

Dnia 24.10.2017r. pełnomocnikowi powoda adw. J. M. wydano tytuł wykonawczy w zakresie pkt I. wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku co do kwoty zasądzonej od pozwanej (...) S.A. Oddział (...) 143.072,00 zł.i pkt II.wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku.

Kierownik Sekretariatu R. S.

Sygn.akt III APa 3/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Marek Szymanowski

SO del. Tomasz Madej

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 października 2017 r. w B.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział B.

o zapłatę kwoty 299.557 zł

na skutek apelacji powoda M. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 marca 2017 r. sygn. akt V P 4/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że zasądzoną od pozwanej (...) Spółka Akcyjna Oddział B. na rzecz powoda M. K. kwotę 41.587,60 zł podwyższa do 143.072,00 (sto czterdzieści trzy tysiące siedemdziesiąt dwa) zł; w pkt III w ten sposób, że zasądza od powoda M. K. na rzecz (...) Spółka Akcyjna Oddział B. 482,76 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie IV w ten sposób, że należną na rzecz Skarbu Państwa od pozwanej (...) Spółka Akcyjna Oddział B. kwotę 2.496 zł podwyższa do 7.153 (siedem tysięcy sto pięćdziesiąt trzy) zł;

II. zasądza od pozwanej (...) Spółka Akcyjna Oddział B. na rzecz powoda M. K. 8.112,50 (osiem tysięcy sto dwanaście 50/100) zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym 3.037,50 (trzy tysiące trzydzieści siedem 50/100) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 3/17

UZASADNIENIE

M. K. wniósł o zasądzenie od (...) S.A. Oddział B. 299.557 zł wraz z ustawowymi odsetkami za każdy dzień zwłoki płatnymi od 16 czerwca 2016 r. (tj. od dnia następnego wskazanego w wezwaniu do zapłaty jako data zapłatyżądanego odszkodowania) do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie „Gwarancji zatrudnienia” wynikającej z „Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o.” z 2 lipca 2007 r. W uzasadnieniu wskazał, że dochodzona kwota znajduje oparcie w art. 10 tej umowy a jej wysokość została wyliczona jako iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych od dnia rozwiązania z powodem stosunku pracy do końca okresu gwarancji tj. od 20 kwietnia 2011 r. do 29 grudnia 2016 r. oraz miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy obliczonego na dzień rozwiązania umowy, nie więcej niż 400.000zł. Domagał się także zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał ponadto, że 2 lipca 2007 r. jego ówczesny pracodawca (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. w związku z planowanymi przekształceniami branży elektroenergetycznej zawarł z działającymi w obrębie spółki organizacjami związkowymi „Umowę Społeczną w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o.”, na podstawie której zagwarantowano wszystkim zatrudnionym wówczas pracownikom (w tym powodowi) trwałość stosunku pracy, aż do 29 grudnia 2016 r. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca zobowiązany był - na podstawie art. 10 Umowy – do zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy do końca okresu gwarancji, nie więcej jednak niż 400.000 zł. Gwarancja zatrudnienia została wyłączona w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn przez niego zawinionych, na podstawie art. 52 k.p., przy czym jeżeli umowa o pracę została rozwiązana z naruszeniem tego przepisu, potwierdzonym prawomocnym wyrokiem, pracodawca (o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy) zobowiązany jest zapłacić odszkodowanie określone w art. 10 Umowy. 20 kwietnia 2011 r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Prawomocnym wyrokiem z 10 lutego 2016 r. w sprawie sygn. akt VI P 236/11 Sąd Rejonowy w Białymstoku (po trwającym niemal pięć lat postępowaniu) stwierdził naruszenie przez pracodawcę w/w przepisu oraz zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, na podstawie art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 k.p. Jednocześnie z uwagi na upływ czasu (mimo ewidentnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy) powód nie został przywrócony do pracy. W ocenie powoda, prawomocne orzeczenie Sądu Rejonowego w Białymstoku, uprawnia go do żądania od pozwanego zapłaty odszkodowania określonego w art. 10 Umowy, z mocy art. 12 i 13 tej Umowy. Wskazał, że pozwana mimo oczywistego obowiązku zapłaty odszkodowania uchyliła się od spełnienia tego świadczenia nie reagując na wezwania do zapłaty. Brak jakiejkolwiek odpowiedzi na wezwania do zapłaty powodował, że mediacje mające na celu ugodowe rozstrzygnięcie sporu były zbędne.

(...) S.A. Oddział B. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W pierwszej kolejności podniosła zarzut braku legitymacji procesowej stron, a także zarzut przedwczesności powództwa z uwagi na niepodjęcie przez powoda próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu przed wniesieniem pozwu. Zdaniem pozwanej powód nie wykazał, aby był objęty zakresem podmiotowym Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o.” z 2 lipca 2007 r., który został uregulowany w art. 6 pkt 2, a który stanowi, że „postanowienia Umowy dotyczą pracowników, którzy objęci zostali postanowieniami Umowy Społecznej dla pracowników (...) S.A.”. Umową Społeczną dla pracowników (...) S.A., do której odwołuje się przytoczony zapis, stosownie do wyjaśnienia terminów używanych w Umowie (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o. zawartej 2 lipca 2007 r. jest Umowa Społeczna zawarta 7 lipca 2005 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Zakładu (...) S.A. pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w (...) S.A. a Zakładem (...) S.A. W ocenie pozwanej, skoro powód nie dołączył do pozwu Umowy z dnia 7 lipca 2005 r., która determinuje zakres podmiotowy roszczenia a dołączył jedynie Umowę z dnia 2 lipca 2007 r., to nie wykazał, że był objęty zakresem podmiotowym Umowy z dnia 2 lipca 2007 r. Pozwana zarzucając brak legitymacji biernej twierdziła, że powód nie wykazał aby Umowa Społeczna z 2 lipca 2007 r. wiązała spółkę, bowiem nie udowodnił, że jest ona następcą prawnym (...) sp. z o.o. a w konsekwencji, że jest pracodawcą w rozumieniu tej Umowy. W odniesieniu do zarzutu przedwczesności powództwa pozwana zakwestionowała fakt doręczenia wezwania do zapłaty i wobec powyższego brak możliwości wypowiedzenia się w przedmiocie roszczenia powoda i ewentualnie podjęcia polubownego rozstrzygnięcia sprawy.

