannej, a wręcz kilkukrotnie chwalonej pracy. Powódka była pozytywnie weryfikowana przez przełożonych, otrzymywała wysokie oceny świadczonej pracy, czego wyrazem było systematyczne powierzanie jej coraz bardziej odpowiedzialnych stanowisk i wyższego wynagrodzenia. W tych warunkach zaproponowanie powódce stanowiska związanego z wynagrodzeniem mniejszym od dotychczas otrzymywanego oraz zmiana miejsca pracy (którym od początku zatrudnienia było miasto T.) na oddalone o ok. 45 km miasto K., stanowiło dla powódki nie tylko znaczną dolegliwość, lecz także stwarzało wrażenie umniejszenia jej roli zawodowej jako wieloletniego pracownika. Także fakt, że powódka otrzymała odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz świadczenie wynikające z zawartej ugody sądowej nie ma wpływu na dochodzone roszczenie, w sytuacji w której strony umowy społecznej świadomie i dobrowolnie przyjęły, że kwota odszkodowania nie wyczerpuje innych roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Również to, że powódka otrzymywała podwyżki wynagrodzenia nie przemawiało za miarkowaniem, skoro kwota wynagrodzenia stanowi odzwierciedlenie jakości i ilości wykonywanej pracy, powierzonych obowiązków oraz posiadanych kwalifikacji. Na marginesie Sąd Okręgowy zauważył, że w toku postępowania sądowego zakończonego ugodą przed Sądem Rejonowym w Koninie pozwany skłonny był wypłacić powódce odszkodowanie w kwocie 125 000 zł, a zatem powyższa kwota także i z tego powodu nie może być uznana za wygórowaną. Z uwagi na powyższe, Sąd I instancji uznał, że dochodzona kwota nie jest rażąco wygórowana i w okolicznościach niniejszej sprawy jest ona w pełni adekwatna i usprawiedliwiona, a jej dochodzenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego uwzględnił w całości powództwo I. S. i **wyrokiem** z dnia 23 lipca 2015 r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki dochodzoną pozewem kwotę 175 751,45 złotych (punkt I), przy czym na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie

I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 021,47 zł, stanowiącej średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki (punkt IV) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt II i III).

**Apelację** od powyższego wyroku wywiodła pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 9 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że Umowa (...) nr (...) (...) dnia 19 lipca 2007 r. stanowi autonomiczne źródło prawa pracy, podczas gdy brak jest przesłanek ustawowych przemawiających za możliwością przyznania Umowie (...) charakteru źródła prawa pracy,
2. art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 87 Konstytucji RP, poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że Umowa (...) stanowi źródło prawa pracy, mimo iż nie spełnia wymogów ustawowych,
3. art. 10 ust. 2 i 3 w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez ich błędne niezastosowanie, skutkujące uznaniem, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie wyłączyła zastosowania Umowy (...),
4. art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 13 Umowy (...) poprzez ich błędną wykładnię, skutkującą uznaniem, że Umowa (...) wyłączyła stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych, podczas gdy ustawa o zwolnieniach grupowych stanowi *lex specialis* w stosunku do regulacji unormowanej przez art. 13 Umowy (...),
5. art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że Umowa (...), jako akt normatywny hierarchicznie niższy od ustawy o zwolnieniach grupowych, ma pierwszeństwo stosowania, przy jednoczesnym pominięciu okoliczności, że oba akty regulują całkowicie odmienną materię,
6. art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, skutkującą uznaniem, że dochodzone przez powódkę roszczenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa,
7. art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię, skutkującą uznaniem, że nie zachodzą przesłanki do miarkowania odszkodowania, mimo że z okoliczności sprawy wynika, że gdyby powódka przyjęła proponowane pracy i płacy w okresie objętym gwarancjami zatrudnienia, otrzymałaby kwotę co najmniej 146 995,45 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę, jednak z propozycji tej nie skorzystała

oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały istotny wpływ na wynik postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów niezgodnie z ich treścią oraz sprzecznie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz rażące przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez niezasadne uznanie, że ustalony stan faktyczny nie uzasadnia uznania, iż roszczenie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący **wniósł o:**

