

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Pierzycka - Pająk (spr.)
Sędziowie:	SSA Marek Procek SSA Jolanta Pietrzak
Protokolant:	Magdalena Bezak

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa Z. R. (Z. R.)

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

o zapłatę

na skutek apelacji powoda Z. R. i pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 28 października 2014r. sygn. akt IV P 6/13

1. z apelacji pozwanej zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 4, 5 i 6 w ten sposób, iż:

a) **zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda Z. R. kwotę 167.287,68 zł (sto sześćdziesiąt siedem tysięcy dwieście osiemdziesiąt siedem złotych sześćdziesiąt osiem groszy) z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007r., oddalając powództwo w pozostałej części,**

b) **nakazuje pobrać od pozwanej (...) Huty (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy w Częstochowie) kwotę 8.830 zł (osiem tysięcy osiemset trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, odstępując od obciążenia powoda pozostałą częścią tej opłaty,**

c) **koszty procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym między stronami wzajemnie znosi;**

2. oddala apelację pozwanej w pozostałej części;

3. *oddala apelację powoda;*

4. *koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym i koszty sądowe przed Sądem Najwyższym między stronami wzajemnie znosi, odstępując od obciążenia powoda pozostałą częścią opłaty od skargi kasacyjnej;*

5. *przyznaje ze środków Skarbu Państwa (Sądu Apelacyjnego w K.) na rzecz adwokata K. O. kwoty 10.800,00 zł (dziesięć tysięcy osiemset złotych) wraz z 23% podatkiem od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym oraz kwotę 367,75zł (trzysta sześćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu wydatków.*

/-/ SSA J.Pietrzak /-/ SSA M.Pierzycka-Pajak /-/ SSA M.Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 stycznia 2013r. powód Z. R. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. w C. kwoty 1.885.134,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zaś w przypadku uznania przedmiotowej sprawy za zawilą, w dwukrotnej stawce minimalnej.

W uzasadnieniu podnosił, iż Związek Przemysłowy (...) z D. (...) na Ukrainie, nabywając Hutę (...) w C. (Huta (...) Sp. z o.o. oraz kilkanaście spółek Grupy (...) S.A.), jako jeden z elementów uzgodnionego kontraktu, przyjął na siebie szereg obowiązków, w tym finansowych, wobec pracowników nabywanego przedsiębiorstwa. Gwarancje te zebrane zostały w podpisany przez strony Pakiet Socjalny (art.1.1 Pakietu). W ich ramach Pakiet zobowiązywał m.in. do zapewnienia pracownikom zatrudnienia w okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia (art. 6 Pakietu), tj. przez 120 miesięcy, licząc od dnia 28 października 2005r. Dla uczynienia tego zobowiązania realnym, strony ustaliły swego rodzaju karę umowną. Polegała ona na tym, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie obowiązywania przewidzianej w art. 6 regulacji Pakietu Socjalnego Gwarancji Zatrudnienia, pracodawca wypłaci pracownikom z tego tytułu odprawę za okres do końca upływu terminu tu określonego (art. 10.1 Pakietu). Wysokość odprawy została określona jako „iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy”. Zgodnie z art. 8.1 pkt b) Pakietu Socjalnego, Gwarancja Zatrudnienia nie obejmowała pracowników, z którymi umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p.

Powód wskazał, iż był zatrudniony w Hucie (...) Sp. z o.o. od 29 listopada 1989r.

na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia przepracował tylko 18 miesięcy i 17 dni. Do końca okresu jej obowiązywania pozostało mu zatem 101 miesięcy i 13 dni. W dniu 15 maja 2007r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jakoby zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Opisując przebieg postępowania sądowego obejmującego spór z pozwaną co do rozwiązania stosunku pracy, wskazał, iż ostatecznie Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z dnia 23 listopada 2011r. (sygn. IV Pa 117/11) zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Częstochowie, uwzględniając powództwo, tym samym, uznając rozwiązanie z nim stosunku pracy za niezgodne z prawem. W związku z powyższym, powód podnosił, że nie utracił uprawnień do otrzymania odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w okresie obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia.

Powód wskazał, iż na kwotę dochodzoną pozwem składają się: kwota 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z art. 10.1 Pakietu Socjalnego oraz kwota 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego. Podał, iż należność podstawowa została wyliczona, jako iloczyn 101 miesięcy i 13 dni oraz wynagrodzenia miesięcznego,

liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. kwoty 9.293,76 zł. W zakresie odsetek przyjęto, że biegną one od ostatniego dnia zatrudnienia, tj. 15 maja 2007r. do dnia zapłaty (zgodnie z art. 10.3 Pakietu).

Pozwana (...) Sp. z o.o. w C. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana zwracała uwagę, że powód dochodzi ogromnej kwoty 1.885.134,28 zł

Wyrokiem z dnia 28 października 2015r. Sąd Okręgowy w Częstochowie zasądził na rzecz powoda kwotę 942.567,14 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach sądowych i zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, w oparciu o akta sprawy VII P 1125/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy VII P 1139/08 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy VII P 452/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie, akta sprawy X V Co 3907/12 Sądu Rejonowego w Częstochowie, odpis KRS spółki (...), sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz rachunki zysków i strat za kolejne okresy w latach 2007-2011, rachunek zysków i strat za 2012r., zeznania świadków: B. U., J. P. (2), zeznania powoda Z. R., odpis KRS spółki (...), sprawozdania finansowe za lata 2011-2012, zeznania świadka A. R., odpis KRS spółki (...), akt oskarżenia z dnia 30 czerwca 2011r. ze sprawy XI K 534/11, kserokopie akt XI K 534/11, odpowiedź prokuratora na kasację oskarżyciela posiłkowego, kserokopię części akt sprawy XI K 534/11, Pakiet Socjalny z dnia 16 czerwca 2005r., schematy organizacyjne, angaże W. M., sprawozdania finansowe pozwanej za lata 2007-2013, zaświadczenia o zaleganiu z należnościami i wezwania do zapłaty, decyzję Prezydenta Miasta C. z dnia 11 marca 2014r., zeznania P. P. za stronę pozwaną, umowę o pracę oraz (...) T. P. oraz wypowiedzenie umowy o pracę, decyzję PUP z dnia 19 kwietnia 2011r., informację Powiatowego Urzędu Pracy w C. z dnia 30 grudnia 2013r. oraz z dnia 9 października 2014r., informację ZUS O/C. z dnia 15 stycznia 2014r., zeznania świadka T. K. (1), zeznania świadka S. M. (1), informację pozwanej dotyczącą odejść pracowników, aneksy i porozumienia do Pakietu Socjalnego, zeznania P. P. słuchanego jako strona, ustalił, co następuje.

