

Sygn. akt III APa 12/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSA Barbara Białecka |
| Sędziowie: | Zofia Rybicka-Szkibiel (spr.) SSA Beata Górska |
| Protokolant: | St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska |

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2016 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 czerwca 2014 r. sygn. akt VII P 21/12

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda R. O. kwotę 105.012,48 zł (sto pięć tysięcy dwanaście złotych i 48/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 29 listopada 2007r. i oddala powództwo w pozostałym zakresie,
- oddala apelację w pozostałym zakresie,
- nakazuje ściągnąć od powoda R. O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 29.926,93 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy dziewięćset dwadzieścia sześć złotych i 93/100) tytułem opłaty od oddalonej apelacji z roszczenia zasądzzonego na rzecz powoda,
- nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 5.252,25 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt dwa złote i 25/100) tytułem opłaty od apelacji,
- zasądza od powoda R. O. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 6.125 zł (sześć tysięcy sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,

6. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda R. O. kwotę 1.075 zł (jeden tysiąc siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Beata Górska SSA Barbara Bialecka SSA Zofia Rybicka-Szkibiel

Sygn. akt III APa 12/14

UZASADNIENIE

Powód R. O. w pozwie z dnia 13 sierpnia 2012 roku wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 703.583,61 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 29 listopada 2007 roku do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Swoje roszczenie powód wywiódł z postanowień § 6-8 w zw. z § 24 ust. 1 Porozumienia Zbiorowego obowiązującego od 29 czerwca 2007 roku, którego stroną jest (...) sp. z o.o. w P.. Porozumienie to nakazuje wypłatę pracownikowi odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego wygaśnięcia stosunku pracy, ustalonej jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji stosunku pracy, warunkowanej okresem przywołanego porozumienia. Odprawa, o której mowa wyżej przysługuje nadto w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 k.p. i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. W ocenie powoda taka sytuacja ma miejsce w jego przypadku, ponieważ Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2010 roku, sygn. akt VII Pa 42/09, zasądził od (...) sp. z o.o. w P. na jego rzecz kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami od 28 stycznia 2008 roku, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Ustalając wysokość dochodzonego roszczenia powód przyjął, że suma miesięcy od listopada 2007 roku (tj. od wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym) do końca okresu gwarancji, czyli do 31 grudnia 2018 roku wynosi 134. Iloczyn tej wartości oraz wynagrodzenia powoda (6.563,28 zł) daje kwotę 879.479,52 zł. W odniesieniu do tej kwoty wysokość jednorazowej wypłaty wynosi więc 703.583,61 zł.

Powód wyjaśnił przy tym, że nie odpowiedział pozytywnie na wyrażoną przez pozwaną propozycję ponownego zatrudnienia, ponieważ w jego ocenie propozycja ta została złożona jedynie na potrzeby obrony w procesie o zapłatę odprawy na jego rzecz. Zwrócił też uwagę, że kilkukrotne próby ugodowego załatwienia sprawy dot. wypłaty odprawy nie powiodły się.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów niniejszego postępowania. Jak wskazała roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stanowi w istocie nadużycie przez powoda prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Istotnym jest, iż część zarzutów postawionych przez pracodawcę powodowi w piśmie rozwiązującym bez wypowiedzenia umowę o pracę została uznana przez Sąd Okręgowy za zasadne tj. wykorzystanie przez powoda podległych pracowników i sprzętu służbowego do celów prywatnych oraz nagminne wykorzystywanie przez powoda w godzinach pracy komputera służbowego do gier komputerowych - Sąd Okręgowy dokonał jedynie odmiennej od pozwanej oceny karygodności powyższych zachowań, co doprowadziło do uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego. W świetle ustaleń ww. Sądu powód nie był lojalnym pracownikiem, przeciwnie był w stanie narazić pracodawcę nie tylko na szkodę majątkową, ale – przede wszystkim – swoim postępowaniem dawał zły przykład innym pracownikom pozwanej. Powód w postępowaniu sądowym domagał się jedynie odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy. Nadto w czerwcu 2010 roku nie przyjął złożonej mu przez pozwaną propozycji ponownego zatrudnienia. Zdaniem pozwanego, na ówczesne stanowisko powoda miało wpływ, że już od początku 2008 roku, czyli w fazie wstępnej toczącego się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie procesu, R. O. wykonywał na rzecz pozwanej i podmiotów związanych z nią usługi projektowe i inne czynności, a to w ramach realizacji przez (...) Operator szeregu zadań inwestycyjnych z zakresu budowy, czy przebudowy sieci elektroenergetycznych oraz zasilania energią elektryczną odbiorców. Podkreślenia wymaga zaś, że podstawowym celem przyświecającym twórcom przywilejów

pracowniczych przewidzianych w Porozumieniu Zbiorowym była właśnie gwarancja zatrudnienia i możliwość wykonywania pracy, a nie zapewnienie byłym pracownikom jedynie nieekwiwalentnych świadczeń pieniężnych.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 czerwca 2014 roku oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód urodził się (...). Posiada tytuł magistra inżyniera elektryka. Pozostaje w związku małżeńskim z J. O.. Małżonkowie mają trzech synów M. urodzonego (...), K. urodzonego (...) oraz A. urodzonego (...). R. O. zawarł w dniu 1 sierpnia 1994 roku umowę o pracę z Zakładem (...) S.A. Rejon S., przekształconym w (...) S.A. z siedzibą w S.. Pismem z dnia 20 listopada 2002 roku powód został powiadomiony o przejściu zakładu (...) S.A. w S. na (...) S.A. w P. w trybie art. 23¹ § 3 k.p. Pismem z dnia 19 grudnia 2002 roku R. O. poinformowano, że stroną dotychczasowego stosunku pracy stanie się Grupa (...) S.A. – Oddział w S., który przeszedł z kolei na (...) S.A. w P. z dniem 1 grudnia 2005 roku. Na skutek powyższego powoda poinformowano, że zostanie objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. oraz spółek zależnych.

W dniu 29 czerwca 2007 roku (...) S.A. w (...) sp. z o.o. w P. oraz organizacje związkowe działające w (...) S.A. zawarły Trójstronne Porozumienie Zbiorowe. W związku z powyższym powód z dniem 1 lipca 2007 roku stał się pracownikiem (...) sp. z o.o. w P.. W (...) sp. z o.o. w P. Oddziale (...) S. powód pracował do 28 listopada 2007 roku. Ostatnio zajmował stanowisko Dyrektora Rejonu (...) G.. Powyższy stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca wskazał następujące przyczyny rozwiązania umowy o pracę:

- tolerowanie w pracy nietrzeźwości pracownika – J. D. – oraz niewyciągnięcie względem niego konsekwencji dyscyplinarnych,
- wykorzystywanie podległych pracowników i sprzętu służbowego do celów prywatnych oraz obciążenie kosztami pracodawcy (W dniach od 8 do 10 sierpnia 2007 roku samochodem służbowym zostało przewiezione na polecenie powoda drewno z miejscowości Z. na teren prywatnej nieruchomości powoda znajdującej się w B.. Wykonano łącznie 8 kursów. Drewno przewozili trzej pracownicy Rejonu (...) w G.. Kosztami przewozu w dniach 8 i 9 sierpnia 2007 roku obciążono konto ogólne Rejonu (...) w G., zaś w dniu 10 sierpnia 2007 roku kosztami obciążono konto stacji SN.),
- nagminne wykorzystywanie komputera służbowego w godzinach pracy do gier komputerowych,
- wyrażenie zgody na zmianę, na koszt pracodawcy, słupa energetycznego typu A na słup wirowy typu E-10, 5/4,3, bez spełnienia ustalonych wcześniej przez Rejon (...) w G. warunków oraz naruszenia wymogów formalno-prawnych,
- przejecie na majątek (...) S.A. kabla 15 kV zasilającego stację (...), bez formalnego wniosku ze strony sp. z o.o. (...), mimo wiedzy o jego awaryjności,
- naruszenie obowiązujących przepisów prawnych, jak i procedur dotyczących zmiany warunków przyłączenia w sprawie dotyczącej firmy (...) sp. z o.o.,
- dopuszczenie się rażącej niestaranności przy składaniu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z dnia 12 lipca 2006 roku,
- stosowanie wobec podległych pracowników w osobach H. K., Z. B. i E. G. działań polegających na długotrwałym i uporczywym nękanii i zastraszaniu, a także używanie wobec nich słów obraźliwych i poniżających, jak również tolerowanie takich zachowań innych pracowników bezpośrednio podległym R. O.,
- narażanie pracodawcy na nadmierne wydatki wskutek wyboru ofert zdecydowanie przekraczających szacunkową wartość zamówienia.

Sąd ustalił, że powód przed użyciem samochodu służbowego do celów prywatnych w dniach od 8 do 10 sierpnia 2007 roku nie złożył wniosku do Dyrektora Oddziału o wyrażenie zgody na przydzielenie mu samochodu. Nadto do dnia dzisiejszego powód nie rozliczył się z paliwa, które zostało wtenczas zużyte. R. O. przyznał, że pracodawca po uzyskaniu informacji o wykorzystaniu samochodu i pracowników do celów prywatnych mógł utracić do niego zaufanie.

R. O. wniósł powództwo o zasądzenie od (...) sp. z o.o. w P. kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami liczonymi od 28 stycznia 2008 roku. Nie domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Wyrokiem z dnia 22 lipca 2009 roku, sygn. akt IV P 113/07, Sąd Rejonowy w Goleniowie, IV Wydział Pracy oddalił przedmiotowe powództwo. W dniu 30 kwietnia 2010 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie wydał wyrok, którym zmienił powyższe orzeczenie w ten sposób, że zasądził od (...) sp. z o.o. w P. na rzecz R. O. kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2008 roku. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy, odnosząc się do zarzutu wykorzystywania podległych pracowników oraz sprzętu służbowego do celów prywatnych przez R. O., przyznał, że zachowanie to było co najmniej naganne, karygodne, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego w całokształcie okoliczności sprawy nie uzasadniało rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Jak przyjął Sąd Odwoławczy, gdyby (...) z powodu tych uchybień chciała zrezygnować z współpracy z R. O. mogłaby z powodzeniem wypowiedzieć mu umowę o pracę za wypowiedzeniem, ponieważ zachowanie powoda niewątpliwie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniało utratę zaufania do niego. Sąd Okręgowy nie pochwalił również korzystania przez R. O. z serwisów gier komputerowych w czasie pracy, przyjął jednak, że pozwana nie wykazała, że zachowanie to stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2011 roku, sygn. akt III PK 53/10, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej wniesionej przez (...) sp. z o.o. od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010 roku.

Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy strona pozwana nie zlikwidowała stanowiska, które powód ostatnio zajmował. R. O. był (...) S.A. (...), Zakładowej Organizacji Związkowej Oddziału w S.. Związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. W dacie rozwiązania umowy o pracę powód był objęty Porozumieniem Zbiorowym obowiązującym od dnia 29 czerwca 2007 roku (dalej: (...)). R. O. był sygnatariuszem przedmiotowego Porozumienia z ramienia (...) S.A. (...). Porozumienie miało na celu zabezpieczyć interes pracowników, w związku z fuzją zakładów energetycznych i mogącymi mieć miejsce zmianami organizacyjnymi, ekonomicznymi i technologicznymi. Jego głównym celem było zapewnienie trwałości stosunku pracy, pracownicy zakładów energetycznych obawiali się bowiem, że po połączeniu spółek nastąpią masowe zwolnienia. Zgodnie z § 6 ust. 1 Porozumienia strona pracodawców oświadczyła, że zapewni trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom, objętym postanowieniami Porozumienia, z zastrzeżeniem wyjątków określonych postanowieniami § 9. Z kolei w myśl ust. 2 tego paragrafu, Spółki i Spółki Zależne nie będą przeprowadzały zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników objętych postanowieniami Porozumienia w okresie jego obowiązywania, w wyniku zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w tych podmiotach, bez względu na ich zakres. § 7 ust. 1 Porozumienia stanowił, że w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę stosunku pracy poszczególne Spółki i Spółki zależne były zobowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniach ust. 2 z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 – 4 oraz wyjątków określonych w § 9. Wysokość odprawy stanowiła iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego i nie mogła być niższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia, z wyłączeniem przypadków określonych postanowieniem ust. 4 i ust. 5. (§ 7 ust. 2 i 3). Wypłata odprawy określonej w § 7 następuje w comiesięcznych ratach do końca okresu gwarancji, z tym że na wniosek zainteresowanego pracownika wypłata odprawy następuje jednorazowo w ostatnim dniu zatrudnienia. W takim wypadku wysokość skumulowanej odprawy wynosi 80% kwoty określonej w § 7 (§ 8). Z kolei § 9 ust. 4 Porozumienia stanowił, że gwarancja i odprawa określone postanowieniami § 6, 7, nie mają zastosowania w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 kodeksu pracy. Postanowienia § 7 stosowało się jednak w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 kodeksu pracy i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło

z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Do odpłaty określonej postanowieniami § 7 nie mieli prawa pracownicy, zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa; zgoda organizacji związkowej nie była wymagana, jeżeli pracownik nie był członkiem żadnego związku zawodowego i nie wskazał żadnego związku zawodowego, który podjął się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy (§ 9 ust. 7). Porozumienie określa okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed 29 czerwca 2007 roku – do dnia 31 grudnia 2018 roku (§ 24 ust. 1).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w czerwcu 2010 roku pozwana złożyła powodowi propozycję ponownego zatrudnienia na stanowisku Koordynatora ds. majątku sieciowego w (...) Oddziale (...). Praca miałaby być świadczona w Oddziale (...) S., przy ul. (...). Strona pozwana oświadczyła, że gwarancje zatrudnienia jakie powód uzyskalby w ramach nowej umowy o pracę nie byłyby mniej korzystne od gwarancji związanych z poprzednim stosunkiem pracy łączącym strony. Pozwana wskazała, że po uzyskaniu od powoda deklaracji gotowości przyjęcia proponowanego nowego zatrudnienia ustalona zostanie kwestia wynagrodzenia powoda. Powód nie wyraził zgody na ponowne podjęcie pracy w pozwanej spółce. Mimo podjęcia prób ugodowego zakończenia sporu dot. wypłaty powodowi odpłaty w związku z jego zwolnieniem ze spółki (...), strony nie doszły do porozumienia. Powód uzasadniając w toku niniejszego postępowania odmowę przyjęcia zaproponowanej przez pozwaną kwoty 100.000,00 zł wyjaśnił, że doceniał wagę tych pieniędzy, ale z drugiej strony otrzymał możliwość skarcenia byłego pracodawcy, ponieważ dla (...) bardziej dotkliwsze byłoby zapłacenie kwoty dochodzonej niniejszym powództwem, aniżeli 100.000,00 zł. Po ustaniu stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną, powód wykonywał projekty dot. zadań inwestycyjnych z zakresu budowy czy przebudowy sieci elektroenergetycznych oraz zasilania energią elektryczną kolejnych odbiorców, których inwestorem była strona pozwana.

Sąd Okręgowy ustalił, że małżonkowie J. i R. O. 6 marca 2006 roku zaciągnęli kredyt budowlano-hipoteczny na kwotę 220.000 zł, przeznaczony na sfinansowanie zakupu w drodze zamiany nieruchomości położonej w B., gmina G., oraz sfinansowanie prac remontowych w nieruchomości. W umowie ustalono, że termin spłaty kredytu upływa 20 grudnia 2025 roku. W listopadzie 2007 roku kapitał do spłaty wynosił 206.728,00 zł, a miesięczna rata kredytu opiewała na kwotę 1.929,48 zł. Po rozwiązaniu stosunku pracy ze spółką (...), powód w sierpniu 2008 roku sprzedał nieruchomość – działki w miejscowości B., z rozpoczętą budową hali montażowo-magazynowej tj. część nieruchomości, na którą zaciągnął kredyt. Żona powoda jest zatrudniona w szkole jako nauczycielka. W dacie zwolnienia powoda jej wynagrodzenie wynosiło ok. 2.000 – 2.500 zł netto. Powód wyliczył, że gdyby pozwana chciała kwotę 800.000 zł (tj. wysokość odpłaty z odsetkami) wliczyć do kosztów kwalifikowanych przychodu to koszt, które przeciętne gospodarstwo domowe wynosiłby 8 groszy w skali roku.

W oparciu powyższe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy zważył, że powództwo R. O. nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów znajdujące się w aktach niniejszej sprawy, aktach sprawy o sygn. VII Pa 42/09 oraz aktach osobowych powoda, które to dokumenty sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone przez kompetentne osoby, a ich autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Uzupełniając sąd oparł swoje ustalenia na dowodzie z przesłuchania powoda oraz jego żony J. O. i dał im wiarę w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Znaczna część okoliczności faktycznych lokowała się poza sporem. Wątpliwości nie budził ani fakt zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, ani okoliczność, iż ten stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 k.p. Poza sporem pozostawało również, iż Sąd Okręgowy w Szczecinie stwierdził, że stosunek pracy łączący strony, został przez pracodawcę rozwiązany z naruszeniem przepisów k.p. i w związku z tym zasądzono od (...) sp. z o.o. w P. na rzecz R. O. 18.000 zł tytułem odszkodowania (sygn. akt VII Pa 42/09).

Sąd meriti podkreślił, że istotą sporu było zaś, czy powodowi przysługiwało prawo do odpłaty, o której mowa w § 7 ust. 1 w zw. z § 9 ust. 6 Porozumienia Zbiorowego obowiązującego od dnia 29 czerwca 2007 roku. Przedmiotowe porozumienie stanowi niewątpliwie źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Jedynie dla porządku warto wskazać, że normatywne postanowienia autonomiczne aktów (porozumień) prawa pracy nie mogą być mniej korzystne niż przepisy k.p. lub innych ustaw i aktów wykonawczych powszechnego prawa pracy jedynie dla pracowników (art. 9

§ 2). A contrario, postanowienia tego rodzaju mogą być korzystniejsze dla pracowników niż przepisy prawa pracy, nawet jeżeli są niekorzystne dla pracodawcy, ponieważ pracodawcy przyznają dodatkowe świadczenia pracownikom dobrowolnie.

Zadaniem sądu była ocena, która ze stron dokonała prawidłowej interpretacji ww. Porozumienia Zbiorowego. Strona pozwana nie kwestionowała tego, że R. O. był objęty treścią Porozumienia Zbiorowego, przewidującego m.in. gwarancję zatrudnienia (§ 6), jak i uprawnienie do uzyskania jednorazowej odprawy na wypadek rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (§ 7). Trafnie jednak zauważyła, że ochrona trwałości zatrudnienia o której mowa wyżej nie miała charakteru bezwzględnie. Przy wykładni norm prawnych zawartych w tego typu aktach prawa pracy niezmiernie istotne znaczenie ma ustalenie zamiaru, woli i celu stron, które zawarły nazwane lub nienazwane porozumienia prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99). Wobec czego sąd oceniając zasadność roszczenia zgłoszonego przez powoda w pierwszej kolejności skupił się na ustaleniu czym kierowały się strony zawierając Postanowienie Zbiorowe. R. O. był sygnatariuszem przedmiotowego Porozumienia z ramienia (...) S.A. (...) w związku z czym potrafił szczegółowo wyjaśnić w jakim celu Porozumienie Zmieniające zostało wprowadzone. Słuchany na rozprawie w dniu 6 czerwca 2014 roku w obszerny sposób wyjaśnił, iż miało ono zasadniczo zabezpieczyć interesy pracowników obawiających się utraty pracy, w związku z mającymi miejsce fuzjami zakładów energetycznych. Jak wskazał, główny cel Porozumienia Zmieniającego został wyartykułowany w § 6 ust. 2, który przewidywał zakaz przeprowadzania „zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników objętych postanowieniami Porozumienia w okresie jego obowiązywania, w wyniku zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych”. Z dalszych wyjaśnień strony powodowej wynika natomiast, że w przypadku zwolnienia powoda nie wystąpiły okoliczności wskazane w § 6 ust. 2 Porozumienia -rozwiązanie z nim stosunku pracy nie nastąpiło na skutek restrukturyzacji, tym samym, w ocenie sądu, powód nie ma możliwości uzyskania odszkodowania przewidzianego § 7 Porozumienia w postaci odprawy. Powód przyznał, że po zwolnieniu z pracy strona pozwana nie zlikwidowała stanowiska, które ostatnio zajmował. Nie wykazał by zwolnienie było podyktowane zmianami organizacyjnymi, ekonomicznymi, czy technologicznymi. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika nadto, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracownika, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód postanowienia Porozumienia Zbiorowego traktuje w sposób instrumentalny, jego intencją nie jest ochrona trwałości zatrudnienia lecz uzyskanie wysokiej odprawy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że powód mimo propozycji pozwanej złożonej w czerwcu 2010 roku nie wyraził zgody na ponowne zatrudnienie, mimo zapewnienia, iż gwarancje zatrudnienia jakie powód uzyskałby w ramach nowej umowy o pracę nie byłyby mniej korzystne od gwarancji związanych z poprzednim stosunkiem pracy łączącym strony. Na marginesie wskazać należy, że R. O. występując do Sądu Rejonowego w Goleniowie, z powództwem, w którym zarzucił pozwanej, iż rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wnosił o przyznanie mu odszkodowania, a nie o przywrócenie do pracy. Podstawowym celem przyświecającym twórcom przywilejów przewidzianych w Porozumieniu Zbiorowym była natomiast gwarancja stałości zatrudnienia i możliwość świadczenia pracy, a nie zapewnienie byłym pracownikom świadczeń pieniężnych. W tym kontekście warto dodać, że w wyrokach z 3 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 93/10 oraz z dnia 4 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 106/10, Sąd Najwyższy - rozpoznając sprawy dotyczące roszczeń wynikających z porozumień zbiorowych zawartych ze związkami zawodowymi przez spółki akcyjne, które przewidywały ok. 10-letni okres gwarancji zatrudnienia – podobnie wyjaśnił, że celem ww. postanowień było zachowanie spokoju społecznego i udzielenie gwarancji zatrudnienia na pewien czas. Odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia miało zabezpieczyć materialnie pracownika, w sytuacji gdy pracownik utraci pracę. Było formą ochrony stabilizacji zatrudnienia po restrukturyzacji. Jednocześnie podkreślono, że nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego, przez wypłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia i to bez świadczenia pracy. Pogląd ten w całości podziela sąd rozpoznający przedmiotową sprawę. Nie można pomijać też tego, że strony podejmowały próby ugodowego zakończenia sporu dot. wypłaty powodowi odprawy w związku ze zwolnieniem R. O. ze spółki (...). Pozwana przedstawiała powodowi propozycję ugodową, w której oferowała wypłatę kwoty 100.000,00 zł, a powód propozycję tę odrzucił. Istotnym jest jak R. O. motywował odmowę przyjęcia ww.