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje,
2. ewentualnie na wypadek uznania, że nie zachodzą przesłanki do zmiany zaskarżonego wyroku o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Koninie, z jednoczesnym zasądzeniem od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :**

Wniesioną przez pozwaną spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. apelację uznać należy za bezzasadną.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów, przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego w świetle zasady sędziowskiej oceny materiału dowodowego, wyczerpująco wskazując, które dowody uznał za wiarygodne i dlaczego, a które nie, co logicznie i spójnie uzasadnił. W wyniku powyższego, Sąd Okręgowy wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy. Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu Apelacyjnego wszystkie ustalenia faktyczne, dokonane przez Sąd Okręgowy, znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, który Sąd I instancji właściwie ocenił na podstawie jego wszechstronnego rozważenia, polegającego na rzetelnej, bezstronnej ocenie wyników postępowania i ich prawidłowej interpretacji, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Odnosząc się zaś do podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia przepisu postępowania art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd dokonując oceny dowodów uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu oraz wyprowadzania z nich odmiennych, niż sąd, wniosków. Tylko bowiem w przypadku, gdy brak jest logiki w wyprowadzaniu przez sąd wniosków z zebranego materiału dowodowego (naruszenie zasad logiki może polegać m.in. na wewnętrznej sprzeczności wyroku, polegającej na dokonaniu przez sąd dwóch odmiennych ustaleń w zakresie tej samej okoliczności, na dokonaniu przez sąd ustaleń, które pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym, który sąd uznał za wiarygodny, na uznaniu za wiarygodne w całości dowodów, które pozostają ze sobą w częściowej sprzeczności lub na wyprowadzeniu logicznie błędnych wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności) albo gdy wbrew zasadom doświadczenia życiowego sąd nie uwzględni jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Natomiast jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać. Strona skarżąca ma zaś obowiązek wykazania naruszenia przez sąd zasad oceny dowodów wynikających z art. 233 k.p.c., a zatem wykazania, że sąd wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów.

Na gruncie niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż apelująca – mimo że w apelacji podnosi formalnie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. – to w rzeczywistości w treści apelacji nie kwestionuje ona oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy (nie wskazuje, że Sąd Okręgowy wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów). W szczególności zauważyć należy, że na żadnym etapie postępowania pozwana nie kwestionowała okoliczności wypowiedzenia powódce pismem z dnia 14 maja 2014 r. warunków pracy i płacy ani dokonania go mimo sprzeciwu Związku Zawodowego (...) S.A Oddziału (...) K. w K. oraz wbrew treści gwarancji zatrudnienia, które stanowiły okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. We wniesionej apelacji wskazuje ona jedynie na błędną ocenę w zakresie przyjęcia przez Sąd I instancji, że dochodzona przez powódkę kwota odszkodowania nie jest wygórowana oraz że na gruncie niniejszej sprawy brak było podstaw do zastosowania art. 8 k.p. Jednakże ocena ta stanowi ocenę prawną (będącą przedmiotem rozważań w dalszej części uzasadnienia), a nie kwestię ustalenia stanu faktycznego, dlatego podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należało uznać za chybiony.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny w pełni podzielił wszelkie ustalenia Sądu I instancji i przyjął je za własne, bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

***Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny podzielił również w całości ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy.***