Z. R. od dnia 1 lipca 1983r. został zatrudniony w Hucie im. (...) w C. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku automatyka przemysłowego w wydziale (...). Od 1 lipca 1985r. pracował jako p.o. mistrza urządzeń elektrycznych autom. załad. w pieca w wydziale Wielkich P.. Z dniem 1 grudnia 1985r. powierzono mu obowiązki mistrza urządzeń elektrycznych w wydziale Wielkich P..

Sąd ustalił również, że z dniem 31 sierpnia 1986r. rozwiązano z powodem umowę o pracę, a następnie 29 listopada 1989r. został ponownie zatrudniony u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. organizacji i normowania pracy w Dziale Organizacji i Normowania Pracy. Od 1 stycznia 2000r. powód pracował na stanowisku koordynatora zadań inwestycyjnych w Dziale Programowania Strategii i Rozwoju. Od dnia 1 lipca 2000r. powierzono mu obowiązki kierownika Działu Inwestycji w Dziale Głównego Mechanika. Następnie z dniem 1 września 2002r. powierzono mu stanowisko kierownika Działu Inżynieringu w Dziale Głównego Mechanika.

W związku z przejęciem przez Hutę (...) Sp. z o.o. w organizacji wydzielonej zorganizowanej części przedsiębiorstwa Huty (...) S.A., z dniem

17 października 2002r. doszło do zmiany pracodawcy powoda na podstawie art. 23¹ k.p.
Od dnia 1 października 2006r. pracował na stanowisku Głównego Inżyniera Inwestycji.
W dniu 15 maja 2007r. wręczono powodowi pisemne oświadczenie pracodawcy
o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu zawinonego i ciężkiego
naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na braku należytej staranności w dbaniu o dobro
zakładu pracy i chronieniu mienia zakładu pracy, a w szczególności na:

1. udziale w czynnościach, efektem których było zawyżenie kosztów realizacji zadania inwestycyjnego pt. (...) o kwotę 300.000,00 zł;
2. podpisaniu dokumentu i posługiwanie się tym dokumentem świadczącym o sfałszowaniu wyniku konkursu ofert na wykonanie budynku transformatora i stacji hydraulicznej By-pas;
3. naruszeniu obowiązujących w (...) Sp. z o.o. przepisów dotyczących trybu czynności prawnych i zleceniu wykonania konstrukcji stalowych bez akceptujących Uchwał Zarządu i Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. oraz braku należytego nadzoru nad dokumentacją tych zleceń, przejawiającym się okazywaniem i posługiwaniem sfałszowanymi dokumentami zleceń (v. akta osobowe powoda).

Pozwem z dnia 28 maja 2007r., skierowanym przeciwko (...) Huta (...) Sp. z o.o. w C., Z. R. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Następnie w piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2007r. zmienił roszczenie, domagając się przyznania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2008r., sygn. akt VII P 506/07, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda Z. R. kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, umarzając postępowanie w zakresie żądania kwoty 828,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. i oddalając powództwo w pozostałej części. W punktach 5 i 6 w/w orzeczenia Sąd orzekł o kosztach procesu.

Wyrokiem z dnia 15 października 2008r. w sprawie sygn. akt IV.1 Pa 150/08, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie oddalił apelację pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 9 czerwca 2008r.

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2009r., w sprawie sygn. akt I PK 38/09, Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 15 października 2008r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2009r., sygn. akt IV.1 Pa 117/09, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 9 czerwca 2008r., sygn. akt VII P 506/07 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Sąd Rejonowy w Częstochowie, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia

30 maja 2011r., wydanym w sprawie sygn. VII P 1125/09, oddalił powództwo Z. R., uznając, iż pracodawca prawidłowo i zasadnie rozwiązał z powodem stosunek pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu zawinonego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na skutek apelacji powoda od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie, po rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 23 listopada 2011r. (sygn. akt IV Pa 117/11) zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007r. do dnia zapłaty. Orzekł ponadto o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, wobec zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, dokonał oceny zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i zachowania 1-miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W zakresie pierwszej przyczyny, stanowiącej podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, Sąd Okręgowy przyjął, iż nie udowodniono, ażeby to powód zaakceptował realizację inwestycji za kwotę 120,07 zł/m, a przez to naraził stronę pozwaną na ewentualne zawyżenie całej inwestycji na kwotę ok. 300.000,00 zł. Natomiast inne uchybienia, na które strona pozwana powoływała się w toku procesu w ramach tej przyczyny albo nie zostały udowodnione albo też informację o nich pracodawca posiadał znacznie wcześniej i przez to doszło do uchybienia terminowi określone w art. 52 § 2 k.p.

Odnośnie drugiej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, działania, jakie podjął powód, nie świadczą o sfalszowaniu przez powoda konkursu ofert, nie udowodniono ażeby powód, wydając polecenie sporządzenia drugiego protokołu wyboru ofert, działał w celu wprowadzenia w błąd przełożonych.

W zakresie trzeciej przyczyny wskazanej przez pozwaną, jako podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego powoda, Sąd Okręgowy uznał, iż doszło do naruszenia przez pracodawcę terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda żądane odszkodowanie.

Skargę kasacyjną od powyższego orzeczenia wywiodła pozwana (...) Sp. z o.o. w C., a Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 22 października 2012r. (sygn. I PK 133/12) odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania.

Wynagrodzenie miesięczne powoda, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosi 9.293,76 zł

Pozwem z dnia 27 listopada 2008r., skierowanym przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w C., powód Z. R. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 15 maja 2007r., poprzez zaznaczenie, iż umowa o pracę została rozwiązana na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p., poprzez zmianę daty rozwiązania umowy o pracę z 15 maja 2007r. na dzień 15 sierpnia 2007r., zasądzenie odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości 13.940,64 zł oraz o nałożenie na pozwaną grzywny w wysokości 30.000,00 zł na podstawie art. 282 § 1 pkt 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 4 marca 2009r. (sygn. VII P 1139/08) Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie nakazał pozwanej (...) Hucie (...) Sp. z o.o. w C., aby w terminie 3 dni od uprawomocnienia się orzeczenia wydała powodowi Z. R. sprostowane świadectwo pracy z dnia 5 listopada 2008r., poprzez zamieszczenie w pkt 3a „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę - art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”. Sąd ten jednocześnie oddalił powództwo w pozostałym zakresie, umorzył postępowanie w części objętej pkt 4 pozwu. Orzekł również o opłacie sądowej i kosztach zastępstwa procesowego.

W dniu 22 stycznia 2009r. powód wezwał pozwaną do zapłaty.

W dniu 8 maja 2009r. Z. R. skierował do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wniosek o zawezwanie do próby ugodowej

(...) Sp. z o.o. w C., w celu uzgodnienia warunków zapłaty: kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z Pakietu Socjalnego; kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego; odsetek ustawowych od kwot wskazanych wyżej od dnia wymagalności poszczególnych kwot miesięcznych do dnia zapłaty oraz kosztów przedmiotowego postępowania pojednawczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Ponieważ pozwana nie widziała możliwości zawarcia ugody, do zawarcia takowej nie doszło.

