

Sygn. akt III APa 53/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Irena Raczkowska

Sędziowie: SA Genowefa Glińska

SO del. Renata Szelhaus (spr.)

Protokolant: asystent sędziego Łukasz Grzechnik

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2012 r. w Warszawie

sprawy A. W.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda A. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 20 czerwca 2012 r. sygn. akt XXI P 43/06

I. oddala apelację;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w instancji odwoławczej.

/-/ G. G. /-/ I. R. /-/ R. S.

Sygn. akt III APa 53/12

UZASADNIENIE

Powód A. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. w W. na jego rzecz kwoty 206.186,37 zł tytułem odszkodowania z pakietu socjalnego wraz z odsetkami od dnia 23.02.2006r. do dnia zapłaty; kwoty 29.849,01 zł tytułem odsetek ustawowych od dochodzonego odszkodowania za okres od 08.01.2005r. do 22.02.2006r.; kwoty 4.843,6 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 23.02.2006r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej za 2004r.; kwoty 443,55 zł tytułem odsetek ustawowych od dochodzonej premii za okres od 01.06.2005r. do dnia 22.02.2006r.; kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powoda, kwoty 1000 zł tytułem odszkodowania za mobbing. (k. 346) Na rozprawie w dniu 13.06.2012r. powód wnosil o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz

- kwoty 206.186,37 zł tytułem odszkodowania z pakietu socjalnego wraz z odsetkami od dnia 23.02.2006r. do dnia zapłaty,

- kwoty 29.849,01 zł tytułem odsetek ustawowych od dochodzonego odszkodowania za okres od 08.01.2005r. do 22.02.2006r. ,

- kwoty 4.843,6 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 23.02.2006r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej za 2004r.,
- kwoty 443,55 zł tytułem odsetek ustawowych od dochodzonej premii za okres od 01.06.2005r. do dnia 22.02.2006r.

W pozostałym zakresie powód cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. (k. 756).

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 20 czerwca 2012r Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.843,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2006r. do dnia zapłaty tytułem premii rocznej za 2004r. oraz kwotę 443,55 zł tytułem ustawowych odsetek od ww. kwoty premii a oddalił roszczenie o premię w pozostałym zakresie; oddalił powództwo o odszkodowanie wywodzone z postanowień pakietu socjalnego; w pozostałym zakresie postępowanie umorzył; wyrokowi w części uwzględniającej powództwo nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.042,73 i koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Orzeczenie to Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód - A. W. był zatrudniony w (...) S.A w W. (poprzedniku prawnym pozwanego) od dnia 01.10.1999r. na stanowisku ekonomisty, w dziele cen i taryf, w oparciu o umowę na czas nieokreślony (k. 11). Od dnia 1.01.2004r. pracował jako szef (...), gdzie jego przełożonym był K. Ś.. W tym czasie dochodziło do nieporozumień pomiędzy pracownikiem i przełożonym na tle umowy o zakazie konkurencji. Pozwany zawierał wówczas takie umowy z pracownikami na wyższych stanowiskach, proponując im podpisanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez okres 1-go roku, jednocześnie proponowane były podwyżki wynagrodzeń w wysokości 15-30%. Rozmowy na temat zawarcia przez powoda umowy o zakazie konkurencji trwały przez okres kilku miesięcy, ostatecznie propozycja podwyżki wynagrodzenia dla powoda została ustalona na 20%. Przedstawiono ją powodowi w czasie rozmów z przełożonym K. Ś. i C. H. w czerwcu 2004r. Powód nie wyraził zgody na taką podwyżkę, chciał wynagrodzenia kilkakrotnie wyższego. W dniu 3 listopada 2004 r. A. W. wystąpił do pozwanej z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2004 r. Jednocześnie wyraził wolę skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść. Wniosek nie został uwzględniony z uwagi na brak zgody przełożonego C. H. oraz brak planów likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy - w tym czasie w dziale handlowym spółki raczej poszukiwano nowych pracowników niż ograniczano zatrudnienie kadry. W związku z niedojściem do w/w porozumienia z pracodawcą oraz wobec - jak podnosił powód - lżenia go przez pracodawcę, obniżania jego poczucia przydatności zawodowej w dniu 7 stycznia 2005 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 października 2001 r. na podstawie art. 55 § 1¹ oraz § 2 KP bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych zasad prawa pracy oraz jego obowiązków tj. naruszania godności osobistej oraz stosowania bezprawnych form nacisku w celu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, stosowania mobbingu, uniemożliwienie wykonywania pracy. Złożył jednocześnie wniosek o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy tj. okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia wyrokiem z 7 lutego 2008 r. w sprawie VIII P oddalił powództwo powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, jako nie zasługujące na uwzględnienie, wskazując że podniesione przez powoda okoliczności nie mogą zostać uznane za wystarczające do rozwiązania stosunku pracy w trybie 55 § 1¹ KP. Powód złożył od wskazanego wyroku apelację, która wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 14.11.2008r. w sprawie XII Pa 406/08 została oddalona. Wniesioną przez powoda skargę kasacyjną Sąd Najwyższy w dniu 08.10.2009r. w sprawie II PK 1114/09 oddalił ze względu na brak uzasadnionych podstaw jej wniesienia (k. 392-400, 416-424, 440-458).