Wskazać należy bowiem, że przepis art. 9 § 1 k.p. stanowi, że 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. Zgodnie zaś z art. 9 § 2 k.p. 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. Ponadto zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Z treści przepisu art. 9 § 1 k.p. wynika więc, że prawem pracy w rozumieniu kodeksu pracy są nie tylko przepisy zawarte w źródłach prawa obowiązującego powszechnie (art. 87 Konstytucji RP), ale także określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie **porozumień zbiorowych**. Odnosząc się zaś do relacji po między art. 9 § 1 k.p. i art. 87 oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, uznać należy, że ani art. 87, ani art. 59 ust. 2 Konstytucji RP nie uchyliły mocy obowiązującej art. 9 § 1 k.p. i że przepis ten nie jest sprzeczny z Konstytucją, gdyż nie jest zaprzeczeniem art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, lecz jest jego rozwinięciem (por. m. in. uchwałę Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., sygn. III PZP 2/06.). Ratio legis art. 59 ust. 2 Konstytucji RP stanowi udzielenie gwarancji partnerom społecznym (art. 20 Konstytucji RP) dla ich prawa do zawierania dowolnych porozumień zbiorowych, przy czym zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. (który – jak wskazano wyżej – rozwija art. 59 ust. 2 Konstytucji RP), postanowienia porozumień zbiorowych są przepisami prawa pracy pod warunkiem, że mają oparcie w ustawie. W tym miejscu skazać należy, że problematyka charakteru prawnego porozumień zbiorowych przez wiele lat wywoływała spory i kontrowersje, co dotyczyło zwłaszcza użytego w art. 9 § 1 k.p. określenia „oparcia ustawowego”. Jednakże w ocenie Sądu Apelacyjnego pojęcie oparcia ustawowego należy rozumieć szeroko – jako wskazanie w ustawie (wrażne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia. Takie 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 i art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy) - por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., sygn. III PK 114/05, uchwała Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., sygn. III PZP 2/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 r., sygn. I PK 216/14).. Możliwa jest więc rozszerzająca wykładnia pojęcia „oparcia na ustawie” z art. 9 § 1 k.p., która pozwala na zawarcie z porozumień zbiorowych m. in. odnośnie pakietów socjalnych. Przy czym jednocześnie zauważyć należy, że spór prawny co do możliwości zawierania porozumień zbiorowych co do pakietów socjalnych został ostatecznie rozstrzygnięty w uchwale Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., sygn. III PZP 2/06, w której stwierdzono, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny w całości podziela powyższą ocenę prawną odnośnie możliwości zawierania porozumień zbiorowych co do pakietów socjalnych, co prowadzi do stwierdzenia, że Umowa (...) nr (...) (...) z dnia 19 lipca 2007 r. (zwana dalej (...)) mogła zostać w niniejszej sprawie skutecznie zawarta i stanowi autonomiczne źródło prawa pracy.

Niemniej jednak na gruncie niniejszej sprawy powyższe rozważania nie mają istotnego znaczenia. Jak wynika bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego, zgodnie z zobowiązaniem zawartym w art. 51 Umowy (...) umowa ta została inkorporowana protokołem dodatkowym nr (...) z dnia 30 października 2007 r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. jako załącznik nr (...) - „Gwarancje praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji”, którego treść stanowi powtórzenie treści Umowy (...). Przedmiotowy protokół dodatkowy wszedł w życie z dniem zarejestrowania i z mocą obowiązującą od 1 sierpnia 2007 r. i z tą chwilą udzielona pracownikom gwarancja zatrudnienia, będąca przedmiotem sporu, stała się normą układu zbiorowego pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, co powoduje, że przestał być aktualny problem mocy wiążącej Umowy (...) (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., sygn. I PK 23/10). Wskazać należy bowiem, że zgodnie z treścią