kwoty. Wskazał bowiem, że doceniał wagę zaproponowanych mu pieniędzy, ale z drugiej strony otrzymał możliwość skarcenia byłego pracodawcy, ponieważ dla (...) bardziej dotkliwsze byłoby zapłacenie kwoty dochodzonej niniejszym powództwem, aniżeli 100.000,00 zł, w związku z czym odmówił zawarcia ugody. Takie zachowanie nie zasługuje na aprobatę. Jednocześnie brak było podstaw do zastosowania wprost regulacji zawartej w § 9 ust 6 Porozumienia, przewidującej, iż § 7 stosuje się w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 k.p. i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Nie można bowiem pominąć zapisu zawartego w kolejnym ustępie § 9 wskazującego, iż nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami § 7 pracownicy, zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa. Postanowienie to ma charakter jednoznaczny i nie wymaga dodatkowej pozajęzykowej wykładni. W realiach niniejszej sprawy pracodawca niewątpliwie miał powody by rozwiązać stosunek pracy z powodem. Pomimo braku uzasadnienia zwolnienia powoda w trybie art. 52 § 1 k.p., zostało wykazane, że pewne motywy decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy okazały się zasadne, tj. korzystanie przez powoda w czasie pracy z serwisów gier komputerowych na służbowym komputerze oraz wykorzystywanie podległych pracowników oraz sprzętu służbowego do celów prywatnych. Co prawda zachowania te nie zostały ocenione przez Sąd Okręgowy w Szczecinie w sprawie o sygn. akt VII Pa 42/09 za naruszenie obowiązków pracowniczych mogące stanowić podstawę do zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, ale zostały potraktowane za naganne naruszenie obowiązków pracowniczych. Co więcej wykorzystywanie podległych pracowników i sprzętu służbowego zostało ocenione przez Sąd Okręgowy w Szczecinie w ww. postępowaniu sądowym za „karygodne”. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni podziela ww. stanowisko. Nie można tolerować sytuacji, w której powód zajmujący dość wysokie stanowisko w firmie narusza obowiązki pracownicze, i tym samym daje również zły przykład pozostałym pracownikom pozwanej. Powód nie zaprzeczał, że zdarzenia o których mowa wyżej faktycznie miały miejsce. Ponadto w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 22 lipca 2009 roku sam przyznał, że „pracodawca po uzyskaniu informacji o wykorzystaniu samochodu i pracowników do celów prywatnych mógł utracić zaufanie do powoda” (vide k. 422 akt o sygn. VII Pa 42/09). Sąd doszedł również do przekonania, że powód nie wykazał, że zwyczajowo w zakładzie pracy wykorzystywało się samochody służbowe i pracę podległych pracowników do celów prywatnych, bez uzyskania uprzedniej zgody przełożonych. Powód wskazywał, że osoby mu podległe sporadycznie zwracały się z wnioskami o udzielenie zgody na wykorzystanie sprzętu służbowego. Nie potrafił jednak wskazać żadnego wniosku tego typu złożonego przez podległych mu pracowników. On z takim wnioskiem nie wystąpił. Nie ubiegając się o zgodę przełożonych wykorzystał pojazd służbowy oraz trzech pracowników pozwanej w godzinach ich pracy do przewozu drewna na jego prywatną nieruchomość. Ze złożonych przez powoda wyjaśnień wynika dodatkowo, że do dnia dzisiejszego nie zapłacił za benzynę wykorzystaną do celów prywatnych w dniach od 8 sierpnia 2007 roku do 10 sierpnia 2007 roku.

Reasumując, Sąd meriti zaakcentował, że zachowanie powoda z pewnością było zachowaniem nagannym i jak przyznał powód mogło stanowić podstawę do utraty zaufania przez pracodawcę. Rozwiązanie stosunku pracy było więc umotywowane. Co prawda reprezentująca powoda zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na zwolnienie R. O., jednakże okoliczność ta nie może mieć decydującego wpływu na wynik sprawy. Ochrona działaczy związkowych została bowiem wprowadzona w celu zagwarantowania im niezależności w wypełnianiu ich funkcji. W orzecznictwie podkreśla się, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanej przez niego funkcji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02), ponieważ pracownika będącego członkiem organu związku zawodowego obciąża na równi z pozostałymi pracownikami obowiązek należytego wypełniania obowiązków pracowniczych i lojalności wobec pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 września 1994 r., III AP 46/94, wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1999 r., I OKN 447/99). Jako przykład oddalenia roszczenia pracowników na podstawie art. 8 k.p. podaje się w judykaturze m.in. wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, istotne naruszenie obowiązków pracowniczych, czy nielojalną postawę wobec pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., I PKN 393/00, wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 2000 r., I PKN 544/99). Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczone wyłącznie do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Nie wyrażenie zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem

związku. Uprzywilejowanie działaczy związkowych w sferach nie dotyczących pełnionych przez nich funkcji byłoby dyskryminujące dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 619/00). Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, sąd przyjął, iż naruszenia obowiązków pracowniczych, o których była mowa wyżej stanowią przesłankę do zastosowania art. 8 k.p. i odmowy udzielenia ochrony powodowi jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu. Odnosząc się do tzw. zasady czystych rąk, do której odwoływał się powód, w myśl której na nadużycie prawa nie może powoływać się podmiot, który sam zachowuje się w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, należy wyjaśnić, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest działaniem niezgodnym z prawem, a nie nadużyciem prawa, które dotyczy działań formalnie zgodnych z treścią prawa podmiotowego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2010 r., P 126/10). Bez znaczenia pozostaje przy tym, że na skutek zwolnienia sytuacja ekonomiczna rodziny powoda mogła ulec pogorszeniu (jest to sytuacja powszechnie występująca w przypadku utraty pracy). Odprawa, której zasądzenia domaga się powód nie jest bowiem świadczeniem pieniężnym przysługującym w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną. Jest ona przyznawana w określonych warunkach, których powód nie spełnił.

Abstrahując od powyższego, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2010 roku, sygn. akt II PK 67/10, wydany w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym, w którym trafnie zauważono, iż oceniając tego typu powództwa należy nadto rozważyć zasadność roszczeń wyprowadzonych z porozumienia zbiorowego w aspekcie jego zgodności z zasadami współzycia społecznego, skoro strona pozwana wchodzi do tzw. strefy ekonomicznej. Jak pisał Sąd Najwyższy, z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez spółkę – obrót energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym – istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną (w tym kwota odprawy) zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczonej poszczególnym odbiorcom. W konsekwencji ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej spółki, polegające m.in. na zawarciu niekorzystnego - z punktu widzenia interesów ekonomicznych spółki – porozumienia zbiorowego może zostać faktycznie przerzucone na odbiorców energii elektrycznej. O takim rozwiązaniu wspominał sam R. O., argumentując, iż dochodzona powództwem kwota nie stanowi zbyt dużego obciążenia dla pozwanej, ponieważ strona pozwana może ją wliczyć do kosztów kwalifikowanych przychodu, w takim wypadku przeciętne gospodarstwo domowe zostałoby obciążone kwotą 8 groszy w skali roku. Rozwiązanie, o którym mowa wyżej godziłoby w ocenie sądu w zasady współzycia społecznego i to niezależnie od wysokości kwot, które musiałyby ponieść osoby trzecie. Dla wzmocnienia powyższego stanowiska Sąd przytoczył kolejne orzeczenie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przyznanie ponadstandardowych przywilejów pracowniczych w porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów, wymaga również uwzględnienia m.in. poszanowania interesów stron, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem i zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współzycia społecznego (wyrok z 4 listopada 2010 r., II PK 106/10).