W dniu 8 maja 2012r. powód ponownie skierował do Sądu Rejonowego w Częstochowie wnioski o zawiązanie do próby ugodowej (...) Huty (...) Sp. z o.o. w C., w celu uzgodnienia warunków zapłaty: kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z Pakietu Socjalnego; kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego; odsetek ustawowych od kwot wskazanych wyżej od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty oraz kosztów przedmiotowego postępowania pojednawczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Ponieważ pozwana ponownie nie widziała możliwości zawarcia ugody, nie doszło do jej zawarcia.

Dalej Sąd ustalił, że w dniu 26 lipca 2007r. zawarto umowę spółki (...) Sp. z o.o. w C.. Wspólnikami tej spółki zostali Z. R., J. P. (2) i B. U.. Spółka jest firmą developerską, która zamierzała rozpocząć budowę jednorodzinnych domów mieszkalnych na zakupionym w tym celu gruncie, z zamiarem ich sprzedaży. W dniu 26 lipca 2007r. zawarta została pomiędzy Z. R., a (...) Sp. z o.o. umowa najmu na czas nieokreślony pomieszczenia biurowego w budynku mieszkalnym przy ul. (...) w C.. W dniu 4 września 2007r. zawarto aneks, w którym ustalono czynsz za okres od 26 lipca 2007r. do 3 września 2007r. w wysokości 100,00 zł netto, za okres od 4 września 2007r. do 31 grudnia 2007r. w wysokości 350,00 zł netto. Począwszy od 1 stycznia 2008r., wysokość czynszu ustalono na 100,00 zł netto za miesiąc. Kapitał zakładowy spółki wyniósł 1.200.000,00 zł. Każdemu ze wspólników przypadło 4000 udziałów o wartości 400.000,00 zł. Wkłady, jakie wnieśli udziałowcy (po 400.000,00 zł), zostały przeznaczone na zakup nieruchomości pod przyszłą zabudowę (około 100.000,00 zł), wykonanie dokumentacji projektowej osiedla domków jednorodzinnych (około 100.000,00 zł), a także zakup części materiałów budowlanych i zrobienie przyłączy. W latach 2007-2008 spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży. W początkowym okresie działalności zakupiła grunt i ponosiła głównie koszty związane z przygotowaniem zakupionego gruntu pod zabudowę oraz gromadzeniem niezbędnej dokumentacji. Koszty te wyniosły 234.344,71 zł. Osiągnięte przez spółkę przychody finansowe w kwocie 14.495,19 zł stanowiły uzyskane odsetki od środków zgromadzonych na rachunku bankowym. Na mocy uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r., wspólnicy zobowiązani zostali do wniesienia dopłat do kapitału w wysokości 300.000,00 zł. Na dzień 31 grudnia 2008r. wpłacono 150.000,00 zł. Na koniec 2008r. aktywa obrotowe spółki wynosiły 1.366.611,72 zł. Kapitał własny zmniejszała wygenerowana w latach 2007/2008 strata w wysokości 4.541,22 zł.

W 2009r. spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży. Do końca 2009r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000,00 zł dopłat, do których wniesienia zobowiązani zostali uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008r. W 2009r. spółka przyniosła stratę w wysokości 14.309,91 zł.

Do końca 2010r. wspólnicy uiszcili kolejne 15.000,00 zł dopłaty wynikającej z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r. Do końca 2011r. wspólnicy uiszcili kolejne 9.000,00 zł dopłaty wynikającej z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008r. W tym roku spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży i za ten rok poniosła stratę w wysokości 14.332,46 zł.

Za 2012r. spółka osiągnęła przychody w wysokości 4,13 zł. Za ten rok poniosła stratę w wysokości 14.658,57 zł. Wspólnicy w tym roku uiszcili kolejne 12.000,00 zł dopłaty (bo pozostałe kapitały rezerwowe podano na 231.000,00 zł, a poprzednio było 219.000,00 zł).

W dniu 28 czerwca 2011r. zawarto umowę spółki (...) Sp. z o.o. w K.. Przedmiotem działalności spółki jest praktyka lekarska ogólna. Kapitał zakładowy wyniósł 60.000,00 zł. 59 udziałów objął A. R., a 1 udział był o wartości 1.000,00 zł. Po około roku od zawiązania spółki, A. R. zostawił sobie jeden udział o wartości 1.000,00 zł, a resztę sprzedał powodowi. Powód formalnie zapłacił synowi za te udziały, ale praktycznie był to zabieg czysto organizacyjny. W dniu 10 września 2012r. w KRS dokonano wpisu dotyczącego zmiany danych głównego wspólnika: dokonano wykreślenia A. R. i wpisania na to miejsce Z. R..

Zysk w spółce w 2013r. wyniósł 3.176,00 zł. W spółce zatrudniony, w ramach stosunku pracy, jest A. R., który pracuje jako rehabilitant. Powód z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia wspólnikiem.

W dniu 20 czerwca 2012r. zawarto umowę spółki (...) Sp. z o.o. w C.. Przedmiotem działalności spółki jest działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej. Kapitał zakładowy wyniósł 10.000,00 zł. Udziałowcem tej spółki został powód, który objął 96 udziałów o łącznej wysokości 9.600,00 zł. Wkład ten uiszczył. Pozostałe udziały objął A. R.. Powód został prezesem zarządu tej spółki, natomiast jej prokurentem A. R..

W 2012r. spółka osiągnęła przychody w wysokości 8.340,78 zł i poniosła koszty działalności w wysokości 26.914,63 zł. Za 2012r. spółka poniosła stratę w wysokości 18.574,36 zł. Zysk w spółce w 2013r. wyniósł około 2.000 zł. Powód, z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia wspólnikiem.

Powód w okresie od 5 czerwca 2009r. do 28 lutego 2010r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku.

W dniu 1 marca 2010r. Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe (...) T. P. w B. zawarło z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł. W dniu 23 lutego 2011r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wskazując, iż okres wypowiedzenia upływa w dniu 24 marca 2011r.

Z dniem 18 kwietnia 2011r. powód został zarejestrowany jako osoba bezrobotna i od 26 kwietnia 2011r. przyznano mu prawo do zasiłku. Za okres od 26 kwietnia 2011r. do 25 kwietnia 2012r. Z. R. pobrał zasiłek dla bezrobotnych w łącznej kwocie 9.195,60 zł brutto (8.012,33 zł netto). Z dniem 26 kwietnia 2012r. utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych, z uwagi na maksymalny okres jego pobierania.