art. 240 § 2 k.p. układ, poza sprawami wymienionymi w § 1 (tj. warunkami, jakim powinna odpowiadać treść stosunku prac oraz wzajemnymi zobowiązaniami stron układu, w tym dotyczącymi stosowania układu i przestrzegania jego postanowień), **może określać inne sprawy** nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. W szczególności może on obejmować zmieniające na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 438/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., sygn. I PK 23/10). W tym miejscu dodatkowo zauważyć należy, że do dnia 31 grudnia 2000 r. obowiązywał przepis art. 240 § 3 k.p. w brzmieniu wyłączającym możliwość określenia w układzie m. in. zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jednakże przepis w tym brzmieniu uważany był za niezgodny z art. 59 Konstytucji RP oraz postanowieniami ratyfikowanej Konwencji Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 438/99) z uwagi na co ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2000 r., Nr 107 poz.1127) przepis ten został zmieniony i otrzymał aktualnie obowiązujące brzmienie („układ nie może naruszać praw osób trzecich”). W uzasadnieniu projektu powyższej ustawy wprost wskazano, że celem dokonanej zmiany art. 240 k.p. jest zapewnić swobody rokowań, w tym także w zakresie przedmiotu rokowań oraz dostosowanie przepisów tego artykułu do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i wiążących Polskę umów międzynarodowych (por. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Sejm RP III kadencji, nr druku 1423). Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie możliwe było określenie przez strony w załączniku nr (...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy lub płacy (tzw. gwarancja zatrudnienia) o treści przyjętej w tym załączniku (tj. odpowiadającej treści Umowy (...)).

W konsekwencji podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 9 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 87 Konstytucji RP należy uznać za chybione.

Jednocześnie wskazać należy, że – wbrew twierdzeniom apelującej – przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90 poz. 844 ze zm.), zwanej dalej „ustawą o zwolnieniach grupowych”, nie wyłączają korzystniejszych zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy lub płacy (tzw. gwarancja zatrudnienia) przewidzianych w zawartym przez strony układzie zbiorowym pracy (w załączniku nr 24 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r.). Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczą bowiem jedynie wyłączenia ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownika, której to ochronie stosunek pracy **podlega z mocy odrębnych przepisów**, a nie z mocy zobowiązania stron, co wprost wynika z treści art. 5 ust. 1 i art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepis art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi bowiem, że przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia **nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy**, z zastrzeżeniem ust. 5. Także przepis art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych (do którego odwołuje się również art. 10 ust. 3 tej ustawy) stanowi, że w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, **których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem** i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Z regulacji tych wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy **przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy**. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych ("z zastrzeżeniem" tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny).

Jednakże według art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się (między innymi) art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p., czyli nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepisy te wprowadzają „zawiły system odstępień od kodeksowych standardów ochrony stosunku pracy”. W istotnych elementach sprowadza się on do następujących reguł: 1) w razie zwolnień grupowych wyłączona jest szczególna ochrona trwałości stosunków pracy **wynikająca z wszelkich przepisów** (zasada); 2) jednakże pracownicy wymienieni (taksatywnie) w art. 5 ust. 5 ustawy są chronieni w ograniczonym zakresie, czyli przed wypowiedzeniem definitywnym, gdyż pracodawca może im "jedynie" wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (wyjątek od zasady z art. 5 ust. 1 ustawy) i wreszcie 3) jeżeli przyczyną zwolnień grupowych jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, to nie stosuje się żadnych przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (można powiedzieć, że z mocy art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 41<sup>1</sup> k.p. następuje w ten sposób powrót do zasady z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, czyli uchylecia wszelkich ochron) – por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., sygn. II PK 21/10. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych odnoszą się zatem do ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, której stosunek pracy podlega **z mocy przepisów prawa (co wynika wprost z ich treści), a nie z mocy dobrowolnego (umownego) zobowiązania strony (pracodawcy)**. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczą więc wyłączenia konkretnego typu ochrony – ochrony narzuconej wszystkim pracodawcom z góry przez ustawodawcę w przepisach prawa (ochrony dotyczącej powszechnie wszystkich pracowników).