W dniu 15.10.2002r. został zawarty Pakiet Socjalny - Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych, Związkowych dla Pracowników w związku z prywatyzacją (...) S.A. Pakiet podpisała (...) z siedzibą w E. i związki zawodowe działające u pozwanego. Zgodnie z zapisami pakietu podpisanego także przez (...) S.A. ilekroć w treści pakietu pojawiało się słowo „spółka” dotyczyło ono (...) S.A. i jej następców prawnych”. W § 3 pkt. 2 pakietu socjalnego ustalono, że Spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy

pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jeżeli pracownik zostanie zwolniony przez Spółkę przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt 1. Dodatkowo § 3 pkt 5 pakietu socjalnego zawarto enumeratywne wyliczenie pracowników, których gwarancja nie obejmuje. Mowa jest tam o pracownikach:

- a) zatrudnionych na czas określony, na okres próbny lub czas wykonywania określonej pracy, i których umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w tym jeżeli uległa rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na który została zawarta lub po ukończeniu pracy, do wykonania której została zawarta;
- b) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika;
- c) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 kodeksu pracy, przy czym nie dotyczy to rozwiązania z powodu choroby wywołanej wypadkiem przy pracy lub w drodze z lub do pracy;
- d) których umowa o pracę wygasła na podstawie art. 66 kodeksu pracy;
- e) którzy uzyskali uprawnienia emerytalne na podstawie obowiązujących przepisów, lub którzy nabyli uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy;
- f) którzy rozwiązyali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron;
- g) którzy nie przyjęli żadnej z dwóch równorzędnych propozycji, o których mowa w § 3 pkt 2, po uprzednim poinformowaniu Związków Zawodowych.

W wyliczeniu tym nie zawarto rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ KP, (k. 274-294 pakiet socjalny).

U pozwanego w dniu 23.12.1999r. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W § 24 (po ujednoliceniu tekstu § 25) ustalono, iż pracownikom zatrudnionym u pracodawcy przysługują następujące świadczenia i nagrody: pkt.1: premia roczna stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Premię roczną należy wypłacać pracownikom proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku u danego pracodawcy nie później niż do końca maja następnego roku. Kryteria wypłaty premii określa regulamin podziału premii rocznej ustalony w porozumieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, (k. 699). Zgodnie z tą dyspozycją pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi 18.02.2000r. wprowadził w życie Regulamin podziału premii rocznej (k. 68). Regulamin ten stanowi, że pracownik nabywa prawo do premii rocznej pod warunkiem pracy w (...) S.A. w roku, za który ona przysługuje oraz pozostawania w stosunku pracy w dniu wypłaty premii rocznej. Pracownik otrzymuje premię w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w ciągu roku. W pkt. 1.4.5 wskazano, iż pracownik nabywa prawo do premii w przypadku nie pozostawania w zatrudnieniu w dacie wypłaty premii jeśli umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Powód dochodził od pracodawcy w związku z rozwiązaniem przez siebie umowy o pracę odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia zawartej w pakiecie socjalnym (za 51 miesięcy do końca okresu gwarancyjnego) oraz premii za 2004r., której nie otrzymał. Pracodawca odmówił wypłaty tych świadczeń wskazując, iż umowa o pracę nie została rozwiązana przez spółkę co uniemożliwia wypłatę odszkodowania, zaś w wypadku premii powód nie nabył do niej praw, gdyż nie pozostawał w zatrudnieniu w dacie wypłaty premii.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Co do roszczenia o zasądzenie premii rocznej za 2004r. Sąd uznał to roszczenie za w pełni uzasadnione. Powód 14 czerwca 2007 r. cofnął pozew co do premii za 2004 r. wraz ze zrzeczeniem się tego roszczenia (k. 262). Następnie w dniu 19 sierpnia 2007 r. ponownie wniósł roszczenie o premię w kwocie 5 287, 15 złotych (w tym 443, 55 złotych skapitalizowanych odsetek za okres od 1 czerwca 2005r. do 22 lutego 2006 r.) wraz z odsetkami od 23 lutego 2006 r. do dnia zapłaty (k. 345-346). Niewątpliwym zdaniem Sądu jest, iż Powód mógł ponownie skutecznie wnieść roszczenie