Zakwestionowała żądanie powoda w całości zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Wskazała, że nie dopuściła się naruszenia gwarancji zatrudnienia wobec powoda, a w związku z tym nie była zobligowana do zapłaty odszkodowania. Zarzuciła, że powód nie wykazał aby naruszenie przez pracodawcę art. 52 k.p. zostało stwierdzone prawomocnym orzeczeniem ponieważ dołączony do pozwu wyrok Sądu Rejonowego w Białymstoku z 10 lutego 2016 r., sygn. VI P 236/11 nie został opatrzony klauzulą prawomocności, co w konsekwencji nie pozwala uznać, że powód wykazał podstawy do ewentualnego zastosowania art. 12 Umowy (...). Podniosła, że stosownie do treści art. 97 § 3 k.p., stwierdzenie we wskazanym wyroku, iż z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, powoduje uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Okoliczność ta stanowi wyjątek od gwarancji zatrudnienia i związanym z tym odszkodowaniem, przewidziany w art. 9 pkt 1 lit. g Umowy (...). Ponadto zdaniem pozwanej powód (w związku z treścią art. 13 pkt 4 Umowy) zaspokoił już swoje roszczenie związane z ustaniem stosunku pracy, bowiem Sąd Rejonowy w Białymstoku w wyroku z 10 lutego 2016 r., zasądził na jego rzecz 13.413,42 zł tytułem odszkodowania. Pozwana zakwestionowała również datę wymagalności, od której powinny być liczone odsetki ustawowe, bowiem powód nie udowodnił aby wezwanie wysłane 4 czerwca 2016 r. i określające termin do spełnienia świadczenia na 15 czerwca 2016 r. zostało jej doręczone. Niezależnie od tego pozwana podniosła, że dochodzone roszczenie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem dochodzonego prawa oraz z zasadami współżycia społecznego, w rozumieniu art. 8 k.p., a w konsekwencji stanowi nadużycie prawa. Z ostrożności procesowej, w przypadku uznania przez Sąd roszczenia pozwu za usprawiedliwione co do zasady, pozwana wskazała, że zasadnym byłoby zastosowanie zmniejszenia (miarkowania) dochodzonej przez powoda kwoty, z uwagi na ogół okoliczności faktycznych sprawy, szczegółowo przytoczonych w odpowiedzi na pozew.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 30 marca 2017 r. zasądził od (...) S.A. Oddział B. na rzecz M. K. 41587,60 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami liczonymi od 16 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty (pkt I); oddalił powództwo w pozostałej części; zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Białymstoku 2496 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był częściowo zwolniony; odstąpił od obciążania powoda pozostałą częścią opłaty od pozwu; wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4471,14 złotych.

Sąd Okręgowy ustalił, że 16 października 1992 r. M. K. został zatrudniony w Zakładzie (...) w B., na podstawie umowy o pracę na czas określony (do 15 stycznia 1993 r.) na stanowisku kierowcy – operatora sprzętu. Następnie od 16 stycznia 1993 r. powód kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio (od 1 sierpnia 2007 r.) na stanowisku elektryka sieci napowietrznych. 12 lipca 1993 r. Zakład (...) zostało przekształcone w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa – Zakład (...) S.A. 7 lipca 2005 r. pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Zakładzie (...) S.A. a Zakładem (...) S.A. została zawarta Umowa Społeczna w sprawie gwarancji dla pracowników Zakładu (...) S.A. Dnia 28 marca 2006 r. Rada Ministrów przyjęła „Program dla Elektroenergetyki” zakładający wprowadzenie tzw. konsolidacji pionowej. Zakład (...) S.A. przeznaczono do konsolidacji w ramach grupy (...). Utworzono wówczas m.in. Zakład (...) sp. z o.o. W 2010 r. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. (...) sp. z o.o. została przejęta przez (...) S.A. w L. stając się oddziałem spółki przejmującej. Generalnie do 20 kwietnia 2011 r. powód bez przerwy świadczył pracę, najpierw na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego Zakład (...), a po przekształceniu (skomercjalizowaniu) na rzecz jego następców prawnych. Ostatnim pracodawcą powoda był (...) S.A. Oddział B., albowiem jak wynika z odpisu KRS, statutu, a także regulaminu organizacyjnego (...) S.A. w L. – poszczególne Oddziały spółki (w tym Oddział w B.) są wpisane do rejestru i stanowią samodzielne jednostki organizacyjne, wyposażone w atrybut bycia odrębnym pracodawcą. 29 maja 2007 r. ówczesny pracodawca - Zakład (...) S.A. wystosował do powoda zawiadomienie, że na mocy art. 23¹ § 3 k.p. zostanie on pracownikiem (...) sp. z o.o. , który stanie się z mocy prawa jego nowym pracodawcą. W zawiadomieniu tym wskazano, że dla pracowników wydzielanej części zakładu, w sferze prawnej z mocy prawa zachowane zostają wszelkie postanowienia wynikające z dotychczasowego stosunku pracy.

2 lipca 2007 r. (...) sp. z o.o. zawarła z działającymi

w obrębie spółki związkami zawodowymi (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o.". Zawarcie umowy było częścią procesu konsolidacji w ramach (...) S.A., prowadzonej w oparciu o „Program dla Elektroenergetyki” przyjęty przez Radę Ministrów 28 marca 2006 r. W Umowie tej w Dziale I art. 1 wskazano, że jej zawarcie wynika z faktu podpisania 7 lipca 2005 r. Umowy (...) dla pracowników (...) S.A. Na podstawie Umowy z 2 lipca 2007 r. (...) sp. z o.o. zagwarantowała wszystkim zatrudnionym wówczas pracownikom szczególną ochronę stosunku pracy, polegającą na tym,