Jednakże nawet jeśli przyjąć, że postanowienia układu zbiorowego pracy stanowią „odrębne przepisy prawa” w rozumieniu art. 5 ust. 1 i art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, to uwzględniając treść art. 9 § 2 k.p. stwierdzić należy, że brak jest przeszkód do kształtowania sytuacji pracowników w układzie zbiorowym w sposób bardziej korzystny i gwarantowania im trwałości stosunku pracy pomimo treści obowiązujących przepisów umożliwiających uchylecie tej ochrony. Zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma bowiem charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Przyjęcie innego stanowiska oznaczałoby, że ustawodawca mógłby zawsze, w drodze przepisów bezwzględnie obowiązujących, ograniczyć wolność rokowań - wolność kształtowania treści układu albo ex ante - uniemożliwiając określoną regulację układową - albo ex post - przekreślając wyniki rokowań zbiorowych (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., sygn. II PK 21/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2013 r., sygn. II PK 143/12 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., sygn. II PK 261/07). Zatem stwierdzić należy, że na gruncie niniejszej sprawy ustawa o zwolnieniach grupowych nie wyłączyła zastosowania bardziej korzystnych postanowień ochronnych zawartych w załączniku nr 24 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. Równocześnie podkreślić należy – co słusznie zauważył Sąd Okręgowy - że art. 14 załącznika nr 24 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. nie wymienia rozwiązania umowy o pracę w drodze zwolnień grupowych jako przypadku uchylającego udzieloną w układzie gwarancję zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 10 ust. 2 i 3 w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 13 Umowy (...) oraz art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. należy uznać za chybione.

W końcu wskazać należy, że na gruncie niniejszej sprawy brak było podstaw do miarkowania dochodzonego przez powódkę odszkodowania ryczałtowego określonego przez art. 15 załącznika nr 24 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. w wysokości odpowiadającej iloczynowi miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego (liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę) oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika na dzień rozwiązania stosunku pracy (ustalonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy) na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. ani do uznania na podstawie art. 8 k.p., że dochodzone przez powódkę roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycia prawa.

Wskazać należy bowiem, że zastrzeżone odszkodowanie ryczałtowe nie jest rażąco wygórowane już z tego powodu, że odpowiada wysokości doznanej przez powódkę, jako wierzyciela, szkody (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., sygn. V CSK 49/08). Jak wynika bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji powódka od dnia 20 października 2014 r. była osobą bezrobotną. Nadto zauważyć należy, że zastrzeżone odszkodowanie ryczałtowe nie przekraczałoby wartości świadczenia pozwanej na rzecz powódki z tytułu stosunku pracy (wynagrodzenia) należnego jej za sporny okres w sytuacji, gdyby naruszenie gwarancji zatrudnienia przez pozwaną nie nastąpiło (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2009 r., sygn. III CSK 198/08). Zatem również porównanie stosunku żądanego odszkodowania ryczałtowego (kary umownej) do wartości całej umowy w spornym okresie (której odszkodowanie nie przekracza) nie pozwala na stwierdzenie rażącego wygórowania zasadnego odszkodowania. Także stosunek kary umownej do naruszonego interesu wierzyciela jest odpowiedni (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2005 r., sygn. II CK 626/04). Wskazać należy bowiem, że w sytuacji, gdy powódka, będąca wieloletnim, dobrze ocenianym pracownikiem pozwanej, z przyczyn leżących po stronie pozwanej (przeprowadzona u pracodawcy restrukturyzacja) i wskutek naruszenia przez nią udzielonej gwarancji zatrudnienia utraciła zatrudnienie i została osobą bezrobotną, to jej słuszny interes przemawia za przyznaniem jej odszkodowania w wymiernej wysokości, adekwatnej do utraconych dochodów za sporny okres. Jednocześnie w ocenie Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw do czynienia powódce zarzutu (i twierdzenia, że przyczyniała się ona do zwiększenia szkody) z faktu, iż nie przyjęła ona zaproponowanych jej przez pozwaną nowych warunków pracy i płacy. Jak słusznie zauważył bowiem Sąd Okręgowy, zaproponowanie powódce, będącej wieloletnim, nagradzonym i piastującym wyższe stanowisko pracownikowi, stanowiska związanego z dużo niższym niż dotychczas wynagrodzeniem oraz zmiana wieloletniego miejsca pracy na inne miasto (K.), stanowiło dla powódki nie tylko znaczną dolegliwość, lecz także umniejszało jej rolę zawodową jako wieloletniego pracownika. Dlatego brak przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych jej przez pozwaną należy na gruncie niniejszej sprawy uznać za usprawiedliwione. Ponadto – jak również zauważył Sąd I instancji – dochodzona wysokość odszkodowania także sama w sobie nie była rażąco wygórowana. Wyniosła ona bowiem 175 751,45 zł za naruszenie gwarancji zatrudnienia wobec pracownika z 32-letnim stażem nienagannej pracy, zaś w sprawach, w których Sąd Najwyższy dopuścił możliwość miarkowanie odszkodowania, miały miejsce sytuacje, w których pracownicy z dużo niższym stażem pracy domagali się od pracodawcy dużo wyższych odszkodowań (np. kwot 800 000 zł, 1 700,000 zł) – por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., sygn. II PK 93/10 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., sygn. II PK 67/10 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., sygn. I PK 126/10. Także okoliczność, że w toku postępowania sądowego przed Sądem Rejonowym w Koninie (sygn. IV P 153/14), zakończonego ugodą, pozwana skłonna była wypłacić powódce odszkodowanie w kwocie 125 000 zł, przemawia za uznaniem, że odszkodowanie dochodzone w przez powódkę w niniejszej sprawie nie jest rażąco wygórowane. Jednocześnie zauważyć należy, że w art. 15 ust. 3 załącznika nr (...) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r. zaznaczono, że odszkodowanie przewidziane w postanowieniach rozdziału nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę, a zatem nieuzasadnione są również twierdzenia pozwanej, że fakt zawarcia przez strony w toku postępowania o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne toczącym się przed Sądem Rejonowym w Koninie (sygn. IV P 153/14) ugody oraz wysokość ustalonego w niej odszkodowania (10 017,00 zł) ma jakikolwiek wpływ na ocenę odszkodowania w niniejszej sprawie. Dotyczy to bowiem odszkodowania z innego tytułu (nieprawidłowego wypowiedzenia zmieniającego, a nie z tytułu gwarancji zatrudnienia), a ponadto - jak wskazano już wyżej – brak jest przeszkód do ustalenia przez strony w drodze umowy (układu), korzystniejszych zasad ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy lub płacy (tzw. gwarancja zatrudnienia). To samo odnosi się do wskazywanego przez pozwaną porównania wysokości umówionego odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia do odszkodowania przewidzianego przez kodeks pracy odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w wysokości do trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.) oraz uzyskanej przez powódkę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, które również należne są z zupełnie innych tytułów.