o premię, gdyż roszczenie to nie uległo przedawnieniu (bieg terminu przedawnienia przedmiotowej premii biegł od końca maja 2005 r. i wynosił 3 lata). Co więcej wcześniejsze zrzeczenie się premii dokonane przez powoda nie mogło zostać uznane za skuteczne jako odnoszące się do wynagrodzenia. Artykuł 84 KP stanowi, że pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Tym samym powód nie mógł zrzec się skutecznie prawa do premii jako składnika wynagrodzenia. W ocenie Sądu powód nabył prawo do premii za 2004 r. albowiem była to premia regulaminowa i spełniał wymogi jej przyznania gdyż przepracował cały 2004 rok. Premia był to składnik wynagrodzenia za pracę wykonaną, a odmowa jego wypłaty w świetle przepisów prawa pracy była nieuzasadniona. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 1996 r. (I PRN 94/96, OSNP 1997/8/131) podzielił ukształtowaną linię orzecniczą mówiącą, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. Pogląd ten zdaniem Sądu Najwyższego należy rozszerzyć na wszystkie przypadki, w których pracownik wykonuje pracę w określonym czasie, a następnie zostają przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 KP), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (art. 78 KP), czy zasadą równego traktowania pracowników (art. 11² KP). Tym samym zapis w Regulaminie premiowania warunkujący nabycie przez pracownika prawa do premii rocznej pod warunkiem pozostawania w stosunku pracy w dniu wypłaty premii rocznej jest niezgodny z przepisami prawa pracy tj. art. 80 kp i art. 11¹ kp. Argument, że wprowadzeniu tego zapisu do Regulaminu premiowania towarzyszyła chęć Związków Zawodowych do zatrzymania jak największej puli środków dla pracowników nadal zatrudnionych nie może ważyć w tej kwestii (vide zeznania S. K., k. 755). (...) jest źródłem prawa pracy. Jego przepisy znajdują zastosowanie o tyle, o ile nie są mniej korzystne dla pracowników od przepisów Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 KP). (...) przyznawał pracownikom prawo do premii rocznej. Tym bardziej regulamin podziału premii, który był jedynie aktem wykonawczym nie mógł pozbawiać pracownika prawa do tej premii o ile spełnił on podstawowe kryterium tj. pracował w roku za który przysługuje premia. Rozważany zapis regulaminu narusza przepisy Kodeksu pracy, kiedy wymaga, aby pracownik ubiegający się o premię za poprzedni rok był zatrudniony u pracodawcy także w dniu wypłaty premii, tym bardziej, że premia mogła być wypłacona dopiero z końcem maja roku następującego po roku, którego premia dotyczy. Takie sformułowanie Regulaminu podziału premii rocznej stawia go w sprzeczności z przepisami prawa pracy, w szczególności art. 80 i 11² KP. W związku z tym nie może znaleźć zastosowania.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powód przepracował cały rok 2004r., za który wypłacana była premia, tym samym nabył do niej prawo albowiem zapis regulaminu podziału premii o prawie do tej premii tylko w przypadku pozostawania w zatrudnieniu w dacie wypłaty premii w ocenie Sądu jako niezgodny z prawem jest nieważny. Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 80 kp zasądził na rzecz powoda dochodzona przez niego premia za 2004r. w kwocie 4 843, 60 złotych, która nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Sąd na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300kp zasądził na rzecz powoda skapitalizowane odsetki ustawowe w kwocie 443, 55 złotych od zasądzonej premii za okres od 1 czerwca 2005r. (data wymagalności tj data wypłaty premii) do dnia 22.02.2006r. Nadto od zasądzonej premii i skapitalizowanych odsetek sąd zasądził odsetki ustawowe od daty doręczenia pozwanemu pozwu tj. od dnia 28 marca 2006r. Powód wniósł zaś o zasądzenie odsetek od dnia wniesienia pozwu. W tym zakresie żądanie zostało więc oddalone (k. 40).

Odnośnie roszczenia o odszkodowanie Sąd Okręgowy uznał je za nieuzasadnione i oddalił w całości. Jak Sąd Okręgowy stwierdził, bezsprzecznym jest, czego nie kwestionowała strona pozwana, iż (...) S.A. w W. - obecnie (...) S.A. w W. (k. 682-688 odpis z KRS) była biernie legitymowana w niniejszym procesie w zakresie roszczenia o odszkodowanie z pakietu socjalnego. Niewątpliwym jest, iż stronami pakietu były (...) z siedzibą w E. i 3 związki zawodowe działające w (...) S.A. Celem pakietu było zapewnienie pracownikom (...) S.A. gwarancji zatrudnienia, gwarancji socjalnych, związkowych w związku z prywatyzacją spółki. Pakiet socjalny stanowił załącznik do umowy sprzedaży pozwanej

spółki. Mimo, iż pozwana nie była stroną pakietu, przyjęła na siebie wykonanie zobowiązań wynikających z pakietu, akceptowała i podpisała pakiet, w jej imieniu podpisał pakiet członek zarządu S. K. (k. 293). W czasie obowiązywania pakietu pozwana spółka nie kwestionowała jego zapisów, realizowała jego zapisy, wypłacała przewidziane w pakiecie świadczenia, w wypadku spełnienia przesłanek przez danego pracownika wypłacała także odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia. W ocenie Sądu pakiet socjalny jest źródłem prawa w rozumieniu przepisów prawa pracy i na jego podstawie pracownik może dochodzić roszczeń przewidzianych przez pakiet. W §3 pkt. 1 strony pakietu ustaliły, iż z dniem wejścia w życie Porozumienia pracownikom przysługuje gwarancja zatrudnienia i indywidualnego wynagrodzenia w wymiarze 75 miesięcy, która w każdym wypadku upływa z dniem uzyskania wieku emerytalnego. W § 3 pkt. 2 pakietu socjalnego strony zagwarantowały pracownikom prawo do odszkodowania w wypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia: „W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt. 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika, przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1 Spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”. Dodatkowo § 3 pkt. 5 pakietu socjalnego zawarto enumeratywne wyliczenie pracowników, których gwarancja nie obejmuje. Mowa jest tam o pracownikach:

- a) zatrudnionych na czas określony, na okres próbny lub czas wykonywania określonej pracy, i których umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w tym jeżeli uległa rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na który została zawarta lub po ukończeniu pracy, do wykonania której została zawarta;
- b) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika;
- c) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 kodeksu pracy, przy czym nie dotyczy to rozwiązania z powodu choroby wywołanej wypadkiem przy pracy lub w drodze z lub do pracy;
- d) których umowa o pracę wygasła na podstawie art. 66 kodeksu pracy;
- e) którzy uzyskali uprawnienia emerytalne na podstawie obowiązujących przepisów, lub którzy nabyli uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy;
- f) którzy rozwiązali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron;
- g) którzy nie przyjęli żadnej z dwóch równorzędnych propozycji, o których mowa w § 3 pkt. 2, po uprzednim poinformowaniu Związków Zawodowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwym jest, iż w wyliczeniu tym nie umieszczono osób, które rozwiązały umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy zakładu pracy. W ocenie Sądu pracownik rozwiązujący stosunek pracy w ten sposób nie traci prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia. Zgodnie z art. 55 § 1¹ KP pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Zauważyć należy, że według art. 55 § 3 KP rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1¹ KP pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W razie wypełnienia przesłanek z art. 55 § 1¹ KP uzasadnione byłoby domaganie się przez powoda odszkodowania z § 3 pkt. 2 pakietu socjalnego. Jednakże, co ustalił Sąd Rejonowy rozpatrujący roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zgłoszone przez powoda, przesłanki te nie zostały wypełnione. Naruszenia, których dopuścił się pracodawca - pozwany nie miały charakteru ciężkiego i w związku z tym powód nie może korzystać z ochrony gwarantowanej przez art. 55 § 3 KP. Pozwana nie podejmowała też żadnych kroków zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Przeciwnie -w początkowej fazie podejmowała