W okresie od 5 listopada 2012r. do 16 listopada 2012r. Z. R. uczestniczył w szkoleniu (...) i z tego tytułu był uprawniony do stypendium. Za okres uczestnictwa w szkoleniu otrzymał stypendium w kwocie 349,50 zł brutto (332,50 zł netto).

Powód nie pobiera świadczeń emerytalno-rentowych, jak również ZUS Oddział w C. nie dokonywał w stosunku do niego wypłat zasiłków.

Powód za 2007r. osiągnął dochód w wysokości 62.848,04 zł (w tym 61.648,04 zł

z tytułu stosunku pracy; 450,00 zł z tytułu najmu oraz 750,00 zł za prawa autorskie). Za lata 2008-2009 powód osiągnął dochód w wysokości po 1.200,00 zł za najem. Za rok 2010r. Z. R. osiągnął dochód w wysokości 31.307,93 zł (w tym: 30.013,47 zł z tytułu stosunku pracy; 94,46 zł z tytułu działalności wykonywanej osobiście oraz 1.200,00 zł za najem). Za 2011r. Z. R. osiągnął dochód w wysokości 13.570,08 zł (w tym: 7.842,38 zł z tytułu stosunku pracy oraz 5.727,70 zł z tytułu innych źródeł). Za 2012r. powód osiągnął dochód w wysokości 6.217,40 zł (w tym: 2.400,00 zł za najem oraz 3.817,40 zł z tytułu innych źródeł).

Również Sąd ustalił, że po zwolnieniu przez pozwaną powód nie leczył się w związku ze swoim stanem psychicznym. Jest właścicielem domu w C. przy ul. (...), w którym zamieszkuje. Z tytułu utrzymania tego domu, opłaca podatek w granicach 600,00 zł rocznie w czterech ratach, wywóz śmieci w wysokości 10,50 zł miesięcznie, wodę w wysokości 20,00 zł miesięcznie, koszty energii ok. 100,00 zł miesięcznie. Nie zaciągał żadnych kredytów, nie podpisywał żadnych zobowiązań, nie brał chwilówek. Posiada samochód marki F. (...) z 2006r. Nie jest właścicielem innych ruchomości o znacznej wartości.

W dniu 30 czerwca 2011r., m.in. przeciwko Z. R., został skierowany akt oskarżenia, w którym został oskarżony o to, że w okresie od 23 czerwca 2005r.

do 15 września 2005r. w C. będąc, jako Kierownik D. I. w Hucie (...) Sp. z o.o., osobą odpowiedzialną z ramienia pokrzywdzonego

za prawidłowe wykonanie inwestycji, a tym samym uprawnionym do dokonania odbioru końcowego zleconych prac, udzielił pomocy S. P. - właścicielowi Zakładu Budowlanego (...) do wprowadzenia w błąd w wykonaniu z góry powziętego zamiaru

w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Huty (...) Sp. z o.o., co do faktu wykonania robót zgodnie z warunkami zawartej w dniu 17 maja 2005r. umowy nr (...)

o wykonanie drogi wzdłuż hal (...) od strony wschodniej, poprzez potwierdzenie własnoręcznym podpisem nieprawdziwych wyliczeń dot. przedmiotowej inwestycji w piśmie z dnia 16 sierpnia 2005r., sporządzonym przez S. P., iż wykonano 8.370,29 m⁽²⁾ nawierzchni drogi w kostce betonowej, podczas, gdy faktycznie wykonano 6.256,70 m⁽²⁾ nawierzchni w kostce betonowej i 1.280,80 m⁽²⁾ nawierzchni asfaltowej oraz poświadczył nieprawdę w protokołach odbioru robót z dnia 23 czerwca 2005r.,

28 sierpnia 2005r. oraz 15 września 2005r.. co do okoliczności mających znaczenie prawne,

iż prace zostały wykonane zgodnie z umową nr (...), podczas, gdy w rzeczywistości miały miejsce w/w nieprawidłowości, czym udzielił pomocy w doprowadzeniu (...) S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł. tj. o czyn z art. 18 § 3 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. przy zast. art. 11 § 2 k.k.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013r., wydanym w sprawie sygn. akt XI K 534/11,

Sąd Rejonowy w Częstochowie Wydział XI Karny uniewinnił Z. R.

od popełnienia zarzucanego mu aktem oskarżenia czynu.

Ponadto Sąd ustalił, że w dniu 16 czerwca 2005r. pomiędzy Związkiem (...) w D., Hutą (...) Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy (...) S.A. w C. z jednej strony

i związkami zawodowymi działającymi w Hucie (...) S.A., Hucie (...) Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy (...) S.A. podpisano umowę dotyczącą gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (Pakiet Socjalny).

Zgodnie z art. 6 tego Pakietu, Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (Gwarancja Zatrudnienia). W szczególności oznacza to, że w spółce nie będą dokonywane zwolnienia grupowe, ani indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, dokonywanych w spółce z zastrzeżeniem postanowień niniejszego rozdziału. Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że poza wyjątkami niżej przewidzianymi, jedyną formą rozwiązywania umów o pracę będzie porozumienie stron. Wedle art. 7 ust. 1 Pakietu, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy jest naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, z wyjątkiem przypadku powierzenia pracownikowi pracy zgodnej z jego kwalifikacjami,

a żaden ze składników wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące pracownikowi nie ulegną obniżeniu, a miejsce świadczenia pracy rozumiane, jako miasto C., nie ulegnie zmianie. Wedle art. 8 ust. 1 Pakietu, Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników: a) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika; b) których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy; c) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu Pracy, z wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy pracownika jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do pracy i z pracy, bądź chorobą zawodową; d) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z całkowitą niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy; e) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 lub za porozumieniem zawartym na warunkach, o których mowa w regulacji lit. „h” poniżej; f) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i nabyciem prawa do pełnej emerytury; g) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika przed dniem wejścia

w życie Pakietu Socjalnego; h) których umowa została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub rozwiązana za porozumieniem stron, z jednoczesnym złożeniem w obu przypadkach nieodwołalnej oferty zatrudnienia w jednej ze spółek, w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego, która to oferta zawierać będzie zatrudnienie

na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, (...). Wedle ust. 2 art. 8, wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu

lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia umów o pracę z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa

w art. 8, ust. 1 litera „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa

w art. 8, ust. 1, litera „h” powyżej, spółki wypłacą wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowi iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za niepełne miesiące odprawa wypłacona będzie w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, odprawa wypłacona zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W ust. 3 powołanego artykułu określono, iż odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule i/lub w ZUZP wypłacane będą w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia. Natomiast, zgodnie

z ust. 4, odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę będą zmniejszone o kwoty świadczeń i odpraw wynikających z ustaw lub innych źródeł prawa pracy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W dalszej części Sąd ustalił, że kiedy właściciel nabył Hutę, zatrudniała ona około 5000 pracowników. Do około października 2008r. priorytetowym zadaniem właściciela Huty było wywiązanie się z zobowiązania na rzecz Skarbu Państwa wynikającego z aktu zakupu,