Biorąc całokształt powyższych okoliczności stwierdzić należy również, że dochodzone przez powódkę roszczenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa, zwłaszcza, że pozwana nie wykazała

w niniejszej sprawie wyjątkowych okoliczności, przemawiających za zastosowaniem w niniejszej sprawie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r., sygn. I PK 29/13).

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji słusznie uznał, że dochodzone przez powódkę roszczenie jest należne, a jego wysokość jest w pełni adekwatna i usprawiedliwiona (nie jest rażąco wygórowana) i w okolicznościach jego dochodzenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa.

Mając powyższe na względzie, również w ocenie Sądu Apelacyjnego do powódki miały zastosowanie przepisy dot. gwarancji zatrudnienia, wynikające z załącznika nr(...)do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 14 kwietnia 2005 r., a biorąc pod uwagę, że w niniejszej sprawie doszło do złamania tej gwarancji poprzez niezgodne z jej postanowieniami wypowiedzenie zmieniające, uznać należało, że powódka była uprawniona do dochodzenia odszkodowania przewidzianego w tym układzie (i to w pełnej wysokości, co wyjaśniono powyżej). W konsekwencji należało stwierdzić, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy, zaś **apelację należało uznać za bezzasadną** i na podstawie art. 385 k.p.c. **oddalić**, co uczynił Sąd Apelacyjny w **punkcie 1** wydanego wyroku.

Orzeczenie o kosztach zawarte w **punkcie 2** wydanego wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

SSA Marek Borkiewicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
----------------------	-----------------------	---------------