Biorąc pod uwagę wszystko powyższe sąd, stosownie do treści art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił powództwo R. O. jako bezzasadne (pkt I). Orzeczenie o kosztach postępowania sąd oparł o przepisy art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2013 r., poz. 490).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód. Zaskarżył rozstrzygnięcie w całości, zarzucając:

1. nierozpoznanie istoty sprawy poprzez zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, to jest §9 ust.6 w zw. z §7ust.1 i 2 Porozumienia Zbiorowego zawartego w dniu 18 grudnia 2002 roku w Z. (z uwzględnieniem Aneksu nr (...) z dnia 25 lutego 2005 roku i Aneksu nr (...) z dnia 29 czerwca 2007 roku),
2. sprzeczności istotnego ustalenia Sądu Okręgowego ze zgromadzonym w sprawie materiałem, a mianowicie, że celem Porozumienia było zagwarantowanie trwałości stosunków pracy, ochrona przed zwolnieniami wynikającymi ze zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, w sytuacji gdy zgromadzony w aktach materiał nie

pozwał na ustalenie takiego celu, zaś strona pozwana w skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010 roku, sygn. akt: VII Pa 42/09 przyznała, że roszczenie powoda o zapłatę odprawy wskazanej w Porozumieniu powstało;

3. naruszenie przepisu postępowania - art 233 §1 k.p.c.- poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału, w tym pominięcie szeregu okoliczności, przedstawienie niektórych okoliczności wybiórczo, przy jednoczesnym podkreśleniu i wyolbrzymieniu przedstawionych również wybiórczo okoliczności, w szczególności w zakresie rodzaju roszczenia, które realizował powód w postępowaniu zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010 r., sygn. akt: VII Pa 42/09, motywacji jaka legła u podstaw wyboru takiego roszczenia, czasu i okoliczności w jakich złożona została powodowi propozycja ponownego zatrudnienia, konkretności tej propozycji, przyczyn braku ugodowego zakończenia sporu, rodzaju i wagi zarzutów skierowanych przez pracodawcę w stosunku do powoda;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego - §6 ust. 1 i 2, §7 ust. 1, §9 ust. 4 i 6 oraz §24 ust. 1 Porozumienia - poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że odprawa nie ma zastosowania do pracownika zatrudnionego przed 29 czerwca 2007 r., którego okres gwarancji zatrudnienia wygasa z dniem 31 grudnia 2018 r., w sytuacji, gdy zwolnienie nie jest podyktowane zmianami organizacyjnymi, ekonomicznymi lub technologicznymi, lecz następuje na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy, mimo ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi do wniosku, że pracownikowi, z którym strona Porozumienia rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy i sąd pracy stwierdza niezgodność z prawem takiego rozwiązania umowy o pracę - przysługuje odprawa;

5. naruszenie przepisu prawa materialnego - §9 ust.7 Porozumienia, poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy stan faktyczny sprawy nie był objęty hipotezą tego przepisu, bowiem przepis ten dotyczy zwalniania pracowników w wyniku umotywowanego wypowiedzania im przez pracodawcę umowy o pracę, nie zaś rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia, na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, który to tryb został zastosowany w odniesieniu do powoda w stanie faktycznym sprawy;

6. naruszenie przepisu prawa materialnego – art.8 kodeksu pracy polegające na przyjęciu, że na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału zachodziła podstawa do oceny, iż zgłoszenie roszczenia o zapłatę odprawy wskazanej w §7 ust. 1 i 2 Porozumienia, stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Podnosząc powyższe zarzuty powód wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 703.583,61 zł tytułem odprawy z odsetkami ustawowymi od dnia 29 listopada 2007 roku, ewentualnie
2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania;
3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za prowadzenie sprawy w postępowaniu przed Sądem Okręgowym w Szczecinie i w postępowaniu apelacyjnym – według norm przepisanych, ewentualnie pozostawienie rozstrzygnięcia tej kwestii Sądowi Okręgowemu w Szczecinie, w przypadku uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania,
4. a nadto zwolnienie powoda z obowiązku uiszczenia opłaty od apelacji w całości bowiem aktualnie powód nie jest w stanie jej ponieść bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny, załączając wymagane oświadczenie oraz faktury i wyciągi bankowe.

W obszernym uzasadnieniu apelacji powód przedstawił szczegółowe uzasadnienie zarzutów wraz z powołaniem różnych przesłanek i ocen prawnych oraz wskazał odpowiednio na poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana wniosła o:

1. oddalenie apelacji w całości,
2. zasądzenie od powoda R. O. na rzecz pozwanej (...) Operator Sp, z o. o, w P. kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwana przedstawiła szczegółowe ustosunkowanie się do zarzutów powoda wraz z powołaniem się do każdej z zarzucanych przesłanek i ocen oraz wskazała własną argumentację powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i Sądu Apelacyjnego w Poznaniu.

Sąd Apelacyjny uzupełniając postępowanie dowodowe na okoliczność prowadzenia przez R. O. działalności gospodarczej, wyjaśnił i ustalił w tym zakresie następujący stan faktyczny w sprawie.

Na pierwszej rozprawie apelacyjnej dnia 12 lutego 2015r. powód podał, że prowadził działalność gospodarczą od 2001r. ale z przerwami, bo miał zawartą z pozwaną umowę o zakazie konkurencji. Po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną nadal prowadzi osobiście tą samą działalność. Pełnomocnik powoda wykonując zobowiązanie Sądu z rozprawy, pismem z dnia 26 lutego 2015 roku, przedłożył zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej, zeznania PIT- 36 za lata 2003-2013, umowę o zakazie konkurencji z dnia 30 kwietnia 2002 roku oraz wniósł o uzupełniające przesłuchanie R. O..

Pozwana w piśmie procesowym z dnia 13 marca 2015 roku (w odpowiedzi na pismo powoda) podtrzymała dotychczasowe stanowisko oraz wniosła o oddalenie wniosku dowodowego o uzupełniające przesłuchanie R. O.. Jednocześnie wskazała, że złożone zeznania podatkowe za lata 2003-2013 stanowią dla pozwanej zupełnie nowe, nieznanne ale jakże istotne okoliczności sprawy. Pozwana nie posiadała bowiem żadnej wiedzy w tym zakresie. Prowadzenie przez powoda w okresie obowiązywania umowy o pracę – zatajonej konkurencyjnej działalności gospodarczej – stanowiło samo w sobie wystarczającą przesłankę do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Okoliczności prowadzonej działalności gospodarczej przez powoda w ujęciu chronologicznym przedstawiają się następująco:

R. O. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 sierpnia 1994r., a od 1 listopada 2000r. do dnia 28 listopada 2007r. t.j. dnia rozwiązania stosunku pracy na stanowisku dyrektora Rejonu (...) G..

(dowód: akta osobowe powoda, umowa z 27.10.2000r. k.19)

W dniu 30 kwietnia 2002r. pomiędzy pracodawcą a R. O. – pracownikiem zawarto umowę o zakazie konkurencji. Umowa zawiera m. in. postanowienia:

§ 1

Pracownik zobowiązuje się, że w czasie pozostawania w stosunku pracy z Pracodawcą:

1. nie będzie podejmował w żadnej formie (pośredniej ani bezpośredniej) działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy, oraz
2. nie będzie świadczył pracy ani w ramach stosunku pracy ani na innej podstawie, na rzecz przedsiębiorców ani innych podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy.

§ 2

Działalnością konkurencyjną w rozumieniu niniejszej umowy jest w szczególności:

1. produkcja, zakup i przesyłanie energii elektrycznej do odbiorców,

2. projektowanie, eksploatacja i konserwacja wszelkich sieci elektroenergetycznych i urządzeń wytwarzających energię elektryczną,
3. prowadzenie pogotowia technicznego o specjalizacji w zakresie urządzeń wytwórczych, pomiarowych i przesyłowych energii elektrycznej,
4. prowadzenie prac budowlanych ze szczególnym uwzględnieniem budowy, przebudowy i modernizacji sieci elektroenergetycznych,
5. opiniowanie techniczne i eksploatacyjne urządzeń wytwarzających energię elektryczną, pomiarowych i przesyłowych,
6. projektowanie i wykonywanie przyłączy elektroenergetycznych,
7. usługi remontowe, remontowo-sprzętowe oraz transportowe,
8. zastępstwo inwestorskie i koordynacja inwestycji elektroenergetycznych oraz doradztwo w tym zakresie,
9. usługowe, techniczno-organizacyjne prowadzenie kontraktów zagranicznych w zakresie elektroenergetyki na zlecenie podmiotów trzecich,
10. usługi w zakresie szkolenia zawodowego kadry elektroenergetyki.

§ 3

Zakaz konkurencji wynikający z niniejszej umowy obejmuje teren działania (...) S.A.

§ 4

1. Na wniosek Pracownika, uzasadniony szczególnymi okolicznościami, Pracodawca wyjątkowo może wyrazić zgodę na podjęcie przez Pracownika działalności lub pracy w zakresie działalności objętej niniejszą umową.
2. Wniosek Pracownika oraz zgoda Pracodawcy, o których mowa w ust. 1, wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 5

1. W razie naruszenia przez Pracownika zakazu konkurencji określonego w niniejszej umowie, Pracodawca może dochodzić od Pracownika wyrównania szkody, jaką poniósł wskutek tego naruszenia.
2. Niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej, naruszenie zakazu konkurencji może stanowić podstawę do rozwiązania przez Pracodawcę z Pracownikiem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, a w przypadku ciężkiego naruszenia tego zakazu – do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika.
3. Podjęcie przez Pracownika działalności lub pracy za zgodą Pracodawcy udzieloną w myśl § 4 niniejszej umowy, nie stanowi naruszenia zakazu konkurencji.

§ 6

Umowa niniejsza zostaje zawarta na czas trwania stosunku pracy pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą i obowiązuje od dnia jej podpisania.

§ 7

Wszelkie zmiany do niniejszej umowy mogą być wprowadzone jedynie w drodze dwustronnego porozumienia zawartego przez Strony w formie pisemnej, pod rygorem nieważności.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji, akta osobowe k.24)

R. O. miał zarejestrowaną działalność gospodarczą (...) Firma Usługowo-Handlowa w G. od 2 stycznia 2001r., którą prowadził samodzielnie. Pełnomocnikiem jest żona J. O.. Przedmiotem działalności gospodarczej było m. in.:

- instalatorstwo elektryczne,
- projektowanie i doradztwo techniczne,
- pośrednictwo w sprzedaży towarów i usług.

Z dniem 19 marca 2003r. zgłoszono zmianę, dopisując: konserwacja instrumentów muzycznych, usługi muzyczne, nauczanie przedmiotów ogólnych i zawodowych, nauczanie gry na instrumentach muzycznych. Z dniem 25 stycznia 2008r. dokonano wpisu m.in. dotyczącego przedmiotu działalności gospodarczej wg (...) 2007r., następnie z dniem 31 sierpnia 2008r. dokonano zmiany w przedmiocie działalności w szerokim zakresie. Po 20 września 2008r. i przed tą datą przedsiębiorca nie zgłaszał zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

(dowód: informacja Burmistrza Gminy G. k.344 akt sprawy).

R. O. złożył do Urzędu Skarbowego w G. zeznania podatkowe o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) za lata 2002-2013, w których m. in. wykazano:

PIT-36 za 2002 r

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 73.428,56 zł,
- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej (...),172,41 zł,

PIT-36 za 2003r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 74.847,49 zł.
- strata z pozarolniczej działalności gospodarczej 11.952,58 zł.

PIT-36 za 2004 r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 80.655,89 zł.
- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 518,02 zł.