a dotyczącego ulokowania 300 milionów złotych w inwestycjach. Stąd też, do tej daty priorytetowym zadaniem Huty były inwestycje. Wobec powyższego, po zwolnieniu powoda dział, w którym pracował, funkcjonował nadal. Po zakończeniu inwestycji został zwolniony dyrektor ds. strategii i inwestycji, a Dział Inwestycji połączono z Centrum Rozwoju Techniki i stworzono jeden dział. Później dział ten w 2010 lub 2011 roku został włączony do Działu Dyrektora Technicznego. Te zmiany organizacyjne związane były z tym, iż brakowało środków na inwestycje, zmieniła się koniunktura na rynku stali. Huta wykonywała konstrukcje oraz produkowała blachy grube. W momencie podpisywania Pakietu Socjalnego ogólna sytuacja rynkowa była dobra i podpisanie takiego pakietu było oceniane jako racjonalne. Następnie sytuacja rynkowa uległa znacznemu pogorszeniu. Europa została „zarzucona” blachą z Chin, która jest tańsza, z uwagi na tańsze nośniki energii, siłę roboczą,

a także obciążenia podatkowe. W związku z powyższym, modyfikowano postanowienia Pakietu Socjalnego, zawierając do niego aneksy oraz porozumienia.

Sąd ustalił, iż aneksem nr (...) z dnia 30 czerwca 2009r., w związku z trudną sytuacją finansową Huty, do art. 8 ust. 1 pakietu dodano lit. „i”, przewidując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy także pracowników mających uprawnienia do przejścia

na wcześniejszą emeryturę, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron do dnia 30 września 2009r., z inicjatywy pracownika złożonej w formie pisemnej,

z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 ust. 1 a. Jednocześnie, do art. 10 dodano ust. 1 a, w którym określono, iż w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia umów o pracę za porozumieniem stron z pracownikami, o których mowa

w art. 8 ust. 1 lit. „i”, pracodawca wypłaci takim pracownikom odprawę pieniężną.

Jej wysokość obliczano, jako iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do nabycia uprawnień emerytalnych oraz 40 % wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość przyznanej pracownikowi przez ZUS wcześniejszej emerytury (brutto).

Następnie, aneksem nr (...) z dnia 23 października 2009r., strony Pakietu postanowiły nadać nową treść art. 8 ust. 1 lit. „f”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy obok wskazywanych wcześniej Pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy lub za ich porozumieniem w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i pełnej emerytury, także pracowników, którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, ze względu

na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS oraz rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r. w sprawie wieku pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ponadto, zmieniono treść art. 8 ust. 1 lit. „i”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników mających uprawnienia

do przejścia na wcześniejszą emeryturę w trybie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach

z FUS. Na nowo określono także treść art. 10 ust. 1a. Zgodnie z tym przepisem w nowym brzmieniu, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust 1 lit. „f” może nastąpić m.in. w stosunku do pracowników, którzy już nabyli uprawnienia emerytalne: za wypowiedzeniem przez pracodawcę, za wypowiedzeniem przez pracownika

lub za porozumieniem stron. Do art. 10 dodano także ust. 2 b, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1 lit „i” może nastąpić

z zachowaniem uprawnień wynikających z aneksu za 5-miesięcznym wypowiedzeniem przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron.

Pierwsze grupy pracowników, jakie odchodziły z Huty, byli to pracownicy, którzy odchodzili na emerytury. Wypłaty odpraw dla tych pracowników nie były obliczane

w wysokości wielokrotności wynagrodzenia do końca obowiązywania pakietu.

Od 2010r. następowała modyfikacja wypłat odpraw, również dla tych pracowników, którzy nie przechodzili na emerytury. Huta przyjęła taką politykę, że dążyła do zmniejszenia zatrudnienia, uznając, iż ponosi zbyt duże koszty utrzymywania pracowników, aż do upływu gwarancji zatrudnienia. Pozwana wolała dokonać restrukturyzacji i zwolnień pracowników oraz wypłat im odpraw, bowiem koszty z tym związane były mniejsze, niż zatrudnianie pracownika do końca obowiązywania pakietu. Kolejnym aneksem, tj. nr 5 z dnia 5 lutego 2010r., do art. 8 ust. 1 dodano lit. „j”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w ramach programu dobrowolnych odejść do dnia 31 grudnia 2010r., na wniosek pracownika

złożony w formie pisemnej, z jednoczesną wypłatą odprawy z tytułu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

i odszkodowania, o których mowa w art. 10 ust 1 „e”. Dodany do art. 10 ust. 1 „e”, przewidywał, obok wypłaty wskazanej odprawy, wypłatę rekompensaty obliczanej jako iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do końca trwania Gwarancji Zatrudnienia, nie większa jednak, jak liczba miesięcy, jaka pozostała pracownikowi do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, zdefiniowanego w art. 8 ust. 1 lit „f” lub wieku przewidzianego dla pracowników, którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, z uwagi na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz 40 % wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość odprawy pieniężnej, wypłaconej w wysokości odprawy z tytułu ustawy o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie zaznaczono, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem po dniu 30 czerwca 2010r., procent wynagrodzenia określony we wzorze wynosi 30 %.

W dniu 27 kwietnia 2010r. zawarto porozumienie o częściowym zawieszeniu stosowania postanowień ZUZP oraz zawieszeniu postanowienia Pakietu Socjalnego na okres od 1 kwietnia 2010r. do 31 marca 2011r. (art. 16 ust. 2).

W związku z sytuacją ekonomiczną w 2012r., pozwana złożyła pracownikom propozycję dobrowolnych odejść za rekompensatą finansową, która nie była związana z zerwaniem Pakietu, lecz porozumieniem stron. Każdy pracownik podpisywał indywidualne porozumienie z pracodawcą, na mocy którego odchodził z zakładu. Taki pracownik otrzymywał rekompensatę w wysokości ustalonej w uchwale, niższej niż odprawa z Pakietu.

Również Sąd ustalił, iż w ramach programu dobrowolnych odejść, najwyższa wielokrotność odprawy, jaką przewidywał taki program, wynosiła 19-krotność indywidualnego wynagrodzenia pracownika, a pierwsze odprawy w tej wysokości wypłacane były w styczniu 2013r. Największa grupa, bo ponad 700-osobowa miała wypłaconą 18-krotność indywidualnego wynagrodzenia, a dotyczyło to tych pracowników, którzy rozwiązali umowę o pracę z dniem 31 lipca 2013r.

Aneks nr (...) z dnia 22 maja 2013r. strony Pakietu dodały do art. 8 ust. 1 literę „k”, zgodnie z którą Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika. Świadczenia przysługujące tym pracownikom zostaną ustalone w indywidualnych porozumieniach albo w programie dobrowolnych odejść (PDO) po konsultacji ze związkami zawodowymi.