że w (...), tj. przez okres 10 lat liczonych

od 29 grudnia 2006 r., pracodawca nie będzie rozwiązywał ani wypowiedzał umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników oraz nie będzie wypowiedzał pracownikom warunków umów o pracę z zastrzeżeniem przewidzianych w Umowie wyjątków (art. 7 ust. 1 i 2 Umowy). Wyjątki te przewidziane zostały w art. 9 Umowy i dotyczyły m.in.: rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 (...) " (...) " (...) (art. 9 pkt b Umowy). Sankcją za naruszenie gwarancji zatrudnienia był obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania, w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę (art. 10 Umowy). Przedmiotowa Umowa obejmowała pracowników – tj. osoby pozostające w stosunku pracy ze spółką w momencie zawarcia Umowy (...) a więc i powoda. 20 kwietnia 2011 r. (...) S.A. Oddział B. rozwiązała z M. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, polegające na kradzieży paliwa. Powód od otrzymanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy odwołał się do sądu. Wyrokiem z 10 lutego 2016 r., Sąd Rejonowy w Białymstoku w sprawie sygn. akt VI P 236/11, zasądził od (...) S.A. Oddział B. na jego rzecz 13.413,42 zł tytułem odszkodowania. Sąd Rejonowy w Białymstoku, po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego doszedł do przekonania, że brak było przekonujących dowodów odnośnie tego, że powód (siedmiokrotnie) dopuścił się kradzieży paliwa. Tym samym, przyczyna sformułowana w oświadczeniu pracodawcy nie dawała podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dlatego też Sąd Rejonowy, na podstawie art. 56 § 1 (...) " (...)k.p., zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 13.413,42 zł, co stanowiło trzykrotność jego miesięcznego wynagrodzenia. Sąd stwierdził jednocześnie, że nie celowym było uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy, a zatem nie można było uwzględnić żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które zasądza się pod warunkiem podjęcia zatrudnienia. Wyrok ten uprawomocnił się.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że przeciwko powodowi toczyło się postępowanie karne w związku z zarzucaną mu w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia kradzieżą paliwa. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Białymstoku z 17 października 2013 r. sygn. akt VII K 754/11 został on uniewinniony od popełnienia zarzucanego mu czynu. Wyrok ten, na skutek apelacji pełnomocnika oskarżyciela posiłkowego (...) S.A. Oddział w L., na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku z 3 czerwca 2014 r. sygn. akt VIII Ka 163/14, został uchylony i postępowanie umorzono. Sąd ten przyjął, że zarzucany M. K. czyn stanowił wykroczenie, wobec stwierdzenia przedawnienia.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że M. K. od 9 maja 2011 r. do 21 lutego 2012 r. był zarejestrowany jako osoba bezrobotna. W roku 2011 otrzymał zasiłek dla bezrobotnych – 1.675,10 zł a w 2012 r. – 1.448,70 zł. 22 lutego 2012 r. podjął prowadzenie pozarolniczej działalności w zakresie pozostałych specjalistycznych robót budowlanych, gdzie indziej niesklasyfikowanych. Działalność ta ma profil analogiczny do tego, czym powód zajmował się u pozwanej m.in. instalatorstwo elektryczne i świadczenie usług pojazdem wyposażonym w podnośnik koszowy.

Sąd Okręgowy odnosząc się do zarzutów pozwanej, co do braku legitymacji procesowej stron wskazał, że były one całkowicie chybione. Powód jako pracownik zatrudniony od 16 października 1992 r. w (...) B. Przedsiębiorstwo Państwowe w B.. Po procesach przekształceniowych tego przedsiębiorstwa, był podmiotem Umowy (...) z 7 lipca 2005 r. Umowa ta w art. 6 ust. 2 stanowiła, że jej postanowienia nie obejmują pracowników, którzy w dniu wejścia w życie Umowy są zatrudnieni na czas określony lub są zatrudnieni w (...) S.A. lub spółkach zależnych przez okres krótszy niż 18 miesięcy. Powód nie był objęty żadnym z tych wyłączeń. Tym samym był on podmiotem Umowy, która w art. 6 stanowi, że postanowienia Umowy dotyczą pracowników, którzy objęci zostali postanowieniami Umowy Społecznej

dla pracowników (...) S.A. Zdaniem Sądu Okręgowego zarówno Umowa Społeczna z 2 lipca 2007 r. jak i poprzedzająca ją Umowa Społeczna z 7 lipca 2005 r. stawia pozwaną w roli pracodawcy, czyli strony tych Umów.

W odniesieniu do zarzutu przedwczesności powództwa, Sąd Okręgowy wskazał, że brak reakcji pozwanej na wezwanie do zapłaty z 25 kwietnia 2016 r., jak i z 4 czerwca 2016 r. wyjaśniał przyczyny niepodjęcia prób mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, o których mowa w art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. Powód dołączył dowód nadania wezwania do zapłaty listem poleconym i dowód doręczenia przesyłki. Przesyłka ta została doręczona pozwanej 6 czerwca 2016 r., zatem brak jakiegokolwiek reakcji spółki w tym zakresie, tłumaczył w sposób wystarczający przyczyny niepodjęcia tych prób ze strony powoda.

Sąd Okręgowy uznał, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd nie badał przy tym zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia gdyż okoliczność ta była przedmiotem innego postępowania między stronami, zakończonemu prawomocnym wyrokiem. Orzeczeniem tym Sąd orzekający w niniejszej sprawie był związany, na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c., a zatem był związany prawomocnym wyrokiem zasądającym od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za niezgodnie z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co za tym idzie ustaleniem, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy wskazał, że niewątpliwie rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w okresie obowiązywania gwarancji zatrudnienia, którą powód, jako pracownik poprzednika prawnego pozwanej był objęty, na podstawie Umowy (...) z 7 lipca 2005 r. i 2 lipca 2007 r. Zgodnie z art. 7 ust. 2 Umowy (...) z 2 lipca 2007 r. pracodawca w okresie gwarancji zatrudnienia nie będzie z pracownikami rozwiązywał umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w umowie. Wyjątki od gwarancji zatrudnienia zostały określone w art. 9 Umowy. W art. 9 ust. 1 b wskazano, że gwarancja zatrudnienia dla pracowników i związane z tym odszkodowania nie dotyczą rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. W ocenie Sądu nie można jednak mówić o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż takie zostało uznane za niezgodne z prawem. Dlatego też Sąd uznał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, pozwana naruszyła gwarancje zatrudnienia wynikające z Umowy (...), czego sankcją jest obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy. Przepis art. 10 Umowy (...) z 2 lipca 2007 r. stanowi, że w przypadku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, o której mowa w art. 7 pkt 2, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi, niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy obowiązujących przepisów prawa pracy, odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę. Wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż 400.000 złotych brutto, ale nie mniejsza niż 100.000 złotych brutto. Przepis art. 12 Umowy stanowi, że w okresie gwarancji zatrudnienia w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., potwierdzonego prawomocnym orzeczeniem wydanym przez właściwy sąd, pracodawca - o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy - zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w art. 10 Umowy. Z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nastąpiło z naruszeniem tego przepisu oraz w związku z treścią art. 97 § 3 k.p., przewidującego fikcję prawną wynika, że stosunek pracy powoda został rozwiązany za wypowiedzeniem pracodawcy. Przepis art. 97 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Jest to klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej. Przyjęcie tej konstrukcji nie wpływa jednak na realizację praw powoda wynikających z Umowy (...) z 2 lipca 2007 r.