próby zatrzymania powoda na zajmowanym przez niego stanowisku. Tym samym zdaniem Sądu powód nie może skutecznie domagać się odszkodowania z pakietu socjalnego uzasadnianego rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy, ponieważ pracodawca w tym wypadku ani nie ponosi winy, ani nie wykazywał inicjatywy w kwestii rozwiązania umowy. Zapis pakietu jest zaś jednoznaczny: „W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt. 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika, przed upływem gwarancji zatrudnienia” spółka zobowiązana jest do wypłaty pracownikowi odszkodowania. W niniejszej sprawie to powód wystąpił z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę, pozwany nie chciał i nie zamierzał zwalniać powoda, podejmował działania zmierzające do zatrzymania go w spółce, proponował podwyżkę wynagrodzenia w 2004r. i na kolejne lata. Powód był cenionym pracownikiem, jego praca merytoryczna była dobrze oceniana przez przełożonych. Wolę rozwiązania umowy o pracę przejawiał powód, już wcześniej w 2004r., przed ostatecznym rozwiązaniem umowy o pracę, chciał bowiem skorzystać z Programu Dobrowolnych Odejść, który jednakże nie miał zastosowania do jego stanowiska pracy i na skorzystanie z Programu przez powoda nie wyraził zgody członek zarządu spółki. W ocenie Sądu całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wskazuje jednoznacznie, iż powód dążył do rozwiązania stosunku pracy łączącego go z pozwanym na możliwie najkorzystniejszych dla siebie warunkach. Potwierdzili to w swoich zeznaniach przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie, których zeznaniom Sąd dał w pełni wiarę. W ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, iż rozwiązanie umowy nastąpiło z winy pracodawcy albowiem postępowanie w sądach obu instancji tj. w Sądzie Rejonowym dla Warszawy-Śródmieścia i w Sądzie Okręgowym w Warszawie uznały, iż brak było podstaw do rozwiązania przez powoda umowy w trybie art. 55 § 1¹ kp. W szczególności, iż doszło do zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną powoda od wyroku Sądu Okręgowego. W toku postępowania powód na uzasadnienie swoje roszczenia wskazywał na ustalone przez Sąd Najwyższy dokonanie przez pozwaną naruszeń zasad współzycia społecznego. Odnosząc się do zapisów rozmów powoda z K. Ś. przedłożonym powoda, Sąd Najwyższy stwierdził, że taki sposób prowadzenia rozmowy narusza zasady współzycia społecznego. Obowiązek przestrzegania tych zasad przez pracodawcę nie został w Kodeksie pracy wprost wyrażony. Jednakże skoro ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP), to nie można przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca. Sąd Najwyższy stwierdził, że w związku z tym podstawowym obowiązkiem pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ KP jest obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i w przedstawionym stanie faktycznym strona pozwana tego obowiązku nie dopełniła. Niemniej jednak w ocenie Sądu Najwyższego naruszenia te nie były ciężkie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP.

W oparciu o powyższe stwierdzenie powód podnosił, że pakiet socjalny miał służyć ochronie zasad współzycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego taka interpretacja postanowień pakietu jest niewątpliwa, nie budząca żadnych wątpliwości. Intencją stron pakietu, co zostało zawarte w Preambule pakietu socjalnego i co potwierdzili świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie była ochrona człowieka, jego życia, zdrowia, godności, poszanowania jego dóbr osobistych. Wskazano też, iż konkretne działania będą temu celowi podporządkowane oraz tłumaczone zgodnie z wynikającymi z niego dyrektywami. Nie można jednak zdaniem Sądu uznać, iż naruszenie zasad współzycia społecznego samo w sobie stanowiło podstawę dochodzenia roszczeń z pakietu socjalnego. Art. 8 KP pozwala jedynie oddalić powództwo strony, która sama narusza wspomniane zasady. Zauważyć trzeba, że powód niewątpliwie dążył do zwolnienia; chciał skorzystać z programu dobrowolnych odejść, ponieważ szukał już pracy gdzie indziej. Działania przełożonego, niewątpliwie naganne, ocenione przez Sąd Najwyższy jako naruszenie dóbr osobistych pracownika z całą pewnością zasługują na upomnienie, wskazanie pracodawcy konieczności podjęcia działań zapobiegających takim sytuacjom w przyszłości. Nie mogą jednak zdaniem Sądu stanowić podstawy skutecznego dochodzenia odszkodowania przewidzianego w pakiecie socjalnym, albowiem jak to wyżej wskazano do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony nie doszło z inicjatywy pozwanej spółki, ani z jej winy. Z przedstawionych powyżej powodów Sąd na podstawie § 3 pkt. 2 pakietu socjalnego oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie.