PIT-36 za 2005 r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 89.326,07 zł.
- strata z pozarolniczej działalności gospodarczej 27.219,33 zł.

PIT-36 za 2006 r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 91.928,17 zł.
- strata z pozarolniczej działalności gospodarczej 3.477,28 zł.

PIT-36 za 2007 r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 100.128,57 zł.

- strata z pozarolniczej działalności gospodarczej 1.164,54 zł.

PIT-36 za 2008 r.

- dochód z wynagrodzenia ze stosunku pracy 794,05 zł.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 55.684,51 zł.

PIT-36 za 2009 r.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 68.889,32 zł.

PIT-36 za 2010 r.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 58.676,02 zł.

PIT-36 za 2011 r.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 29.190,49 zł.

PIT-36 za 2012 r.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 24.437,27 zł.

PIT-36 za 2013 r.

- dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 20.888,61 zł.

W latach 2002-2013 R. O. nie zgłaszał przerw w prowadzonej działalności gospodarczej.

(dowód: informacja Urzędu Skarbowego w G. k.355 akt sprawy, kserokopie PIT-36 za lata 2003-2013 k.330 akt sprawy).

W postępowaniu sądowym w sprawie o sygn. akt IV P 113/07 na rozprawie w dniu 14 lipca 2009r. przed Sądem Rejonowym w Goleniowie R. O. złożył oświadczenie o treści: „Obecnie jestem prowadzącym działalność gospodarczą jako inżynier elektryk z uprawnieniami projektuje i prowadzę budowy” (akta IV P 113/07, k-380v.).

W załączniku numer 7 do pozwu – piśmie R. O. z dnia 25 czerwca 2010r. skierowanym do pozwanej Spółki powód wskazuje, iż nie może rozważyć ponownego zatrudnienia w (...) Operator, umowę o pracę rozwiązano w listopadzie 2007r., zmuszony był do poszukiwania źródeł utrzymania dla siebie i rodziny, ostatecznie wznowił działalność gospodarczą, którą wykonuje do chwili obecnej, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zawarł szereg zobowiązań, które musi należycie wykonać, również z tego punktu widzenia nie jest możliwe ponowne podjęcie zatrudnienia w (...) spółka z o.o. (akta sprawy k-44).

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 kwietnia 2013r. pozwana m.in. podniosła, że „na ówczesne stanowisko powoda miał zasadniczy wpływ fakt, że już od początku 2008r., a więc jeszcze w fazie wstępnej toczącego się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie procesu, R. O. wykonywał na rzecz pozwanej i podmiotów z nią powiązanych usługi projektowe oraz inne czynności, a to w ramach realizacji przez (...) Operator szereg zadań inwestycyjnych z zakresu budowy czy przebudowy sieci elektroenergetycznych oraz zasilania energią elektryczną kolejnych odbiorców”, przedkładając dokumentację 5 inwestycji oraz wyraziła domniemanie, że przy uzyskiwaniu kolejnych zleceń powód korzystał ze swoich kontaktów zawodowych (odpowiedź na pozew k. 95-96, załączone dokumenty k.101-123 akt sprawy).

W odpowiedzi na powyższe stanowisko pozwanej powód w piśmie przygotowawczym z dnia 2 sierpnia 2013r. wskazał, że po wykonaniu przez niego pracy na rzecz (...) Sp. z o.o., ta spółka nie otrzymała więcej zleceń od pozwanej. Jednocześnie wyjaśnił, że zapłatę za usługi otrzymuje się z reguły po wykonaniu zamówienia, a jest to nierzadko wiele miesięcy. Pierwsze środki finansowe z tytułu wykonania dla Spółki (...) projektu, dla którego pozwana była inwestorem, powód otrzymał po 21 miesiącach od rozwiązania umowy o pracę (pismo przygotowawcze powoda z 2.08.2013r. k.138-139 akt sprawy).

W dniu 7 maja 2014r. na rozprawie przed Sądem Okręgowym w Szczecinie przesłuchiwana w charakterze świadka J. O. zeznała m.in. „Mąż jako dyrektor u pozwanej nie mógł prowadzić własnej działalności gospodarczej”. „Mąż miał zarejestrowaną działalność od 2001r. ale była ona zawieszona”. Przesłuchiwany w charakterze strony R. O. zeznał m.in.: „Ja miałem podpisane umowy lojalnościowe o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia, ale nie po okresie zatrudnienia”. „Ja działalność gospodarczą zarejestrowałem w 2001r. zawiesiłem w 2003r. kiedy wszedł zakaz konkurencji. Podjąłem działalność w styczniu 2008r.”. (protokół rozprawy k.202-204 akt sprawy).

R. O. przesłuchiwany uzupełniająco na rozprawie apelacyjnej dnia 18 lutego 2016r. na okoliczność prowadzonej działalności gospodarczej wyjaśnił, że prowadził działalność od 1994r. w zakresie działalności elektrycznej, drobne wykonawstwo, projektowanie. Od 2000r. przeszedł do pracy w G. i dalej prowadził działalność w zakresie usług elektrycznych, projektowania, doszła energetyka, uzyskał uprawnienia budowlane, sporadycznie handel. Usługi polegały na świadczeniu drobnych usług elektrycznych, drobnego wykonawstwa sieci i drobnych projektów. Zajmował się strojeniem fortepianów, prowadził zajęcia dydaktyczne poza szkolne. Od 2003r. od momentu zawarcia umowy o zakazie konkurencji prowadzona działalność była wygaszana i zawieszona. W latach 2002-2007 w zeznaniach podatkowych wykazywał głównie straty, spowodowane kosztami pośrednimi, jak faktury za paliwo 1000 zł miesięcznie, amortyzacja zakupionych środków trwałych: samochód i pianino elektryczne. W ocenie powoda nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pozwanej. W czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji nie zmodyfikował i nie wykreślił z rejestru działalności gospodarczej instalatorstwa elektrycznego, projektowania i doradztwa technicznego, zmiany były odpłatne. Nie jest w stanie przedłożyć dowodów oprócz własnych zeznań (zarejestrowany protokół rozprawy apelacyjnej k.400 akt sprawy).

R. O. pismem z dnia 15 stycznia 2007r. zwrócił się do (...) S.A. Oddział (...) S. Dyrektora Oddziału o rozwiązanie zawartej umowy o zakazie konkurencji ze względu na przyjęcie obowiązków opiekuna praktyk zawodowych odbywanych w celu m. in. uzyskania uprawnień budowlanych przez adeptów elektroenergetyki. Pracodawca pismem z 7 lutego 2007r. poinformował R. O., że wyraża zgodę na odstąpienie od zapisów umowy o zakazie konkurencji w zakresie niezbędnym dla wykonania obowiązków opiekuna praktyk zawodowych.

(dowód: akta osobowe – pisma powoda i pracodawcy część B k. 55, 52).

Podjęta w toku postępowania apelacyjnego próba ugodowego zakończenia sporu nie doszła do skutku (niesporne).

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się tylko w nieznaczej części uzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, oznaczający że sąd drugiej instancji nie może poprzestać na ustosunkowaniu się jedynie do zarzutów skarżącego, lecz musi - niezależnie od treści zarzutów - dokonać ponownych, własnych ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego (zob. uchwała składu siedmiu sędziów -zasadę prawną - z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Jednocześnie, jeśli chodzi o doktrynę oraz szeroko rozumiane piśmiennictwo prawnicze, to zdecydowanie dominuje pogląd o braku związaniu sądu apelacyjnego zarzutami z dziedziny prawa materialnego, czego wyrazem jest uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów – zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008r. III CZP 49/07.

Sąd odwoławczy, zgodnie z art. 382 k.p.c. orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Mając na uwadze zakres postępowania apelacyjnego adekwatnie do przedmiotu rozpoznania i orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sąd odwoławczy na podstawie art. 232 zdanie drugie w związku z art. 391 § 1 k.p.c. dopuścił niezbędne dowody na okoliczność prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej, w szczególności w okresie od zawarcia umowy o zakazie konkurencji dnia 30 kwietnia 2002r. i jednocześnie pozostawania w stosunku pracy na stanowisku dyrektora Rejonu (...) G. do dnia rozwiązania umowy o pracę 28 listopada 2007r.

Sąd Apelacyjny w znacznej części podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne dokonane w sprawie przez Sąd pierwszej instancji na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy, aktach o sygn. VII Pa 42/09 oraz aktach osobowych powoda, a które nie były kwestionowane przez strony, a także w oparciu o dowody osobowe z przesłuchania R. O. i jego żony J. O.. Zaakcentować należy, iż Sąd meriti prawidłowo wskazał, że istotą sporu było zaś, czy powodowi przysługiwało prawo do odprawy, o której mowa w § 7 ust. 1 w związku z § 9 ust. 6 Porozumienia Zbiorowego obowiązującego od 29 czerwca 2007r. Niewątpliwie też właściwie określił, że zadaniem Sądu Okręgowego była ocena, która ze stron dokonała prawidłowej interpretacji Porozumienia Zbiorowego. Jednakże przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia oraz rozważania prawne okazały w istotnej części wadliwe i nietrafne, dając tym samym asumpt powodowi do wywiedzenia apelacji i przedstawienia zaskarżonemu orzeczeniu szeregu zarzutów.

Sąd Apelacyjny odnosząc się do pierwszego zarzutu nierozpoznania istoty sprawy poprzez zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, to jest § 9 ust. 6 w związku z § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia Zbiorowego zawartego w dniu 18 grudnia 2002r. w Z. (z uwzględnieniem Aneksu nr (...) z dnia 25 lutego 2005r. i Aneksu nr (...) z dnia 29 czerwca 2007r.) uznał go za częściowo zasadny. Rację ma skarżący podnosząc, że Sąd Okręgowy powołując się na ustalony przez siebie cel Porozumienia, całkowicie pominął § 9 ust. 6 który stanowi, iż postanowienia § 7 stosuje się jednak w każdym razie w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 k.p.c. i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a zmiany organizacyjne, ekonomiczne i technologiczne nie mają przecież żadnego znaczenia. Natomiast zbędna była refleksja Sądu Okręgowego co do treści § 24 ust. 1 Porozumienia, skoro w swoich ustaleniach przyjął, iż „w dacie rozwiązania umowy o pracę powód był objęty Porozumieniem Zbiorowym obowiązującym od dnia 29 czerwca 2007r.” (strona 6 uzas. wyroku). W rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji prawidłowo określił przedmiot rozpoznania i przywołał podstawę prawną. Podkreślić trzeba, że w orzecznictwie utrwalony od lat jest pogląd, że przez pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. należy rozumieć nierozstrzygnięcie o żądaniu stron, czyli niezalatwienie przedmiotu sporu. Wykładnia językowa, systemowa i funkcjonalna tego zwrotu pozwala na przyjęcie, że wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego (poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości), nie uzasadniają uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Tego rodzaju braki w postępowaniu dowodowym i uchybienia prawu materialnemu popełnione w procesie subsumpcji powinny być w systemie apelacji pełnej załatwiane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 września 2014r., V CZ 56/14 i z dnia 10 czerwca 2014r., III PZ 6/14).