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie zasadny jest podniesiony przez pozwaną zarzut sprzeczności dochodzonego roszczenia ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania przewidzianego w Umowie (...)

oraz z zasadami współżycia społecznego, w rozumieniu art. 8 k.p. a w konsekwencji stanowi nadużycie prawa. Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją osób działających po stronie powodowej, powołany przepis 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. Wskazać należy, że art. 8 k.p. dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa, a skoro tak, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja art. 8 k.p. obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. W wyroku z 3 listopada 2010 r. II PK 93/10 Sąd Najwyższy podjął się wyjaśnienia istotnej kwestii związanej ze stosowaniem normy z art. 8 k.p. do roszczeń wywodzonych z tego rodzaju umów społecznych jaką zawarto w przedmiotowej sprawie, która ma znaczenie także dla rozstrzygnięcia tej sprawy. Chodzi o dopuszczalność wykorzystania tej normy z punktu widzenia konstrukcji odszkodowania, wynikającego z Umowy (...). Umowa ta nie operuje pojęciem odprawy (kary), lecz właśnie pojęciem odszkodowania. Rozumienie pojęcia "odszkodowania" wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, uznając, że jest to świadczenie, które ma na celu zrekomensowanie powstałej szkody. Oczywistym jest, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna, są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi zatem główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej, zaś mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Sąd Najwyższy w tym wyroku zwrócił uwagę również na to, że odszkodowanie z Umowy (...) z uwagi na ryczałtowy charakter może być też rozumiane jako świadczenie majątkowe pełniące funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy ukształtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyrazem są normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdził, że uznanie, iż odszkodowanie wynikające z Umowy (...) ma taki charakter, musi budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Zdaniem Sądu Najwyższego - biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako "odszkodowanie ustawowe", stanowić mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c. jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy (...) tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem jej miarkowanie. Dlatego w powołanym wyroku z 3 listopada 2010 r. Sąd Najwyższy postawił tezę, że odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w Umowie (...) może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z kolei w wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, Sąd Najwyższy uznał, że nie da się jednak przyjąć zupełnie "niekompensacyjnego" charakteru odszkodowania z tytułu niedotrzymania gwarancji długotrwałego zatrudnienia, choćby dlatego, że świadczenie wyraźnie zostało nazwane odszkodowaniem. Również w wyroku z 14 września 2010 r., II PK 67/10, Sąd Najwyższy uznał, że żądanie zasądzenia odprawy (odszkodowania) w związku z niezachowaniem gwarantowanego okresu zatrudnienia określonego w porozumieniu zbiorowym może być uznane za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) z uwagi na jego rażąco

nieadekwatną wysokość w stosunku do szkody poniesionej przez pracownika. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy argumentował, że dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia powinny pełnić funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W żadnym razie wysokość odszkodowania nie może stanowić swoistego źródła dodatkowych dochodów pracownika.

Sąd Okręgowy podzielił zaprezentowane poglądy Sądu Najwyższego. Uznał, że również w rozpoznawanej sprawie uzasadnione było miarkowanie odszkodowania względami wynikającymi z art. 8 k.p. Wskazał, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r. II PK 106/10 wyjaśnił, że przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno - gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień - z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia prawa pracy i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega zatem, tak jak każde roszczenie, ocenie w świetle art. 8 k.p. i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości ze względu na nadużycie prawa podmiotowego w zależności od sądowej oceny istotnych okoliczności konkretnej sprawy.