Wobec faktu, iż mimo częściowego umorzenia postępowania na rozprawie 08.02.2012r. powód przed zamknięciem rozprawy cofnął pozew i zrzekł się roszczenia ponad - roszczenie o odszkodowanie i premię Sąd Okręgowy umorzył

postępowanie w pozostałym zakresie w oparciu o art. 203 § 1 kpc w zw. z art. 355 kpc i 469 kpc. Na podstawie art. 477² KPC wyrokowi w pkt. 1.1,2 nadany został rygor natychmiastowej wykonalności w części odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, to jest kwoty 4 042, 73 złote. (k. 343). Na podstawie art. 100 kpc koszty sądowe zostały przejęte na rachunek Skarbu Państwa albowiem pozwany przegrał proces w minimalnym zakresie, zaś obciążenie powoda kosztami na niego przypadającymi byłoby nieuzasadnione z uwagi na jego złą sytuację materialną, brak pracy zarówno powoda, jak i jego żony, konieczność ponoszenia kosztów utrzymania rodziny i spłatę kredytu.

Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo o odszkodowanie oparte na postanowieniach paktu socjalnego wywiódł powód. Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

„1) Naruszenie prawa, nie w postaci błędu w subsumcji, ale w niewskazaniu konsekwencji rozstrzygnięcia w zakresie naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p., bez odniesienia do art. 18^{3a3c} k.p.) na ocenę stanu faktycznego w sprawie, rzutujące przede wszystkim na istotę sporu, tj. przyczynę dotyczącą pracodawcy w rozwiązaniu umowy o pracę i stopień winy pracodawcy. Sąd zasądził zapłatę premii rocznej za rok 2004 z odsetkami na podstawie naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.), bez orzekania na podstawie regulaminu wypłaty premii rocznej, który nakazuje wypłacić premię roczną pracownikowi niezatrudnionemu w dacie wypłaty w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu (k. 68-69 pkt. 4.5). Sąd uznał, że regulamin wypłaty premii rocznej jest niezgodny z przepisami prawa pracy tj. art. 80 k.p. i art. 11¹k.p. (k. 770), gdyż uzależnia jej zapłatę od zatrudnienia pracownika w dniu wypłaty premii. Nie zbadał, czy przesądzone naruszenie zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) w niewypłaceniu premii rocznej nie uprawdopodobnia naruszenia zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu w okolicznościach faktycznych występujących w pełnym ciągu przyczynowo skutkowym, prowadzącym do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu, równoznacznych z winą pracodawcy.

2) Nowy dowód w sprawie, którego powód nie mógł powołać w I instancji (art. 381 k.p.c. w zw. z art. 368 k.p.c), a mianowicie: fragmenty umowy sprzedaży akcji (...) S.A. koncernowi (...) z dnia 22 grudnia 2002 r. w części art. 5 i 6 na okoliczność wykładni gwarancji zatrudnienia i kar umownych na podstawie tej umowy w pakiecie socjalnym, który jest załącznikiem przywołanej umowy. Powód podnosi, iż nie mógł przedłożyć niniejszego dowodu sądowi I instancji, gdyż owe dwie kartki znalazł na początku lipca br. w skrzynce pocztowej w miejscu zamieszkania w P. przy ul. (...).

3) Naruszenie prawa materialnego (errores in iudicando) w postaci przyjęcia niewłaściwej wykładni istniejącej normy prawa materialnego między stronami - prywatyzacyjnego pakietu socjalnego. Nieprzyznanie odszkodowania z pakietu socjalnego Sąd Okręgowy uzasadnił art. 55§ 3 k.p. w zw. z art. 55§ 1¹ k.p. oraz obarczoną błędem logicznym literalną wykładnią dwóch jego przepisów § 3 pkt. 5 i § 3 pkt 2 - wyrwaną z kontekstu woli stron, wbrew zeznaniom świadków M. (...) i A. (...) w zakresie woli stron przy zawieraniu pakietu socjalnego - poprzez uznanie, że pakiet socjalny nie może stanowić podstawy do roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia w sytuacji złamania przez pozwanego zasad współżycia społecznego, równoznacznego według świadków z winą pracodawcy w rozumieniu pakietu. Wina pracodawcy w rozwiązaniu umowy o pracę została dowiedziona przez powoda na gruncie pakietu socjalnego na podstawie zeznań świadków M. (...) i A. (...) (k. 646-647 i 595-596) po przesądzeniu przez SN wyrokiem z dnia 9 października 2009r. sygn. akt II PK 114/09 złamania zasad współżycia społecznego względem powoda w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), należących do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1 k.p.

4) Naruszenie prawa procesowego (errores in procedendo) w postaci przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów na podstawie art. 233 §1 kpc w zw. z art. 227 kpc i klauzulą art. 234 kpc oraz wadliwość uzasadnienia wyroku na podstawie art. 328. § 2⁵ kpc. Sąd Okręgowy zlekceważył rozbieżności materiału dowodowego z zeznań świadków i strony pozwanej, które miały dominujący wpływ na wynik postępowania przed Sądem Rejonowym, tj. rodzącym związek przyczynowy ze skutkiem rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w zakresie oddalenia powództwa o odszkodowanie z pakietu socjalnego. Sąd Okręgowy ułomnie zastosował prawo procesowe, aby zlekceważyć w

uzasadnieniu wyroku istotne i rażące, wskazane dalej w uzasadnieniu zarzutu, rozbieżności w zeznaniach świadków. Pośrednio podtrzymał negatywny stereotyp powoda z wyroku Sądu Rejonowego i nie zrehabilitował w pełni dobrego imienia powoda.