Aktualnie u pozwanej obowiązuje program dobrowolnych odejść, obowiązujący od czerwca 2013r.

W dniu 2 sierpnia 2013r. zawarto porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.). Zgodnie z jego postanowieniami, z uwagi na sytuację finansową pracodawcy, strony zawiesiły stosowanie obowiązującego u pracodawcy Pakietu Socjalnego zawartego w dniu 16 czerwca 2005r., w zakresie, w jakim dotyczy wypowiedzeń i porozumień z przyczyn niedotyczących pracowników, w części dotyczącej Gwarancji Zatrudnienia zamieszczonej w Rozdziale III - Gwarancje Zatrudnienia wraz z późniejszymi aneksami do tej części Pakietu. Wskazano, iż zawieszenie stosowania Pakietu Socjalnego następuje na okres 5 miesięcy, tj. od dnia zarejestrowania porozumienia przez Okręgowego Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w K.. Przewidziano, iż w okresie obowiązywania niniejszego porozumienia, dopuszczalne będzie wypowiedzanie umów o pracę z pracownikami lub zawieranie z nimi porozumień wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników. W innych przypadkach wypowiedzeń lub rozwiązania umowy o pracę zastosowanie znajdują wszystkie ograniczenia i reguły, jakie wynikają z Rozdziału III Pakietu Socjalnego, który w tym zakresie nie podlega zawieszeniu. Przewidziano, że zwolnieni pracownicy otrzymają łącznie z wynagrodzeniem

za ostatni miesiąc zatrudnienia odprawę w wysokości określonej w załączniku do niniejszego porozumienia. Zaznaczono, iż na poczet odprawy pieniężnej została zaliczona odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W załączniku wskazano, iż odprawa pieniężna w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w zależności od okresu wypowiedzenia i jego daty końcowej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za 8 do 10 miesięcy. Natomiast odprawa pieniężna, w przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, przysługiwała w zależności od terminu rozwiązania umowy o pracę. I tak, w przypadku rozwiązania do dnia 31 sierpnia 2013r. - odprawa przysługiwała za 15 miesięcy i z upływem kolejnych miesięcy stopniowo się zmniejszała, by w przypadku rozwiązania do 31 grudnia 2013r. - przysługiwać w wysokości wynagrodzenia za 11 miesięcy. Zmiana sprowadza się do tego, że zwolnienie pracownika może nastąpić również z inicjatywy pracodawcy, a także w zakresie wysokości odprawy.

Z wprowadzeniem zmian w Pakiecie w 2013r. zbiegł się proces kompaktyzacji, na skutek którego spośród wszystkich komórek organizacyjnych Huty pozostała tylko Walcownia (...), która nazywa się Zakładem - (...). Pozwana pozbyła się dwóch zakładów - koksowni i rurowni. Powstał natomiast tzw. Zakład (...), gdzie są zatrudniani pracownicy, których, mimo likwidacji ich komórek organizacyjnych, nie można było zwolnić, gdyż byli pracownikami chronionymi.

Od lutego do czerwca 2013r., w ramach programu dobrowolnych odejść z pracy, odeszło 78 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 6.347.143,00 zł. W okresie od lipca do grudnia 2013r., w ramach programu indywidualnych odejść, z pracy odeszło 1.252 pracowników i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 96.249.143,68 zł. W ramach tego programu, w 2014r. do maja odeszło 166 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 12.486.144,63 zł. Najwyższa wypłacona odprawa została wypłacona w wysokości 19 miesięcznych pensji. U pozwanej nie doszło do żadnej wypłaty rekompensaty w wysokości wynikającej z pakietu.

Według stanu na maj 2014r., w Hucie pozostało około 1.550 pracowników. Ogółem od 2007r. do 5 czerwca 2014r. nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w odniesieniu do 3.662 osób.

W związku z ciężką sytuacją huty, wprowadzano także tzw. postojowe, co dotyczyło wszystkich pracowników, w tym członków zarządu. Od początku września 2014r. postoje w pracy są coraz dłuższe.

Od 2008r. pogarszał się wynik finansowy pozwanej, a od 2009r. wynik ten jest ujemny, ze stratą idącą w dziesiątki lub setki milionów złotych. Spółka posiada zaległości finansowe z tytułu podatku od nieruchomości i opłat za gospodarowanie odpadami komunalnymi, z tytułu podatku od towarów i usług, z tytułu składek na FUS oraz FPiFGŚP, za dostawy energii elektrycznej i gazu. Stan finansowy spółki w ostatnich miesiącach uległ jeszcze dalszemu pogorszeniu, co ma związek z sytuacją polityczną na wschodzie Ukrainy. Główna siedziba właściciela spółki znajduje się D., natomiast główna huta, która zaopatruje Hutę w C. we wsad znajduje się w W. i nie pracuje na skutek działań wojennych. Obecnie roczny budżet pozwanej na wynagrodzenia wynosi ok. 67-70 mln złotych brutto. Zdarzają się opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych. Środki na fundusz socjalny, z uwagi na sytuację finansową, przekazywane są z dużym opóźnieniem.

Dalej Sąd ustalił, że po zwolnieniu powoda dział, w którym pracował, funkcjonował nadal. Po zakończeniu inwestycji został zwolniony dyrektor ds. strategii i inwestycji, a Dział Inwestycji połączono od 2012r. z Centrum (...) i stworzono jeden dział. Później, w 2013r. dział ten został włączony do Działu Dyrektora Technicznego. Te zmiany organizacyjne związane były z tym, że brakowało środków na inwestycje, zmieniła się koniunktura na rynku stali. Po zwolnieniu

powoda W. M. powierzono obowiązki Szefa Inwestycji od 21 maja 2007r. Następnie pracował on w ramach Centrum (...). Z dniem 1 marca 2014r. powierzono mu obowiązki kierownika ds. realizacji inwestycji w Zespole (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał częściową zasadność żądania pozwu i wyrokiem z dnia 28 października 2014r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 942.567,14 z ustawowymi odsetkami od 2007r.

Sąd podkreślił, iż powód wywodził swoje uprawnienie do żądania od pozwanej kwoty 1.885.134,28 zł tytułem odprawy, z postanowień podpisanej w dniu 16 czerwca 2005r. umowy dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (pakietu socjalnego), zawartej między Związkiem (...) w D., Hutą (...) Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy (...) S.A. w C. z jednej strony i związkami zawodowymi działającymi w Hucie (...) S.A., Hucie (...) Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy (...) S.A. z drugiej.

Zgodnie z zapisami tego Pakietu, w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy, Inwestor Strategiczny gwarantował, a pracodawcy zobowiązali się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (Gwarancja Zatrudnienia) - art. 6.