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie wystąpiły istotne okoliczności i przesłanki przemawiające za przyjęciem, że odszkodowanie ustalone ponad kwotę ostatecznie uwzględnioną przez Sąd byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do przedmiotowego odszkodowania oraz z zasadami współżycia społecznego. Sąd wskazał, że pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę, mając jednoznaczne przesłanki świadczące o zasadności zastosowanego przez siebie trybu rozwiązania umowy. Różnice pomiędzy tankowaną przez powoda ilością paliwa a tą rejestrowaną przez czujnik, wynikały z zainstalowanego systemu (...) do pomiaru paliwa. Wykazywane przez ten system nieprawidłowości (siedem tankowań) zostały potwierdzone przez specjalistę d/s transportu koordynatora d/s floty samochodowej i potwierdzone przez spółkę (...) L. z W., która jest dostawcą systemu informatycznego służącego do monitorowania i zarządzania flotą pojazdów. A zatem pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia podjął wszelkie możliwe kroki, celem stwierdzenia przyczyny w niedoborze paliwa w samochodzie obsługiwanym przez powoda. Chodziło o ustalenie czy system (...) działa prawidłowo i powód dopuszcza się kradzieży paliwa, czy też niedobory paliwa wynikają z błędnych pomiarów systemu. Opinia wydana przez specjalistę i spółkę (...) L. potwierdziła prawidłowość działania systemu pomiarowego. Zdaniem Sądu przy tak podjętych działaniach pracodawca nie mógł przypuszczać i przewidywać, że poczynione ustalenia zostaną obalone na etapie postępowania sądowego. Sąd Rejonowy w Białymstoku w sprawie VI P 236/11 dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych, jak również żądał informacji o parametrach samochodu, którym jeździł powód od producenta samochodu. Dopiero zatem bardzo obszerne i szczegółowe postępowanie dowodowe nie wykazało aby powód dopuścił się kradzieży paliwa. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca miał prawo w świetle znanych mu okoliczności, których wyjaśnienia podjął się z największą starannością, uznać za zasadne rozwiązanie łączącej go z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takiej sytuacji odszkodowanie w wysokości niemal 300.000 zł nie jest żadnym elementem kompenstaty ale źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r. II PK 144/11), zaś samo żądanie tak wysokiego odszkodowania jest sprzeczne z elementarnym poczuciem sprawiedliwości (art. 8 k.p.). Biorąc pod uwagę, że dochodzone przez powoda świadczenie w założeniu miało również charakter kompensacyjny, istotnym elementem leżącym u podstaw oceny, iż żądanie zasądzenia kwoty dochodzonej w pozwie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem odszkodowania i stanowiło nadużycie prawa, w rozumieniu art. 8 k.p., stanowiła kwestia szkody. Sąd wskazał, że niewątpliwie powód doznał szkody bowiem pozostawał bez pracy pełne 10 miesięcy kalendarzowych. Ten okres w ocenie Sądu, przy uwzględnieniu instytucji miarkowania, jest miarodajny dla ustalenia wysokości odszkodowania z tytułu gwarancji zatrudnienia. W wyroku z 14 września 2010 r., sygn. II PK 67/10 Sąd Najwyższy stwierdził, 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”. Sąd Okręgowy wskazał, że w pełni dzieląc tę tezę kierował się nią. Powód 22 lutego 2012 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w analogicznym zakresie do tej, którą wykonywał będąc zatrudniony u pozwanej. W czasie zatrudnienia u pozwanej nabył kwalifikacje pozwalające mu prowadzić tego rodzaju działalność, na którą jest duże zapotrzebowanie, również na terenie województwa (...). W czasie pozostawania bez pracy, powód pobrał zasiłek dla bezrobotnych w łącznej kwocie 3.123,80 zł. W ocenie Sądu, mając na uwadze wskazane okoliczności i przepisy prawa materialnego szkoda, której doznał powód i za którą należało mu się odszkodowanie, zgodnie z Umową Społeczną, stanowiła iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych od dnia rozwiązania stosunku pracy do czasu podjęcia pozarolniczej działalności gospodarczej i miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, obliczonego na dzień rozwiązania umowy, co stanowi pomniejszone o kwotę, którą powód otrzymał tytułem zasiłku dla osoby bezrobotnej (44.711,40 zł minus 3.123,80 zł, co stanowi 41.587,60 zł). Zatem Sąd zasądził tytułem odszkodowania na rzecz powoda 41.587,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami, od dnia następnego po upływie terminu, który był wyznaczony przez powoda w wezwaniu do zapłaty jako data spełnienia świadczenia. W pozostałej części powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł, w oparciu o art. 100 k.p.c. mając na uwadze, że co do zasady roszczenie powoda było zasadne. Odstępując od obciążania powoda pozostałą częścią opłaty od pozwu wskazał, że zastosowanie w pełnym zakresie zasady odpowiedzialności za wynik procesu w odniesieniu do kosztów postępowania, zniweczyłoby sens ostatecznego rozstrzygnięcia (w świetle którego, co do zasady powód wygrał proces), bowiem koszty procesu pochłonęłyby znaczną część z zasądzonej od pozwanej kwoty. Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od której powód był częściowo zwolniony, w części przegranej przez pozwanej (1/6 – bez odliczenia zasiłku dla bezrobotnych), na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Z urzędu nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód. Zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo, ponad zasądzoną kwotę 41.587,60 zł wraz z odsetkami, zarzucił mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1) art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że roszczenie powoda w części, w jakiej domaga się on odszkodowania wynikającego ze wskazanej w pozwie Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o. z 2 lipca 2007 r., za okres od lutego 2012 r. do grudnia 2016 r. stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i stanowi nadużycie prawa podmiotowego, podczas gdy umowa ta jako podstawa tego żądania nie została zakwestionowana przez Sąd, ani nie wprowadza ona żadnych innych, poza w niej wskazanych, wymogów ubiegania się o takie świadczenie, w tym warunku powstrzymywania się byłego pracownika od zarobkowania w okresie gwarancyjnym a nadto wniosku o takim nadużyciu nie można wyprowadzać z faktu podjęcia przez powoda wobec braku środków do życia po 22 lutym 2012 r. jednoosobowej działalności gospodarczej, będącego konsekwencją niedotrzymania przez pozwaną zakładu pracy gwarancji zatrudnienia, jak również z uwagi na okoliczność, że z działalności tej osiąga on dochód dopiero od 2014 r.;

2) art. 484 § 2 k.c., art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że uzasadnione co do zasady roszczenie powoda winno podlegać miarkowaniu do kwoty 41.587, 60 zł, obejmującej wynikające z Umowy (...) odszkodowanie za niedotrzymanie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia tylko przez okres 10 miesięcy, tj. od kwietnia 2011 r. do lutego 2012 r., z uwagi na okoliczności rozwiązania umowy stron o pracę oraz ze względu na podjęcie przez niego począwszy od marca 2012 r. jednoosobowej działalności gospodarczej, podczas gdy prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Białymstoku z 10 lutego 2010 r. w sprawie sygn. akt VI P 236/11 jednoznacznie przesądza o braku przesłanek do ustania tego stosunku pracy na kanwie art. 52 k.p., zaś podjęta przez skarżącego od 22 lutego 2012 r. działalność zarobkowa stała się dlań źródłem dochodu dopiero od 2014 r. (w okresie 2014-2016 osiągnął on łącznie dochód netto 95.306,19 zł), co oznacza brak podstaw do miarkowania roszczenia

poniżej 143.072,00 zł, obejmującego odszkodowanie z powyższego tytułu co najmniej za okres od kwietnia 2011 r. do grudnia 2013 r., tj. co najmniej za 32 miesiące tzw. okresu gwarancyjnego (32 miesiące X 4.471,00 zł – ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda u pozwanej);

3) art. 10 Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) sp. z o.o. z 2 lipca 2007 r. poprzez jego niezastosowanie polegające na przyjęciu, że kwota żądanego odszkodowania może być niższa niż wskazana w tym przepisie suma 100.000,00 zł, mimo, że zgodnie z jego treścią jest to tzw. „gwarantowana” kwota odszkodowania, która winna być przyznana powodowi także w przypadku, gdyby okres pozostawania bez gwarantowanego tą umową zatrudnienia wynosił nawet tylko 10 miesięcy.