Sąd odwoławczy oceniając drugi zarzut apelacyjny sprzeczności istotnego ustalenia Sądu Okręgowego ze zgromadzonym w sprawie materiałem, a mianowicie, że celem Porozumienia było zagwarantowanie trwałości stosunków pracy, ochrona przez zwolnieniami wynikającymi z zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, w sytuacji, gdy zgromadzony w aktach materiał nie pozwalał na ustalenie takiego celu, zaś strona pozwana w skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 30 kwietnia 2010r. sygn. akt VII Pa 42/09 przyznała, że roszczenie powoda o zapłatę odprawy wskazanej w Porozumieniu powstało i zdaniem Sądu odwoławczego - stanowi częściowo uzupełnienie zarzutu pierwszego. W szczególności uzupełnienie to dotyczy stanowiska pozwanej wyrażonego w skardze kasacyjnej od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010r. sygn. akt VII Pa 42/09, a nie w niniejszym postępowaniu oraz ustaleń Sądu Okręgowego z urzędu dotyczącego celu Porozumienia w obecnym postępowaniu. Niewątpliwie

ustalenie tego głównego celu na podstawie przesłuchania powoda wyartykułowanego w § 6 ust. 2 Porozumienia Zmieniającego, który przewidywał zakaz przeprowadzenia „zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników objętych postanowieniami Porozumienia w okresie jego obowiązywania, w wyniku zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych” (strona 11 uzasadn. wyroku) doprowadziło Sąd Okręgowy do błędnej oceny, że rozwiązanie z R. O. stosunku pracy nie nastąpiło na skutek restrukturyzacji, a tym samym, że nie ma on możliwości uzyskania odszkodowania przewidzianego w § 7 Porozumienia w postaci odprawy. Sąd przyjął również błędnie, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracownika.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. należało podzielić argument skarżącego, że godzi się przypomnieć treść art. 365 § 1 k.p.c., który w niniejszej sprawie ma istotne znaczenie w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010r. Sygn. akt VII Pa 42//09, który to przepis stanowi, że orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej. Oceniając natomiast zarzut zaniechania wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału, w szczególności w zakresie rodzaju roszczenia, które realizował powód w postępowaniu zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2010r. sygn. akt VII Pa 42/09, czasu i okoliczności w jakich złożona została powodowi propozycja ponownego zatrudnienia, przyczyn braku ugodowego zakończenia sporu, to Sąd Apelacyjny uznał przywołane argumenty częściowo za usprawiedliwione. Jednakże mając na uwadze materiał zebrany w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym sąd odwoławczy uznał, że zarówno powód, jak i pozwana nie przejawiały wystarczająco dobrej woli, aby zawisłe spory rozwiązać ugodowo. W okolicznościach niniejszej sprawy, przy uwzględnieniu statusu zawodowego powoda w pozwanej spółce – dyrektor Rejonu (...) w G. od 1 listopada 2000r., a więc najwyższego w hierarchii kadry zarządzającej w tym Rejonie, pozwana nie przedstawiła powodowi propozycji gwarancji zatrudnienia nie gorszych, niż miał przed zwolnieniem z pracy, a takich oczekiwał on na podstawie § 5 Porozumienia, gdyż obiektywnie takie nie istniały. Gwarancję istotną w ocenie powoda, zwłaszcza w kontekście rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. wskazał on na rozprawie 7 maja 2014r., że propozycja zapłaty 100.000 zł daleka była od roszczenia, które powstało w stanie faktycznym sprawy (około 700.000zł).

Rozważając zarzut naruszenia prawa materialnego - § 6 ust. 1 i 2, § 7 ust. 1, § 9 ust. 4,6 i 7 oraz § 24 ust. 1 Porozumienia – poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że odprawa nie ma zastosowania do pracownika zatrudnionego przed 29 czerwca 2007r., którego okres gwarancji zatrudnienia wygasa z dniem 31 grudnia 2018r. w sytuacji, gdy zwolnienie nie jest podyktowane zmianami organizacyjnymi, ekonomicznymi lub technologicznymi, lecz następuje na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c., mimo ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie – Sąd odwoławczy uznał za trafny, bowiem prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi do wniosku, że pracownikowi, z którym strona Porozumienia rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. i sąd stwierdza niezgodność z prawem takiego rozwiązania, przysługuje odprawa; natomiast naruszenie § 9 ust. 7 Porozumienia poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy stan faktyczny sprawy nie był objęty hipotezą tego przepisu, bowiem przepis ten dotyczy zwalniania pracowników w wyniku umotywowanego wypowiedzania im przez pracodawcę umowy o pracę, a nie rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i że nadto, również nie było zgody zakładowej organizacji związkowej – okazał się również trafny w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Podkreślić należy, iż szczegółowe rozważania (strona 13-15 uzasadnienia wyroku) wskazują, iż Sąd meriti hipotetyczną możliwość wypowiedzenia R. O. umowy o pracę z powołaniem się na ocenę zachowań dokonaną przez Sąd Okręgowy w Szczecinie w sprawie sygn. akt VII Pa 42/09 jako naganne i karygodne naruszenia obowiązków pracowniczych i mogące stanowić podstawę do utraty zaufania przez pracodawcę – przyjął za rzeczywistą przesłankę do zastosowania art. 8 k.p. i odmowy udzielenia ochrony powodowi jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu.

Szczególnego rozważenia wymaga zarzut powoda naruszenia prawa materialnego – art. 8 k.p. polegającego na przyjęciu, że na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału zachodziła podstawa do oceny, iż zgłoszenie roszczenia o zapłatę odprawy wskazanej w § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia, stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Zauważyć należy, iż apelujący w uzasadnieniu tegoż zarzutu wskazał, że sąd pierwszej instancji przyjął, że naruszenia obowiązków

pracowniczych (korzystanie z serwisów komputerowych oraz wykorzystywanie pracowników i sprzętu pracodawcy dla celów prywatnych bez uzyskania zgody przełożonego i w okolicznościach ustalonych przez Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 30 kwietnia 2010r.) stanowią przesłankę do zastosowania art. 8 k.p. i odmowy udzielenia ochrony powodowi jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu. Zdaniem apelującego powyższe założenie jest całkowicie niezrozumiałe, bowiem powód w niniejszym procesie zarzucił, iż pozwana nie może bronić się zarzutem naruszenia art. 8 k.p., bowiem sama nie respektuje wartości wynikających z tego przepisu. Apelujący powtórzył, że w orzecznictwie sądowym ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama te zasady (lub przepisy prawa) naruszyła, przywołując wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011r. sygn. I PK 135/2010 i z dnia 13 czerwca 2000r. sygn. V CKN 448/2000. Jednocześnie apelujący podkreślił, że pozwana zignorowała szereg przepisów prawa pracy, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym od kilkunastu lat, w stosunku do którego nie wydawano dotychczas żadnych negatywnych ocen, a wręcz przeciwnie, docenianego i nagradzanego przez przełożonych jak i władze resortu. Natomiast pozwana oczekuje, że z wyjątku uczyniona zostanie zasada, że w każdej sprawie podobnej, jeśli chodzi o wartość dochodzonych przez pracownika roszczeń – roszczenia te będą niweczone z powołaniem się na ogólny zarzut nadużywania prawa podmiotowego. Apelujący podniósł, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że odmowa ochrony strony stosunku pracy z powołaniem się na art. 8 k.p., może mieć miejsce w sytuacjach całkowicie wyjątkowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2006r. III PK 12/2006, z dnia 25 stycznia 2012r. II PK 105/2011, z dnia 21 stycznia 2011r. II PK 158/2010, z dnia 10 marca 2011r. II PK 241/2010), ponieważ stosowanie art. 8 k.p. osłabia pewność obrotu prawnego. Powód w trakcie swojego przesłuchania wyjaśnił, jak niewielką wartością jest kwota dochodzonej odprawy w zestawieniu ze skalą działalności pozwanej oraz dochodami netto tego podmiotu. Powód wyjaśnił również, jaki koszt byłby dla przeciętnego gospodarstwa domowego w skali roku, gdyby odprawa została wypłacona, a pracodawca zaliczyłby ją do czynników kształtujących taryfę za energię (kwota 8 groszy/ rok). Powód nadto nadmienił, że spółki z grupy energetycznej (...) ponosiły i ponoszą również wielomilionowe koszty na sponsoring wielu dziedzin sportu.

Tytułem wstępu do rozważań zarzutu naruszenia art. 8 k.p. należy powtórzyć za Sądem Okręgowym, że istotą sporu było ustalenie, czy powodowi przysługiwało prawo do odprawy, o której mowa w § 7 ust. 1 w związku z § 9 ust. 6 Porozumienia Zbiorowego obowiązującego w niniejszym postępowaniu od 29 czerwca 2007r. W ocenie Sądu odwoławczego przedstawionej powyżej, powodowi przysługuje co do zasady prawo do odprawy w rozumieniu § 7 ust. 1 w związku z § 9 ust. 6 Porozumienia Zbiorowego bowiem postanowienia § 7 stosuje się jednak w każdym razie w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 kodeksu pracy i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Pomimo normatywnego charakteru przedmiotowego Porozumienia stanowiącego źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., w realiach niniejszej sprawy zachodzi potrzeba rozważenia zasadności roszczenia powoda wyprowadzonego z postanowień tegoż Porozumienia w aspekcie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego. Należy wskazać, iż orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie dotyczącym wykładni i stosowania art. 8 k.p. jest bardzo obszerne, jednakże uwzględniając specyfikę branżową pozwanej i przedmiotowe Porozumienie na szczególną uwagę zasługują następujące wyroki: z dnia 2 sierpnia 2012r. II PK 27/12, z dnia 10 lutego 2012r. II PK 144/11, z dnia 26 kwietnia 2011r. II PK 271/10, z dnia 3 grudnia 2010r. I PK 126/10, z dnia 24 listopada 2010r. I PK 78/10, z dnia 4 listopada 2010r. II PK 106/10, z dnia 3 listopada 2010r. II PK 93/10, z dnia 14 września 2010r. II PK 67/10, z dnia 22 lipca 2009r. I PK 48/09, z dnia 4 marca 2009r. II PK 204/08, z dnia 6 stycznia 2009r. I PK 18/08, z dnia 12 grudnia 2001r. I PKN 182/01, z dnia 7 sierpnia 2001r. I PKN 563/00, z dnia 2 sierpnia 2000r. I PKN 755/99.