W myśl art. 7 ust. 1, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy było naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia (...). Wedle art. 8 ust. 1 lit. „b” Pakietu, Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczyła pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana

z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Zgodnie z ust. 2 art. 8, wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu miały zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy

o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania

w okresie Gwarancji Zatrudnienia z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1 litera „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa

w art. 8, ust. 1, litera „h” powyżej, Spółki miały wypłacić wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowiła iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za niepełne miesiące odprawa wypłacona miała być w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, odprawa wypłacana zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W ust. 3 powołanego artykułu określono,

iż odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule i/lub w ZUZP, wypłacane będą w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, iż roszczenia powoda należy uznać za przedawnione, przy uwzględnieniu 3-letniego terminu przedawnienia wynikającego z art. 291 § 1 k.p., Sąd uznał, iż brak było podstaw do uznania, iż roszczenie powoda jest przedawnione.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sąd zauważył, iż odprawa dochodzona przez powoda przysługuje tylko w sytuacji naruszenia przez pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia. W art. 8 ust. 1 Pakietu, wskazano w jakich sytuacjach przedmiotowa odprawa nie przysługuje. Jako jedną z przyczyn wskazano rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Zaznaczono przy tym, iż wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów.

W ocenie Sądu, materialno-prawną podstawą żądania wypłaty odprawy jest stwierdzenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w sposób nieuprawniony.

Powód, występując z odpowiednim powództwem, zakwestionował prawidłowość rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i prawomocny korzystny dla niego wyrok zapadł w dniu 15 października 2008r. Od tej daty, w ocenie Sądu, należało liczyć bieg terminu przedawnienia. Następnie jednak w dniu 24 lipca 2009r. wskazany prawomocny wyrok Sądu Okręgowego został uchylony przez Sąd Najwyższy, co oznacza, iż powód ponownie nie miał realnej możliwości żądania zaspokojenia roszczenia. Ostatecznie prawomocny wyrok korzystny dla powoda został wydany w dniu 23 listopada 2011r.

W tej sytuacji wystąpienie przez powoda z powództwem o wypłatę odprawy w dniu 29 stycznia 2013r., niezależnie od innych przyczyn, zostało dokonane przed upływem 3-letniego terminu przedawnienia i to zarówno w sytuacji, gdyby uznać, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009r. przerywał, jak i zawieszał bieg terminu przedawnienia.

Niezależnie od powyższego, Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 k.p., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, sekwencja kolejnych zdarzeń wskazuje w opinii Sądu I instancji, iż nie doszło do upływu terminu przedawnienia. W dniu 22 stycznia 2009r. nie doszło do zawezwania do próby ugodowej, ale miało miejsce wezwanie do zapłaty i okoliczność ta wprost wynika z pisma pełnomocnika pozwanej. Pierwszy wniosek

o zawezwanie do próby ugodowej został złożony przez Z. R. do Sądu w dniu 8 maja 2009r., co potwierdzają akta sprawy VII P 452/09 Sądu Rejonowego w Częstochowie. W tej dacie doszło do przerwania biegu terminu przedawnienia. Jednocześnie, zgodnie

z art. 295 § 2 k.p., po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia

lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Tym samym, bieg terminu przedawnienia zaczął biec na nowo dopiero po zakończeniu postępowania w sprawie VII P 452/09, co nastąpiło w dniu 22 czerwca 2009r. Drugi wniosek o zawezwanie do próby ugodowej został złożony przez Z. R. w dniu 8 maja 2012r. (v. akta sprawy XV Co 3907/12 Sądu Rejonowego w Częstochowie). Ponownie doszło zatem do przerwania biegu terminu przedawnienia, który zaczął biec na nowo po zakończeniu postępowania w dniu 2 sierpnia 2012r. Zaznaczyć przy tym należy, iż w obu zawezwaniach do próby ugodowej powód domagał się przyznania kwoty odprawy w podwójnej wysokości (tj. 942.567,14 zł x 2) wraz z odsetkami.

Sąd podkreślił, iż uprawnień powoda do odprawy nie można wywodzić z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego. Przepis ten przewiduje uprawnienia do odprawy jedynie dla tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron,

z wyłączeniem tych pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron, z jednoczesnym złożeniem nieodwołalnej oferty zatrudnienia w jednej ze Spółek, w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego.

Z zapisów Pakietu (art. 8 ust. 2 i art. 7 ust. 1) wynika natomiast, że wyłączenia z Gwarancji Zatrudnienia, mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. W ocenie Sądu, niewątpliwie doszło w przypadku powoda

do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia. Oznacza to, iż odprawy może on dochodzić jedynie

na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu, który przewiduje w takiej sytuacji wypłacenie dwukrotności odprawy, liczonej jak w ust. 1.

Odnosząc się do merytorycznego rozpoznania pozwu, Sąd Okręgowy podkreślił, iż uprawnienie powoda do odprawy w podwójnej wysokości rozpatrywane jest na podstawie ust. 2 art. 10 Pakietu Socjalnego, odsyłającego do ust. 1 tego przepisu tylko w zakresie samego sposobu obliczenia kwoty odprawy. Nie jest przy tym między stronami sporne, że doszło w przypadku powoda do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, co zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem w sprawie VII P 1125/09.

Równocześnie biorąc pod uwagę treść postanowień Pakietu Socjalnego, Sąd I instancji stwierdził, że okoliczność, iż powód kwestionując prawidłowość rozwiązania z nim umowy o pracę, ostatecznie domagał się przyznania odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy, nie wyłącza sama w sobie możliwości dochodzenia przez niego obecnie odprawy z tytułu naruszenia przez pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia. Zapisu takiego nie przewidziano w powyższym Pakiecie. Sytuacja powoda różni się od sytuacji określonej w sprawie I PK 128/12 (wyrok z dnia 6 grudnia 2012r., LEX nr 1228915, na którą powoływała się strona pozwana, bowiem w tej sprawie w porozumieniu dotyczącym gwarancji zatrudnienia przewidziano odstępstwo od obowiązku wypłaty zwolnionym pracownikom dodatkowego odszkodowania w wypadku, gdy nie dochodzą oni przywrócenia do pracy. Taka sytuacja nie występuje w niniejszej sprawie.

Sąd zauważył, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane, a ograniczanie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, z tym, że można przyjmować, iż sama norma jest sprzeczna z art. 2 i 22 Konstytucji RP lub, że powód dochodząc na podstawie tej normy świadczenia nadużywa prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010r., sygn. I PK 126/10, LEX nr 821055).

Pakiet Socjalny, jako źródło prawa pracy, musi pozostawać w zgodności z pozostałymi przepisami prawa pracy, jak i Konstytucją RP.