II. na wypadek nie podzielenia przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w/w zarzutów prawa materialnego, zarzucił także zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego na skutek błędnego przyjęcia, że w trakcie wynikającego z Umowy (...) okresu gwarancyjnego przed 31 grudnia 2013 r. zaistniały okoliczności uzasadniające miarkowanie roszczenia powoda ponad kwotę poniżej 143.072,00 zł, obejmującego odszkodowanie z powyższego tytułu co najmniej za okres od kwietnia 2011 r. do grudnia 2013 r., tj. co najmniej za 32 miesiące tzw. okresu gwarancyjnego, podczas gdy w okresie tym powód poza zasiłkiem dla bezrobotnych w łącznej kwocie 3.123,80 zł nie uzyskał żadnego dochodu, a nadto mimo podjęcia starań o zatrudnienie nie miał on możliwości podjęcia w tym czasie pracy zgodnie ze swoim profilem z uwagi na tryb rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę, co zmusiło go do podjęcia – po uprzedniej wyprzedaży części majątku jego rodziny – jednoosobowej działalności gospodarczej i ryzyk z tym związanych, z której pierwszy dochód powód uzyskał dopiero w 2014 r.

III. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, tj. obrazę przepisu art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę prezentowanych w sprawie przez powoda dowodów w postaci zeznań o wysokości dochodów osiągniętych przez niego w okresie 2012-2016 z prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej, z których wynika, że dochód z tego źródła uzyskał on dopiero po 2013 r. oraz, że za okres 2014-2016 dochód netto z tego tytułu wyniósł łącznie 95.306,19 zł, co przeczy wnioskowi Sądu, że żądane świadczenie powinno być miarkowane aż do kwoty 41.587,60 zł, obejmujące wynikające z Umowy (...) odszkodowanie za niedotrzymanie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia tylko przez okres 10 miesięcy, tj. od kwietnia 2011 r. do lutego 2012 r.;

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez podwyższenie zasądzonej kwoty o 101.484,40 zł, tj. zasądzenie na rzecz powoda 143.484, 40 zł wraz z należnymi ustawowymi odsetkami liczonymi od 16 czerwca 2016 r. a także zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(...) S.A. Oddział B. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo uznał, że powód posiada legitymację procesową do wytoczenia powództwa przeciwko (...) S.A. Oddział B., jako, że zatrudniony był od 16 października 1992 r. w (...) B. Przedsiębiorstwo Państwowe w B. a po procesach przekształceniowych tego przedsiębiorstwa był podmiotem Umowy (...) z 7 lipca 2005 r. a następnie z 2 lipca 2007 r. Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) Sp. z o.o. W odniesieniu do zarzutu pozwanej przedwczesności powództwa słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że brak reakcji pozwanej na kierowane do niej przez powoda wezwania do zapłaty z 25 kwietnia 2016 r. oraz z 4 czerwca 2016 r. skutkowało koniecznością wniesienia sprawy do Sądu.

Sąd pierwszej instancji dokonał również prawidłowych ustaleń w zakresie związania prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Sądu Pracy w B. z 10 lutego 2016 r. sygn. akt VI P 236/11, co do braku podstaw do rozwiązania w dniu

20 kwietnia 2011 r. przez pozwaną z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Związanie wyrokiem sądu pracy (nota bene nie zaskarżonego przez strony), na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c., zwalniało Sąd meriti od prowadzenia postępowania, w celu ustalenia, czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę.

Tym samym słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaskarżone orzeczenie jest jednak nietrafne w zakresie kwoty zasądzonego odszkodowania.

Przepis art. 10 Umowy (...) w sprawie gwarancji dla pracowników (...) Sp. z o.o. z 2 lipca 2007 r. stanowi, że w przypadku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, o której mowa w art. 7 pkt 2, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi, niezależnie od innych świadczeń przysługujących, na mocy obowiązujących przepisów prawa pracy, odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę. Wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż 400.000 złotych brutto, ale nie mniejsza niż 100.000 złotych brutto. Przepis art. 12 Umowy stanowi, że w okresie gwarancji zatrudnienia w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., potwierdzonego prawomocnym orzeczeniem wydanym przez właściwy sąd, pracodawca - o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy - zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w art. 10 Umowy.

Mając powyższe na uwadze, prawidłowo uznał Sąd pierwszej instancji, że z faktu, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę, w trybie art. 52 k.p., nastąpiło z naruszeniem tego przepisu, należało wywieść, że stosunek pracy powoda został rozwiązany za wypowiedzeniem pracodawcy w okresie obowiązujących gwarancji zatrudnienia i w związku z tym powodowi należało się odszkodowanie.

Sąd pierwszej instancji uznał, że żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu niezachowania przez pozwaną gwarantowanego okresu zatrudnienia w dochodzonej pozwem wysokości - 299.557,00 zł (4.471,00 zł X 60 miesięcy) było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Dokonał więc obniżenia odszkodowania należnego powodowi do kwoty 41.587,60 zł.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, do istotnych okoliczności przemawiających za zmiarkowaniem odszkodowania należała nieadekwatność odszkodowania w stosunku do szkody poniesionej przez powoda. Powód bowiem pobrał zasiłek dla bezrobotnych w łącznej kwocie 3.123,80 zł i pozostawał bez pracy jedynie 10 miesięcy, bowiem od 22 lutego 2012 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w analogicznym zakresie do tej, jaką wykonywał u pozwanej. Będąc zatrudnionym u pozwanej zdobył kwalifikacje pozwalające mu prowadzić tego rodzaju działalność. Ponadto pracodawca miał prawo, w świetle znanych mu okoliczności, uznać za zasadne rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Przed rozwiązaniem umowy o pracę podjął się z najwyższą starannością wyjaśnienia okoliczności będących podstawą podejrzenia, że powód dopuścił się kradzieży paliwa. Różnice pomiędzy ilością tankowanego przez powoda paliwa a ilością paliwa rejestrowaną przez czujnik wykazał zainstalowany system (...) do pomiaru paliwa. Wykazywane przez ten system nieprawidłowości (siedem tankowań) zostały potwierdzone przez specjalistę d/s transportu koordynatora d/s floty samochodowej i potwierdzone przez spółkę (...) L. z W. - dostawcy systemu informatycznego służącego do monitorowania i zarządzania flotą pojazdów.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji wysokość odszkodowania odpowiadająca szkodzie, której doznał powód powinna zostać obliczona jako iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych od dnia rozwiązania z powodem stosunku pracy (20 kwietnia 2011 r.) do czasu podjęcia przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej (22 lutego 2012 r.) - 10 miesięcy i miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, obliczonego na dzień rozwiązania umowy - 4.471,00 zł. Odszkodowanie powinno ulec pomniejszeniu o kwotę, którą powód otrzymał tytułem zasiłku dla osoby

bezrobotnej - 3.123,80 zł. Według Sądu, obliczenie przedstawiało się następująco: 4.471,00 zł X 10 miesięcy, co stanowiło 44.711,40 zł minus 3.123,80 zł, co stanowiło 41.587,60 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości ponad 41.587,60 zł za cały okres ochrony gwarancyjnej – 60 miesięcy, od 20 kwietnia 2011 r. do 29 grudnia 2016 r., stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa podmiotowego, było nieuprawnione.