Oceniając zatem odmienne stanowiska stron procesu w kwestii zarówno co do prawa, jak i remonstrowania wysokości odprawy w spółkach z grupy energetycznej, Sąd odwoławczy przyjął, że uzasadnieniem dla takiego wkraczania przez sąd w sferę swobody kształtowania swych zobowiązań przez pozwaną jest fakt, iż pozwana spółka wchodzi do tak zwanej sfery publicznej. W szczególności trzeba zatem uwzględnić, że z uwagi na szczególny charakter działalności prowadzonej przez pozwaną (obróć energią elektryczną, czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym) istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez pozwaną (w tym kwota wypłaconej powodowi odprawy) zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym

odbiorcom. W ten sposób ryzyko ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej pozwanej spółki, polegającej między innymi na zawarciu ze związkami zawodowymi niekorzystnego - z punktu widzenia interesów ekonomicznych tej spółki - porozumienia zbiorowego, może zostać faktycznie przerzucone na odbiorców energii elektrycznej.

Należy zaakcentować, że sąd nie tylko stosuje obowiązujące prawo, ale do jego konstytucyjnych kompetencji należy też wymierzanie sprawiedliwości (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP - "każdy ma prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy" oraz uzasadnienie wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005/12/175), a przede wszystkim konieczne jest uwzględnienie, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP). "Urzeczywistnianie" zasady sprawiedliwości społecznej jest więc obowiązkiem sądu jako organu państwa przy rozpoznaniu każdej sprawy. Pojęcie tej zasady - w aspekcie dotyczącym przedmiotu rozpoznawanej sprawy - zostało syntetycznie zdefiniowane w uzasadnieniu wyroku (pełnego składu) Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 kwietnia 2000 r., K 8/98 (OTK 2000/3/87; Przegląd Sejmowy 2000 r., Nr 4, s. 91, z głosem S. Rudnickiego). Trybunał wywiódł w nim (pkt IX.3), że "w ujęciu polskiej ustawy zasadniczej sprawiedliwość społeczna jest też celem, który ma urzeczywistnić demokratyczne państwo prawne; nie jest demokratycznym państwem prawnym państwo, które nie realizuje idei sprawiedliwości, przynajmniej pojmowanej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli; wysłowiona w preambule sprawiedliwość stała się obok innych tamże powołanych wartości jedną z zasad, które wszyscy mają mieć "za niewzruszoną podstawę Rzeczypospolitej Polskiej"; poszanowanie tych zasad i wartości jest również obowiązkiem legislatywy; w tym kontekście (w zestawieniu art. 1 i art. 2 Konstytucji) chodzi przede wszystkim o zasadę sprawiedliwości pojmowaną jako czynnik prowadzący do słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki" (por. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 maja 2001 r., K 5/01, OTK 2001/4/87). Wynika z tego, że obowiązkiem sądu jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej rozumianej (przynajmniej) jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli oraz jako czynnik prowadzący do słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki. Takie powinno być też podejście sądu do stosowania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego w kontekście ewentualnego nadużycia prawa podmiotowego (vide wyrok SN z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016).

W wyroku z 3 grudnia 2010 r. I PK 126/10, wydanym w sprawie o podobnym stanie faktycznym do występującego w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy stwierdził:

Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest działaniem niezgodnym z prawem, a nie nadużyciem prawa, które dotyczy działań formalnie zgodnych z treścią prawa podmiotowego. Odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. Przy odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że podobny punkt widzenia co do możliwości ograniczania odszkodowań z pakietu socjalnego został wypowiedziany przez SN w wyroku z dnia 14 września 2010 r. II PK 67/20, z 24 listopada 2010 r. I PK 78/10, z 3 listopada 2010 r. II PK 93/10. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony.

W wyroku z dnia 2 sierpnia 2012r. II PK 27/12 wydanym w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym i prawnym, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że:

1. Odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą one do kategorii innych świadczeń związanych z pracą. Znaczy to, że zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją art. 24126§ 2 k.p. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone.
2. Odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane tak w sytuacji, gdy uzna się umowę społeczną za rodzaj kontraktu, jak i w sytuacji, gdy potraktuje się ją - co jest trafne - jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania.
3. Nie można twierdzić, iż wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy remonstrowanie wysokości odszkodowania wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Pracodawca w sporze nie zmierza bowiem do ograniczenia ustawowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, lecz dąży do ograniczenia należnego z porozumienia zbiorowego odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia, w sytuacji gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy.

W uzasadnieniu wyroku, Sąd Najwyższy dokonał wszechstronnej wykładni stosowania art. 8 k.p., rozważając interesy obu stron procesu. Odnosząc się do zarzutu stron, Sąd wskazał, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283).

W świetle powyższego ugruntowanego stanowiska judykatury uznać należało, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. podnoszony przez apelującego był tylko w niewielkim stopniu zasadny.

Zadaniem Sądu Odwoławczego rozpoznającego niniejszą sprawę było zatem określenie rozmiaru odprawy z tytułu niedotrzymania gwarancji wieloletniego zatrudnienia przysługującemu powodowi. Należy zauważyć, że z okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż powód był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w P. Oddział (...) S. od 1 sierpnia 1994r., a w okresie od 1 listopada 2000r. do 28 listopada 2007r. na stanowisku dyrektora Rejonu (...) G.. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę w dniu 28 listopada 2007r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy w Szczecinie w sprawie z powództwa R. O. o odszkodowanie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2010r. sygn. akt VII Pa 42/09 uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów tym trybie. Porozumienie Zbiorowe obowiązujące od dnia 29 czerwca 2007r. przewidywało w § 7 ust. 1, że w razie

rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, poszczególne Spółki i Spółki zależne będą obowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniu ust. 2, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 oraz wyjątków określonych postanowieniami § 9. Wysokość odprawy ustala się jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4, i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji określonej postanowieniami § 6, warunkowanego okresem obowiązywania Porozumienia (ust.2). Wysokość odprawy, określona zgodnie z postanowieniem ust. 2, w żadnym razie nie może być niższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia z wyłączeniem przypadków określonych postanowieniem ust. 4 i ust. 5 (ust. 3). Zgodnie z § 8 wypłata odprawy określonej w § 7 następuje w comiesięcznych ratach do końca okresu gwarancji. Wysokość raty odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu określonymu w § 7 ust. 2 (ust.1). Na wniosek zainteresowanego pracownika wypłata odprawy następuje jednorazowo w ostatnim dniu zatrudnienia. W takim wypadku wysokość skumulowanej odprawy wynosi 80 % kwoty określonej w § 7 (ust.2). Gwarancja zatrudnienia i odprawa, określone postanowieniami § 6 i § 7, nie mają również zastosowania w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 k.p. (§ 9 ust. 4). Postanowienia § 7 stosuje się jednak w każdym razie w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 k.p. i 53 k.p. i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (§ 9 ust. 6). Nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami § 7 pracownicy, zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa; zgoda organizacji związkowej nie jest wymagana, jeżeli pracownik nie jest członkiem żadnego związku zawodowego i nie wskaże żadnego związku zawodowego, który podjął się obrony jego prac i interesów wobec pracodawcy (§9 ust. 7 Porozumienia Zbiorowego).

W świetle powyższych regulacji nie może ulegać wątpliwości, iż powód co do zasady miał prawo do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniach § 7 ust. 1 – 3 i § 8 ust. 2 Porozumienia Zbiorowego. Sąd odwoławczy nie aprobuje części rozważań faktycznych i prawnych Sądu Okręgowego, omówionych powyżej. W ocenie sądu odwoławczego, powyższe ustalenia i rozważania są dowolne, wadliwe i dokonane wskutek błędnej wykładni prawa materialnego - § 6 ust. 1 i 2, § 7 ust. 1, § 9 ust. 4, 6 i 7 Porozumienia Zbiorowego. Jednocześnie pozostają w sprzeczności z istotnymi rozważaniami Sądu Okręgowego, iż wątpliwości nie budziła okoliczność, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 k.p. oraz poza sporem pozostawało również, iż Sąd Okręgowy w Szczecinie stwierdził, że stosunek pracy łączący strony, został przez pracodawcę rozwiązany z naruszeniem przepisów k. p. i w związku z tym zasądzono od (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz R. O. 18.000 tytułem odszkodowania (uzasad. wyroku strona 10).

W ocenie Sądu Apelacyjnego dochodzona przez R. O. jednorazowa odprawa w kwocie 703.583,61 zł, okazała się jednak nadmierna. Sąd Odwoławczy stoi na stanowisku, iż odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Analogiczny charakter ma odprawa przewidziana w Porozumieniu Zbiorowym, jako określona w góry w jednej sumie pieniężnej wyliczanej zgodnie z postanowieniami § 7-9 tego Porozumienia. Wyżej wskazane funkcje tego ryczałtowego odszkodowania nie oznaczają, że nie może być ono miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody (vide wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010r., I PK 126/10, LEX nr 821055).

Kwota, jakiej domaga się powód jest oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Spór w sprawie toczy się w sytuacji gospodarczej, w której średnie wynagrodzenie wynosi miesięcznie: za 2013r. – 3.650 zł, za 2012r. – 3.522 zł, za 2011r. – 3.400 zł, za 2010r. – 3225 zł, a wynagrodzenie miesięczne minimalne za 2013r. – 1600 zł, za 2012r. – 1500 zł, za 2011r. – 1386 zł, za 2010r. – 1317 zł, co powoduje, iż roszczenie powoda wynosi równowartość od 193 średnich wynagrodzeń za 2013r. do 218 za 2010r., co z kolei stanowi równowartość średniego wynagrodzenia za 16 do 18 lat pracy, czyli ponad połowę życia zawodowego niejednego

obywatela. Sąd drugiej instancji miał przy tym na uwadze, iż w realiach niniejszej sprawy wynagrodzenie powoda w pozwanej spółce, z uwagi na zajmowane w niej stanowisko dyrektora Rejonu (...) w G. znacznie przekraczało średnie wynagrodzenie. Wynagrodzenie to obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowiło mianowicie kwotę 6.563,28 zł. Tym niemniej, nie może ulegać wątpliwości, iż kwota dochodzona pozwem stanowiąca równowartość 134 pensji powoda, jest rażąco wygórowana. Zauważyć przy tym należy dodatkowo, iż stopa bezrobocia w Polsce wynosiła w powyższym okresie od 13 do 11%. Ponadto rozważając roszczenie powoda nie można zapomnieć o tym, że de lege lata każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS. W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. I wreszcie nie można pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanej spółki.