5) Zarzut faktyczny i naruszenie prawa procesowego polegający na niezgodności ustaleń faktycznych sądu z materiałem dowodowym w sprawie, nie znajdującym uzasadnienia w świetle art. 235⁶ kpc, w szczególności poprzez uznanie za priorytetową wtórnej dla powoda przyczyny odejścia z pracy w (...), ujętej w wyroku Sądu Rejonowego jako zainteresowanie jak najszybszym zakończeniem zatrudnienia w (...), a w wyroku Sądu Okręgowego w ustaleniu: powód niewątpliwie dążył do zwolnienia, chciał skorzystać z programu dobrowolnych odejść, ponieważ szukał już pracy gdzie indziej (k. 774); rzutujące na rozstrzygnięcie w sprawie.

6) Naruszenie prawa materialnego (errores in iudicando) poprzez pośrednie przyjęcie za krzywdzącym powoda wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2009 r. sygn. akt II PK 114/09, związanego stanem faktycznym z postępowania przed Sądem Rejonowym dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIII P 1103/06, a nie na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu bezpośrednim - z rażącą obrazą przepisu art. 233 §1 kpc w zw. z art. 227 kpc i klauzulą art. 234 kpc, a także stanu faktycznego, którą powód obszernie przedstawia w uzasadnieniu niniejszej apelacji - że adresowanie względem niego wyrażen szczególnie obrzydliwych, bluźnierstw w drugiej rozmowie telefonicznej z 22 grudnia 2004r., czy - z 13 grudnia 2004 r., czy niezarejestrowanego przez powoda, a sformułowań pominiętych w ww. wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r. a także steku jednostronnie ukierunkowanego adresowanego do powoda wulgarnych obelg w pierwszej z dwóch rozmów telefonicznych bezpośredniego przełożonego z powodem w dniu 22 grudnia 2004r. (nie zarejestrowanej), których próbę przełożony dał w rozmowach cytowanych; stanowi złamanie przez pozwanego zasad współzycia społecznego względem powoda w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), należących do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., jednakże nie w stopniu ciężkim, tj., że w sprawie powoda rozwiązanie umowy o pracę nie wypełniło przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p. i tym samym nie rodzi skutków określonych w art. 55 § 3 k.p. i § 3 pkt 2 pakietu socjalnego (k. 772)."

Apelujący wniósł o zmianę wyroku w części poprzez uwzględnienie powództwa o odszkodowanie wywodzone z pakietu socjalnego i orzeczenie o natychmiastowej wykonalności wyroku sądu II instancji chociaż w części, ze względu na sytuację materialną powoda; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Wniósł też o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, gdyż powód przez większość procesu był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

W szerokim uzasadnieniu apelacji powód zakwestionował stanowisko Sądu Okręgowego dotyczące roszczenia wywodzonego na podstawie przepisów paktu socjalnego tak w zakresie poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych, dokonanej oceny poszczególnych dowodów, jak i przyjętej wykładni stosowanych przepisów prawa oraz przedstawił własną argumentację i stanowisko dotyczące poszczególnych dowodów.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie. Wbrew zarzutom w niej podniesionym, nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego w sposób uzasadniający uwzględnienie zawartego w apelacji wniosku o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez uwzględnienie powództwa lub uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził niezbędne do rozpoznania sprawy co do istoty sporu postępowanie dowodowe; w sposób wnikliwy, kompleksowy i bez naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów dokonał oceny poszczególnych dowodów; wyciągnął z niej logiczne wnioski i oparł na niej prawidłowe ustalenia faktyczne. Sąd II instancji przyjmuje te ustalenia za własne i podziela argumentację faktyczno-prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, obejmującą w szczególności interpretację postanowień paktu gwarancji pracowniczych, na

których powód oparł roszczenie i nie znajduje żadnych podstaw do uwzględnienia zarzutów oraz argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu apelacji – bez potrzeby jej powtarzania. Odnosząc się do niej trzeba dodać, że:

Podniesione przez powoda zarzuty i argumentacja przytoczona w ich uzasadnieniu daje wyraz błędnemu przekonaniu apelującego, że w niniejszym procesie, w oderwaniu od wyników postępowania w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2009 r. sygn. akt II PK 114/09 (zapadłym w sprawie rozpoznanej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt VIII P 1103/06 i Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy pod sygn. akt XII Pa 406/08) można dokonać innych ustaleń i innej oceny okoliczności oraz podstawy rozwiązania łączącej strony umowy o pracę niż to zostało uczynione w powyższych postępowaniach. Tymczasem kwestia trybu rozwiązania tej umowy i jego zgodności z prawem jest prawomocnie rozpoznana na drodze sądowej w powyższych postępowaniach. Sądy obu instancji ustaliły, że powód rozwiązał łączący strony stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp i że uczynił to z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, a Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej wywiedzionej przez powoda. Zeznania świadków przywołanych w apelacji nie dają podstaw Sądowi rozpoznającemu niniejszą sprawę do dokonania odmiennych ustaleń niż powyższe – wynikające z prawomocnych wyroków sądowych. Zatem dokonując ustaleń faktycznych obejmujących ustalenie, że „W związku z niedojściem do w/w porozumienia z pracodawcą oraz wobec - jak podnosił powód - lżenia go przez pracodawcę, obniżania jego poczucia przydatności zawodowej 7 stycznia 2005 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 października 2001 r. na podstawie art. 55 § 1¹ oraz § 2 KP bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych zasad prawa pracy oraz jego obowiązków tj. naruszania godności osobistej oraz stosowania bezprawnych form nacisku w celu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, stosowania mobbingu, uniemożliwienie wykonywania pracy. Złożył jednocześnie wniosek o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia wyrokiem z 7 lutego 2008 r. oddalił powództwo powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, jako nie zasługujące na uwzględnienie, wskazując że podniesione przez powoda okoliczności nie mogą zostać uznane za wystarczające do rozwiązania stosunku pracy w trybie 55 § 1¹ KP. Powód złożył od wskazanego wyroku apelację, która wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 14.11.2008r. w sprawie XII Pa 406/08 została oddalona. Wniesioną przez powoda skargę kasacyjną Sąd Najwyższy w dniu 08.10.2009r. w sprawie II PK 114/09 oddalił ze względu na brak uzasadnionych podstaw jej wniesienia.” Sąd Okręgowy nie naruszył powołanych w apelacji przepisów prawa procesowego i materialnego – w tym przepisów dotyczących ciężaru dowodu, dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu. Ustalenie, że przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu w zakresie żądanej przez powoda premii nie oznacza, że mają również znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu o odszkodowanie oparte na postanowieniach paktu socjalnego. Decydujące znaczenie dla rozpoznania sprawy w tym zakresie miało bowiem ustalenie, czy powód spełnił przesłanki warunkujące nabycie prawa do odszkodowania przewidzianego w ww. pakcie. W niniejszej sprawie, z uwagi na treść § 3 paktu socjalnego, rozpoznanie roszczenia powoda o odszkodowanie wywodzone z tej regulacji nie mogło zaś być dokonane w oderwaniu od ustaleń dotyczących trybu i zgodności z prawem rozwiązania przez powoda łączącej strony umowy o pracę. Ze złożonego do akt sprawy paktu socjalnego wynika w sposób bezsprzeczny, że „W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt. 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika, przed upływem gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1 Spółka zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy do upływu gwarancji zatrudnienia określonej w § 3 pkt. 1, pomnożonej przez jego wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”. W niniejszej sprawie w sposób nie budzący żadnych wątpliwości ustalono, że powód nie został zwolniony przez pozwaną Spółkę. Nie wystąpiła zatem sytuacja przewidziana wprost w ww postanowieniu paktu socjalnego.

W § 3 pkt. 5 paktu wymieniono pracowników, których gwarancja nie obejmuje i do nich zaliczono pracowników:

„a) zatrudnionych na czas określony, na okres próbny lub czas wykonywania określonej pracy, i których umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w tym jeżeli uległa rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na który została zawarta lub po ukończeniu pracy, do wykonania której została zawarta;

b) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika;

c) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 kodeksu pracy, przy czym nie dotyczy to rozwiązania z powodu choroby wywołanej wypadkiem przy pracy lub w drodze z lub do pracy;

d) których umowa o pracę wygasła na podstawie art. 66 kodeksu pracy;

e) którzy uzyskali uprawnienia emerytalne na podstawie obowiązujących przepisów, lub którzy nabyli uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy;

f) którzy rozwiązali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron;

g) którzy nie przyjęli żadnej z dwóch równorzędnych propozycji, o których mowa w § 3 pkt. 2, po uprzednim poinformowaniu Związków Zawodowych.”

Sąd Okręgowy trafnie zauważył, iż w wyliczeniu tym nie umieszczono osób, które rozwiązały umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy zakładu pracy i prawidłowo ocenił, że dokonane zgodnie z art. 55 § 1¹kp rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy nie powoduje utraty prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia powyższej gwarancji zatrudnienia na gruncie §3 pkt.1 paktu. Zgodnie bowiem z art. 55 § 3 kp rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1¹ kp pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W wyroku z dnia 30 lipca 2008r Wojewódzki Sąd Administracyjny w K. „Art. 55 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1(1) pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W artykule mowa jest o "przepisach prawa" ogólnie, bez zawężania do przepisów prawa pracy. Należy łączyć tę zasadę nie tylko ze skutkiem przyznania odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy oraz z odszkodowaniem przyznanym w sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wobec naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Zasadę tę należy również odnieść do przepisu art. 71 ust. 2 pkt 5 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.) czyli do skutku polegającego na tym, że okres za jaki przyznane zostaje odszkodowanie na gruncie prawa pracy zalicza się do okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych. Odmienne wykładnia ogranicza w sposób nieuzasadniony prawa osoby bezrobotnej.” ((...) SA/KR 407/08, LEX nr 505869) Nie ma zatem, w ocenie Sądu Apelacyjnego przeszkód by przyjąć, że skutki przewidziane w art. 55 § 3 k.p. należy odnieść nie tylko do przepisów prawa powszechnie obowiązujących, ale również do przepisów wewnątrzzakładowych – w tym do paktu socjalnego uznawanego za źródło prawa obowiązujące u danego pracodawcy. Stąd wynika analiza roszczenia powoda w kontekście trybu rozwiązania łączącej strony umowy i skutków przewidzianych w art. 55 § 3 k.p. Sąd Apelacyjny podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego, że w przypadku czynności powoda rozwiązującej łączący strony stosunek pracy skutki te nie nastąpiły. Rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nie nastąpiło bowiem zgodnie z art. 55 § 1¹kp tj. z przyczyn określonych w tym unormowaniu – powód zastosował tryb przewidziany w tym przepisie ale jak wynika z ww. prawomocnie zakończonych postępowań, rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem art. 55 § 1¹kp tj. z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy w tym trybie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹kp dokonane z przyczyn nie uzasadniających rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym w tym uregulowaniu, a zatem dokonane z naruszeniem art. 55 § 1¹kp, nie wywołuje skutków przewidzianych w art. 55 § 3kp. Tylko bowiem rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i 1¹ kp pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zatem prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie, mimo, że powód formalnie rozwiązał umowę na podstawie art. 55 §