Umowa społeczna w sprawie gwarancji dla pracowników (...) Sp. z o.o. z 2 lipca 2007 r. jako podstawa żądania powoda nie została podważona przez pozwaną ani zakwestionowana przez Sąd.

Nie wprowadza ona żadnych innych, poza w niej określonymi, wymogów ubiegania się o takie świadczenie, w tym warunku powstrzymywania się byłego pracownika od zarobkowania w okresie gwarancyjnym, czy korzystania przez niego z zasiłku dla bezrobotnych.

Odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia powinno być wypłacone niezależnie od innych świadczeń przysługujących, na mocy przepisów prawa pracy, co jednoznacznie określa zapis art. 10 Umowy (...).

Sankcją za naruszenie przez pozwaną gwarancji zatrudnienia jest obowiązek zapłaty na rzecz pracownika (powoda) odszkodowania.

Wyjątki od gwarancji zatrudnienia zostały określone w art. 9 Umowy. Ostatecznie, wobec treści wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w B. z 10 lutego 2016 r. sygn. akt VI P 236/11, należało uznać, że wyjątki te nie dotyczą powoda. Rozwiązanie z nim przez pozwaną w dniu 20 kwietnia 2011 r. stosunku pracy, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., było niezgodne z prawem. Kwestia zgodności z prawem rozwiązania z nim stosunku pracy została zatem ostatecznie przesądzona i nie może być przedmiotem ponownego badania a powód nie może ponosić ujemnych następstw rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy.

Należy też podkreślić, że art. 10 Umowy stanowi, że kwota odszkodowania nie może być niższa niż 100.000,00 zł. Zatem, słusznie podnosi skarżący w apelacji, że zgodnie z treścią tego przepisu jest to „gwarantowana”, minimalna kwota odszkodowania, która winna być przyznana pracownikowi, w tym powodowi, także w przypadku, gdyby okres pozostawania bez gwarantowanego tą umową zatrudnienia wynosił nawet tylko 10 miesięcy. Oznacza to, że brak było podstaw do obniżenia odszkodowania na rzecz powoda poniżej minimalnej gwarantowanej Umową kwoty 100.000 zł brutto.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego miarkowania odszkodowania nie można było dokonać poprzez odliczenie zasiłku dla bezrobotnych jaki powód uzyskał w łącznej kwocie 3.123,80 zł w okresie ochrony gwarancyjnej. Nie można też łagodzić sankcji gwarancyjnych z faktu podjęcia przez niego 22 lutego 2012 r. jednoosobowej pozarolniczej działalności gospodarczej. Pobranie zasiłku dla bezrobotnych oraz rozpoczęcie przez powoda działalności gospodarczej było podyktowane zarówno brakiem środków utrzymania, jak również nie otrzymaniem odszkodowania z tytułu gwarancji zatrudnienia. Poza tym nie bez znaczenia pozostaje też okoliczność, że z działalności gospodarczej powód uzyskał istotny dochód dopiero w 2014 r.

Powód zeznał (k. 236-237, 317odw.-318), że ze względu na zwolnienie dyscyplinarne pozostawał bez środków do życia przez pół roku. Następnie przez trzy miesiące otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych. Do momentu podjęcia działalności gospodarczej poszukiwał pracy ale ze względu na „dyscyplinarkę” nie mógł jej znaleźć. Moment zwolnienia powoda z pracy zbiegł się ze zwolnieniem z pracy jego żony. Z uwagi na trudną sytuację finansową, brak pracy i konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej sprzedał mieszkanie i zapożyczył się u rodziny, znajomych. W marcu 2012 r. kupił samochód z podnośnikiem za cenę netto 40.000 Euro. Prowadzenie działalności w początkowym okresie w latach 2012 – 2013 zamknęło się stratą. Wydatki pochłonęły dochody. Dopiero w roku 2014 r. rozpoczął uzyskiwać satysfakcjonujące go, stałe dochody. Podał że zeznania podatkowe obrazują jego rzeczywistą sytuację finansową.

Z zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2012 PIT-36 (k. 198-201) oraz informacji o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej (...) wynika, że powód uzyskał przychód 38.829,00 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 45.045,77 zł zaś strata wyniosła 6.216,77 zł. Z zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2013 PIT-36 (k. 204-207) oraz informacji o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej (...) wynika, że uzyskał on w sumie przychód 92.831,89 zł a koszty uzyskania przychodu wyniosły 91.866,13 zł. Z zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2014 PIT-36 (k. 208-213) oraz informacji o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej (...) (k. 214) wynika, że uzyskał on w sumie przychód 219.704,23 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 160.026,27 zł zaś dochód wyniósł 59.677,96 zł. Uzyskaniem dochodu zakończył się również rok podatkowy 2015. Z zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2015 PIT-36 (k. 214-217) oraz informacji o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej (...) (k. 218) wynika, że uzyskał on wraz z małżonką przychód 113.797,00 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 73.258,94 zł zaś dochód wyniósł 40.538,06 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego sposób realizacji przez powoda jego prawa wynikającego z Umowy poprzez dochodzenie ostatecznie tytułem odszkodowania kwoty (żądanie zawarte w apelacji) 143.072 zł, nie stanowi nadużycia przez powoda jego prawa podmiotowego, nie narusza społecznego poczucia sprawiedliwości, nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz równości zatrudnienia wobec innych pracowników pozwanej.

Słusznie powód wskazuje w apelacji, że miarkowanie odszkodowań z zakresu umów społecznych gwarantujących pracownikom przekształcanych spółek i przedsiębiorstw należących do Skarbu Państwa długotrwałe zatrudnienie, powinno dotyczyć tylko patologicznych sytuacji. Sprawa, na którą powołał się Sąd pierwszej instancji o sygn. akt II PK 67/10 dotyczyła roszczenia byłego członka zarządu spółki Skarbu Państwa. Chodziło w niej o zapłatę 1.724.940,00 zł z tytułu gwarancji zatrudnienia przewidzianej w umowie społecznej, którą ta osoba osobiście podpisała w imieniu pracodawcy. Natomiast w sprawie sygn. akt II PK 106/10 były dyrektor w spółce Skarbu Państwa odmawiał podjęcia innej pracy oferowanej przez zakład pracy.