Istotne jest również, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika – szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi jak powód – zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Do naturalnej istoty i właściwości stosunków pracy należy potrzeba zmian rozmiaru i struktury zatrudniania pracowników, która bywa wymuszana obiektywnymi trendami rynkowymi i zmiennym zapotrzebowaniem na prace określonego rodzaju. Wymaga to elastycznego kształtowania zatrudnienia przez pracodawców, w tym zachowania prawnych możliwości zwalniania pracowników według ustawowych standardów prawa pracy, które nie powinny być nazbyt ograniczane, a w szczególności nie powinny być blokowane przez ustanawianie prima facie nieuzasadnionych lub oczywiście nieekwiwalentnych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych. W realiach przedmiotowej sprawy bezsporne jest przy tym, iż rozwiązanie przez pozwaną z powodem umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i zostało ustalone prawomocnym wyrokiem Sądu pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Należało zatem zwrócić uwagę na fakt, iż powód w pozwanej spółce pracował przez stosunkowo długi okres, bo od 1 sierpnia 1994r., a od 1 listopada 2000r. do 28 listopada 2007r. na stanowisku dyrektora Rejonu (...) w G.. W tym okresie R. O. był przez pracodawcę doceniany i wspomagany w zdobywaniu wysokich kwalifikacji zawodowych, cieszył się zaufaniem aż do września 2007r., kiedy wskutek zgłoszonych przez pracowników Rejonu nieprawidłowości i uchybień w pracy wszczęto kontrolę dotyczącą sposobu zarządzania Rejonem, a której to wyniki stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wprawdzie w uzasadnieniu apelacji powód wskazał na zarzut Sądu Okręgowego, że w sprawie o sygn. VII Pa 42/09 nie dochodził przywrócenia do pracy, lecz odszkodowania, ale sąd pierwszej instancji przemilczał, że R. O. korzystał w uprawnienia przysługującego z kodeksu pracy; a po drugie – w obliczu zachowania się pracodawcy wobec powoda – nie sposób było oczekiwać, że R. O. chciałby wrócić do pracy i skazać się na niepewny los (strona 12 apelacji). Ponadto, pomimo zapewnień, że po zawarciu „ponownej umowy o pracę” powód otrzyma gwarancje zatrudnienia nie gorsze niż miał przed zwolnieniem z pracy, już na wstępie zaproponowane warunki naruszały przepisy § 5 Porozumienia mówiące o m.in. zagwarantowaniu wysokości wynagrodzenia i miejsca pracy (strona 13 apelacji). Powód zauważył, że w trakcie swojego przesłuchania wyjaśnił, jak niewielką wartością jest kwota dochodzonej odprawy w zestawieniu ze skalą działalności pozwanej oraz dochodami netto tego płatnika (strona 22 apelacji). Uwzględniając powyższe, a także mając na uwadze rozbieżne stanowiska stron w tym zakresie, sąd odwoławczy uznał, iż zarówno powód jak i pozwana nie były zainteresowane ugodowym załatwieniem sporu. Niewątpliwie powód był przekonany od początku niniejszego postępowania, że jednorazowa odprawa dochodzona pozwem jest mu należna w pełnej wysokości, zaś pozwana wносиła o oddalenie powództwa i apelacji w całości. Należało zatem uznać za słuszne stanowisko Sądu Okręgowego, że powód nie domagał się restytucji stosunku pracy, tylko zasądzenia jednorazowej odprawy w pełnej wysokości. Takie stanowisko powoda wynika nie tylko wprost z treści pozwu, ale znalazło również potwierdzenie w toku dalszego postępowania analizowanego przez sąd odwoławczy. Oceniając zatem wysokość dochodzonej jednorazowej odprawy

na podstawie Porozumienia Zbiorowego z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia przez przyznanie społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia, i jego rażącego wygórowania – Sąd uznał, iż cel gwarancji zatrudnienia zamykał się dla powoda w odszkodowaniu równym dwudziestokrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia. Natomiast w pozostałym zakresie, z uwagi na : rezygnację powoda z roszczenia o przywrócenia do pracy; nietypową sytuację powoda w strukturze zatrudnienia u pozwanej na stanowisku dyrektora Rejonu (...) G., najwyższego i jedyne w hierarchii zawodowej w tym zakresie, a tym samym obiektywnie niemożliwe do spełnienia przez pozwaną oczekiwane gwarancje przez R. O. na podstawie § 5 Porozumienia; podjęcie według powoda od stycznia 2008r. działalności gospodarczej, fakt uzyskania przez powoda w trakcie pracy u pozwanej wysokich kwalifikacji menedżerskich, konieczność przerzucenia kosztów jednorazowej odprawy na konsumentów, duże bezrobocie w kraju – powództwo podlegało oddaleniu jako rażąco wygórowane w punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia.

Niezależnie od powyższej oceny, uwzględniając uzupełniające postępowanie dowodowe w Sądzie Apelacyjnym na okoliczność prowadzenia działalności gospodarczej przez powoda Sąd odwoławczy uznał, iż R. O. miał zarejestrowaną Firmę Usługowo-Handlową (...) w G. od 2 stycznia 2001r., którą prowadził samodzielnie, nieprzerwalnie, a więc także w czasie zatrudnienia na stanowisku dyrektora Rejonu (...) w G. od 1 listopada 2000r. do 28 listopada 2007r. Przedmiotem działalności w tym okresie było m.in.: instalatorstwo elektryczne, projektowanie i doradztwo techniczne, pośrednictwo w sprzedaży towarów i usług. Jak wynika z akt osobowych powoda, w dniu 30 kwietnia 2002r. pomiędzy pracodawcą a R. O. – pracownikiem zawarto umowę o zakazie konkurencji. Analiza treści postanowień tej umowy i dowodów zebranych w postępowaniu apelacyjnym prowadzą do wniosku, że powód w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji świadczył prace kwalifikujące się do działalności konkurencyjnej, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, takie jak z zakresu: instalatorstwa elektrycznego, projektowania i doradztwa technicznego, pośrednictwa w sprzedaży towarów i usług.

Uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności natury faktycznej i prawnej Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach niniejszej sprawy zasadne będzie przyznanie jednorazowej odprawy w wysokości najniższej – dwudziestokrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej (§ 7 ust. 1-3 Porozumienia Zbiorowego). Zasądzona na jego rzecz kwota 105.012,48 zł (wskazana przez powoda w pozwie kwota wynagrodzenia miesięcznego ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. 6.563,28 zł pomnożona przez 20 miesięcy wynosi 131.265,60 zł, z której 80% stanowi 105.012,48 zł) jest w pełni adekwatna do poniesionej przez niego szkody, jak również uzasadniona w świetle okoliczności sprawy. Przyznanie wyższej kwoty tytułem odszkodowania stanowiłoby rażące wygórowanie kary normatywnej oraz wykraczałoby poza cele gwarancji zatrudnienia, co doprowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia powoda. Sąd Odwoławczy miał przy tym na uwadze, iż w toku postępowania sądowego pozwana skłonna była wypłacić powodowi odszkodowanie w kwocie 100.000 zł, ale powód wskazywał jako satysfakcjonującą kwotę 500.000 zł bądź wyższą.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 105.012,48 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 listopada 2007r., o czym orzekł w punkcie 1 wyroku i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, jako niezasadne. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. Zmiana wyroku w punkcie I skutkowałą oddaleniem apelacji w pozostałym zakresie (punkt 2). Zmiana orzeczenia Sądu I instancji w zakresie należnej odprawy nie powodowała modyfikacji rozstrzygnięcia tego Sądu w punkcie II przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego. Wobec błędu rachunkowego Sądu Okręgowego polegającego na zasądzeniu od powoda na rzecz pozwanej kwoty 4.400 zł zamiast prawidłowo wynoszącej 5.400 zł (koszty zastępstwa procesowego wynoszące 7.200 zł przy minimalnej stawce 75 % stawki obliczonej na podstawie wartości odszkodowania według § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r., powołanego prawidłowo z uzasadnieniu zaskarżonego wyroku). Przyjmując zatem wskaźnik uwzględnienia powództwa 14,93 % i oddalenia 85,07 %, to należne koszty zastępstwa procesowego przed Sądem Okręgowym powinny wynosić 4.593,78 zł, zaś omyłkowo zasądzono 4.400 zł. Jednakże wobec wywiedzenia apelacji przez powoda sąd odwoławczy nie znalazł podstaw do zmiany punktu II na niekorzyść apelującego.

Sąd odwoławczy zważył, iż powód dochodził w niniejszej sprawie jednorazowej odprawy w wysokości 703.583,61 zł, zaś zasądzono na jego rzecz z tego tytułu 105.012,48 zł. Oznacza to, iż wygrał on sprawę w 14,93%, a przegrał ją w 85,07%. W związku z powyższym przy ustalaniu kosztów procesu na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 108 k.p.c. na które to koszty na etapie postępowania apelacyjnego składa się opłata od apelacji w kwocie 35.179,18 zł, oraz koszty zastępstwa procesowego 7.200 zł, Sąd odwoławczy obliczył ich wysokość powyższymi wskaźnikami procentowymi. Z uwagi na fakt, że powód wraz z apelacją złożył wniosek o zwolnienie z obowiązku uiszczenia opłaty od apelacji w całości i Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 10 września 2014r. uwzględnił jego wniosek w całości, R. O. nie poniósł kosztów procesu. Jednakże na podstawie art. 113 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2014r., poz. 105 ze zm.) sąd odwoławczy nakazał ściągnąć od powoda R. O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 29.926, 93 zł (jako 85,07 % opłaty od apelacji w kwocie 35.179,18 zł.) tytułem opłaty od oddalonej apelacji z roszczenia zasądzonego na rzecz powoda (punkt 3 wyroku). W punkcie 4 wyroku nakazano ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 5.252,25 zł (jako 14,93% opłaty od apelacji w kwocie 35.179,18 zł) tytułem opłaty od apelacji. W punkcie 5 wyroku zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 6.125 zł (jako 85,07% kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 7.200 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie § 6 i § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.). W punkcie 6 wyroku zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.075 zł (jako 14,93% kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 7.200 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie § 6 i § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013, poz. 490 ze zm.).

SSA Beata Górską SSA Barbara Białecką SSA Zofia Rybicka-Szkibiel