1¹kp, to rozwiązanie tej umowy nie wywołało skutków jakie przepisy obowiązującego u pozwanego prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, bo nie rozwiązał umowy z przyczyn przewidzianych w art. 55 § 1¹ kp. Słusznie też Sąd Okręgowy odwołał się do ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę wyroku Sądu Rejonowego wydanego w toczącej się między stronami sprawie o dochodzone przez powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ kp wskazując, że przesłanki wynikające z tego przepisu nie zostały wypełnione (naruszenia, których dopuścił się pracodawca - pozwany nie miały charakteru ciężkiego) – bowiem ustalenia te były wiążące. Rozwiązanie przez powoda umowy o pracę nie wywołujące skutków przewidzianych w art. 55 § 3 kp tj. nie pociągające skutków, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie pociąga za sobą skutku także w zakresie wypełnienia dyspozycji §3 paktu socjalnego, którego zapis jest jednoznaczny: „W przypadku niedotrzymania przez Spółkę zobowiązania określonego w § 3 pkt. 1 i zwolnienia przez Spółkę pracownika, przed upływem gwarancji zatrudnienia" spółka zobowiązana jest do wypłaty pracownikowi odszkodowania. W niniejszej sprawie to powód rozwiązał umowę o pracę. Jak ustalił Sąd Okręgowy oraz Sądy rozpoznające ww. sprawę o dochodzone przez powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ kp, pozwany nie podejmował czynności zamierzających do zwolnienia powoda, proponował podwyżkę wynagrodzenia w 2004r. i na kolejne lata by zatrzymać go w pracy oraz pozytywnie oceniał jego pracę. Wolę rozwiązania umowy o pracę przejawiał powód już w 2004r., gdy chciał skorzystać z Programu Dobrowolnych Odejść, tyle że Program ten nie miał zastosowania do jego stanowiska pracy i na skorzystanie z Programu przez powoda nie wyraził zgody członek zarządu spółki. Podniesione przez powoda zarzuty apelacyjne z pkt. 1-6 nie mają więc uzasadnionych podstaw a dokonywana przez apelującego własna ocena materiału dowodowego oraz przedstawiona argumentacja sprowadzają się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu. Ustalenia Sądu oparte są na całokształcie materiału dowodowego zebranego w sprawie (dokumentów - umów o pracę, świadectwa pracy, Pakietu Socjalnego, (...), Regulaminu Podziału Premii, rozwiązania umowy o pracę, wyroków Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia, Sądu Okręgowego w Warszawie, Sądu Najwyższego, zeznań powoda, zeznań świadków: M. K., K. Ś., A. Z., M. M., C. H., E. G., M. D., A. N., A. K. (1), K. B., A. P., M. Ż., M. B., A. K. (2), pozwanego S. K.). Wbrew argumentacji przytoczonej w uzasadnieniu apelacji, Sąd Okręgowy dostrzegł rozbieżności w zeznaniach przesłuchiowanych osób i trafnie, w opinii Sądu Apelacyjnego ocenił, że nie miały one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu – to samo odnosi się do przytoczonych w mniemaniu apelującego rozbieżności w dowodach w uzasadnieniu apelacji.

Odnosnie prezentowanego w toku postępowania i w pkt.6 zarzutów apelacji argumentu, że zachowanie pracodawcy naruszające zasady współżycia społecznego uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp i uzasadniało przyznanie dochodzonego odszkodowania trzeba dodać, że Sąd Najwyższy w przywołanej wyżej sprawie (IIPK 114/09) dokonał oceny, iż ustalony w postępowaniu sposób prowadzenia rozmów przez przełożonego powoda naruszał zasady współżycia społecznego ale jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że naruszenie obowiązku przestrzegania nie było ciężkie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP. Ta ocena jest wiążąca również w niniejszym postępowaniu i powoływanie się przez apelującego na zeznania świadków inaczej interpretujące okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nie daje podstawy do odstąpienia od niej. Twierdzenie przez powoda, że pakiet socjalny miał służyć ochronie zasad współżycia społecznego nie ma istotnego znaczenia dla podstawy jego roszczenia. Jak zauważył Sąd Okręgowy, intencją stron pakietu, co zostało zawarte w Preambule pakietu socjalnego i co potwierdzili przesłuchani świadkowie, była ochrona człowieka, jego życia, zdrowia, godności, poszanowania jego dóbr osobistych. Ani zasady współżycia społecznego, ani przywołany w apelacji nakaz równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji nie stanowią podstawy prawnej do żądania przez powoda odszkodowania wynikającego z § 3 paktu socjalnego. Podstawę tego żądania stanowiły wyłącznie przesłanki wymienione w § 3 paktu socjalnego i tych przesłanek, jak wynika z wyżej przedstawionej argumentacji, powód nie spełnił. „Nowy dowód” przywołany w pkt.2 zarzutów apelacji nie ma w tym zakresie istotnego znaczenia, nie daje podstawy do przyjęcia odmiennych od ww. ustaleń i do uwzględnienia zawartych w apelacji wniosków.

W braku w świetle powyższego podstaw do uwzględnienia apelacji Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 385 kpc jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc mając na uwadze trudną sytuację materialną powoda wykazaną załączonymi do wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych w postępowaniu apelacyjnym dokumentami.

Sędziowie Przewodnicząca

G. I. R.

R. S.