Powód obecnie ma 58 lat, z zawodu jest elektrykiem. Zatrudniony był w pozwanej spółce przez 19 lat jako pracownik szeregowy z wynagrodzeniem około 4.500 - 5.000 zł brutto. Po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym znalazł się dla siebie w nowej trudnej sytuacji zawodowej, życiowej i materialnej. W dojrzałym wieku - 53 lat stracił zatrudnienie, będące źródłem stałych i pewnych dochodów. Pozostawał bez pracy przez okres około roku. Z uwagi na tryb zwolnienia nie mógł znaleźć innej pracy. Zmuszony został podjąć ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek. Podjęcie działalności w zakresie usług instalatorstwa elektrycznego wymagało poniesienia przez niego poważnych nakładów finansowych i dokonania szeregu wyrzeczeń. Celem pozyskania środków finansowych na zakup odpowiedniego sprzętu (pojazdu wyposażonego w podnośnik koszowy) i narzędzi sprzedał mieszkanie. Przez pierwsze dwa lata z działalności ponosił straty, dopiero w latach 2014-2015 uzyskał dochód na poziomie 2.000 - 3.000 zł miesięcznie. Postępowanie o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym przed Sądem Rejonowym w sprawie sygn. akt VI P 236/11 toczyło się pięć lat. Przez okres trzech lat toczyło się też postępowanie w sprawie karnej sygn. akt VII K 754/11, w której powód występował w roli oskarżonego. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Białymstoku z 17 października 2013 r. został on uniewinniony od zarzutu przywłaszczenia w okresie od 17 listopada 2010 r. do 15 stycznia 2011 r. 78,43 litrów oleju napędowego, wartości 360,78 zł na szkodę (...) S.A. Oddział w B.. Wyrokiem z 3 czerwca 2014 r. sygn. akt VIII Ka 163/14 Sąd Okręgowy w Białymstoku przyjmując, że zarzucany powodowi czyn stanowił wykroczenie, wobec stwierdzenia przedawnienia orzekania, postępowanie umorzył.

A zatem z orzeczenia Sądu Okręgowego w sprawie sygn. akt VIII Ka 163/14 nie można wywieść, że powód został skazany, czy ukarany za przywłaszczenie oleju napędowego w okresie od 17 listopada 2010 r. do 15 stycznia 2011 r. na szkodę pozwanej. Poza tym okoliczność nawet ukarania pracownika za dopuszczenie się wykroczenia przeciwko mieniu pracodawcy nie wyłącza odpowiedzialności pozwanej w zakresie wypłacenia mu odszkodowania wynikającego z ochrony gwarancyjnej Umowy (...) (art. 9 Umowy).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego żądana w apelacji kwota odszkodowania w wysokości 143.072 zł za cały okres ochrony gwarancyjnej jest adekwatna do rozmiarów szkody jaką poniósł powód wskutek naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia oraz dodatkowo uwzględnia okoliczność, że pracodawca zasadnie mógł pozostawać w przekonaniu, że gospodarka paliwowa w pojeździe, który używał powód była nieprawidłowa. Odszkodowanie w wysokości 143.072 zł w stosunku do pierwotnie dochodzonej kwoty 299.557 zł zostało zmniejszone więcej niż o połowę. Nie stanowi dla powoda swoistego źródła dodatkowych dochodów. Zarówno z zeznań powoda jako strony, jak też jego zeznań podatkowych za lata 2013-2015 wynika, że dopiero od roku 2014 zaczął uzyskiwać stałe, pewne dochody z działalności gospodarczej, stanowiące ekwiwalent dla dotychczasowego wynagrodzenia jakie uzyskiwał będąc zatrudniony w (...) S.A. B..

Należne powodowi odszkodowanie w wysokości 143.072,00 zł, obliczone jako iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych od dnia rozwiązania z powodem stosunku pracy (20 kwietnia 2011 r.) do czasu uzyskiwania przez niego dochodów z pozarolniczej działalności gospodarczej (do 1 stycznia 2014 r.) - 32 miesiące i miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy - 4.471,00 zł, jest sprawiedliwe i kompensuje rzeczywistą szkodę poniesioną przez powoda. Nie przekracza możliwości finansowych pracodawcy i nie narusza interesów pracowników pozwanej nieobjętych układem. Nie stanowi nadzwyczajnego przywileju dla powoda. Nie jest zatem sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Dlatego też, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu w pierwszej instancji Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 100 k.p.c., stosunkowo je rozdzielając, natomiast w instancji odwoławczej orzekł, na podstawie art. 98 k.p.c., mając na uwadze wynik tego postępowania.

Powód w I instancji wygrał sprawę w 47,76% a pozwana w 52,23%. Natomiast w II instancji apelacja powoda została uwzględniona w całości (100%).

Powód wniósł opłatę od pozwu 7.000 zł, zaś w pozostałym zakresie został zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty. Wniósł opłatę od apelacji 5.075 zł.

Pozwana zatem winna uiszczyć Skarbowi Państwa tytułem brakującej opłaty od pozwu kwotę 7.153,00 zł, stanowiącą 47,76% całej należnej opłaty w wysokości 14.977,00 zł. Zobowiązana jest ponadto zwrócić powodowi całą opłatę od apelacji, tj. 5.075 zł.

Jeśli chodzi o koszty zastępstwa procesowego za I instancję, to minimalna stawka adwokacka i radcy prawnego przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 200.000 zł, zgodnie z § 2 pkt 7 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz. U. z 5 listopada 2015 r., poz. 1800 i 1804) wynosi 14.400 zł. Dochodzone odszkodowanie nie dotyczy wypadku przy pracy, zatem powinno stanowić 75% stawki minimalnej (§ 9 ust. 2 obu rozporządzeń), co stanowi 10.800 zł. 47,76% tej kwoty to 5.158,08 zł a 52,23%, to 5.640,84 zł. Zatem powód zobowiązany jest zwrócić pozwanej 482,76 zł, stosownie do procentowego wyniku sporu.

Natomiast koszty zastępstwa procesowego za II instancję należą się powodowi w wysokości 3.037,50 zł (5.400 zł X 75% X 75%), zgodnie z § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz. U z 2016 r., poz. 1668).