Sąd zauważył, że w sprawie niniejszej partnerzy społeczni dobrowolnie przystąpili do umowy dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników, określonej jako Pakiet Socjalny, a pozwana, występując jako pracodawca, dobrowolnie zobowiązała się, że każdy zatrudniony przez nią pracownik objęty zapisem Pakietu, w razie niedochowania przez Spółkę gwarantowanego okresu zatrudnienia, ma prawo do wypłaty odprawy pieniężnej.

Zdaniem Sądu, skoro pozwana dobrowolnie zgodziła się na przyjęcie w Pakiecie postanowień niekorzystnych z punktu widzenia jej interesów ekonomicznych i m.in. wyrażania zgody na stosowanie 10-letniego okresu gwarancyjnego, nie może teraz powoływać się na nieskuteczność przyjętego w tym zakresie postanowienia i co do zasady uchylać się od przestrzegania postanowień Pakietu, skoro zmieniają one na korzyść pracowników powszechne regulacje chroniące ich przez rozwiązaniem stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do stwierdzenia niezgodności postanowień Pakietu Socjalnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa w zakresie ustanowionego w nim gwarantowanego okresu zatrudnienia. Za skuteczne i legalne Sąd uznał dobrowolne zobowiązanie się przez pozwaną, że każdemu zatrudnionemu przez nią pracownikowi, w razie niedochowania gwarantowanego okresu zatrudnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Natomiast, jako naruszające zasadę sprawiedliwości społecznej wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP, Sąd Okręgowy uznał postanowienia Pakietu Socjalnego w zakresie, w jakim w takiej sytuacji, przy naruszeniu gwarancji zatrudnienia, przyznają prawo do odprawy w dwukrotnej wysokości.

W tym zakresie Sąd odniósł się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, z którego wynika, iż zasada sprawiedliwości społecznej powinna być pojmowana jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepartycznych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli. W tym ujęciu sprawiedliwość społeczna jest wiązana z zasadą równości. Obie zasady w znacznym stopniu nakładają się na siebie.

Biorąc pod uwagę powyższe, można w ocenie Sądu dopatrywać się pewnego naruszenia norm konstytucyjnych (art. 2 Konstytucji RP), poprzez ustanowienie w szczególnych przepisach prawa pracy gwarancji wypłaty odprawy w podwójnej wysokości, w przypadku naruszenia wieloletnich gwarancji zatrudnienia. Ustanowienie takowego prowadzi do kreowania nieusprawiedliwionych przywilejów dla wybranej grupy obywateli i tak już znacznie uprzywilejowanej gwarancją wieloletniego zatrudnienia, bądź wypłatą odprawy za ten okres. Odprawa przewidziana w Pakiecie Socjalnym, przy naruszeniu Gwarancji Zatrudnienia, pełni niewątpliwie funkcję socjalną i też represyjną wobec pracodawcy, który nieprawidłowo rozwiązuje stosunek pracy z pracownikami. Tym niemniej, wprowadzenie przywileju otrzymania w takiej sytuacji należności w wysokości aż dwukrotnej kwoty podstawowej, kłóci się, w ocenie Sądu, z zasadą sprawiedliwości społecznej.

Sąd wskazał, że gdyby nie został podzielony pogląd o zasadności przyjęcia konstrukcji sprzeczności normy zawartej w art. 10 ust. 2 Pakietu w zakresie ustanawiającym podwójną wysokość odprawy, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia z Konstytucją RP, do wniosku o zasadności roszczenia powoda jedynie w zakresie odprawy pojedynczej prowadzi również zbieżna z przedstawioną oceną w konkluzji i w większości argumentacji ocena w zakresie nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 k.p.). Analiza pod tym kątem, w ocenie Sądu wskazuje, iż żądanie przez powoda w okolicznościach niniejszej sprawy odprawy w podwójnej wysokości, stanowi nadużycie prawa, będąc sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Sąd podkreślił, że miarkowanie wysokości odszkodowania następuje stosownie do okoliczności, szczególnie do stopnia winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012r., sygn. II PK 27/12, LEX nr 1243022).

Przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010r., sygn. II PK 106/10, OSNP 2012/3-4/30).

Dalej zauważył Sąd Okręgowy, że orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało pewne ogólne reguły, którymi należy kierować się, ustalając wysokość odszkodowania

w każdym konkretnym przypadku.

Sąd powołał się na uzasadnienie wyroku z dnia 3 grudnia 2010r. (sygn. I PK 126/10, LEX nr 821055), w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż miarkując odszkodowania w prawie pracy, można 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 ocenie, czy dochodzone roszczenie nie jest rażąco wygórowane, należy wziąć pod uwagę takie kwestie jak: rezygnacja przez powoda z roszczenia o przywrócenie do pracy, fakt uzyskania w trakcie pracy u pozwanego wysokich kwalifikacji menedżerskich, duże bezrobocie w kraju, konieczność przerzucenia kosztów - odszkodowania na konsumentów (tj. innych pracowników).

W pierwszej kolejności Sąd zaznaczył, iż w warunkach niniejszej sprawy nie zostało wykazane, aby powód, wykonując pracę na rzecz pozwanej, rażąco naruszał swoje obowiązki. Wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny okazały się nieuprawnione.

Sąd Okręgowy, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego i zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonał pełnej, kompleksowej oceny wszystkich stawianych powodowi zarzutów. Pozwana nie wykazała także, aby powód popełnił na jej szkodę przestępstwo.

W sprawie XI K 534/11 powód został uniewinniony od popełnienia zarzucanych mu czynów, tj. tego, że w okresie od 23 czerwca 2005r. do 15 września 2005r.

w C., będąc jako Kierownik Działu Inżynieringu w Hucie (...)

Sp. z o.o., osobą odpowiedzialną z ramienia pokrzywdzonego za prawidłowe wykonanie inwestycji, a tym samym, uprawnionym do dokonania odbioru końcowego zleconych prac, udzielił pomocy S. P. - właścicielowi Zakładu Budowlanego (...)

do wprowadzenia w błąd w wykonaniu z góry powziętego zamiaru w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Huty (...) Sp. z o.o., co do faktu wykonania robót zgodnie z warunkami zawartej w dniu 17 maja 2005r. umowy nr (...) o wykonanie drogi wzdłuż hal Walcowni (...) od strony wschodniej, poprzez potwierdzenie własnoręcznym podpisem nieprawdziwych wycień dot. przedmiotowej inwestycji w piśmie z dnia

16 sierpnia 2005r. sporządzonym przez S. P., iż wykonano 8.370,29 m⁽²⁾ nawierzchni drogi w kostce betonowej, podczas, gdy faktycznie wykonano 6.256,70 m⁽²⁾ nawierzchni w kostce betonowej i 1.280,80 m⁽²⁾ nawierzchni asfaltowej oraz poświadczył nieprawdę w protokołach odbioru robót z dnia 23 czerwca 2005r., 28 sierpnia 2005r.

oraz 15 września 2005r., co do okoliczności mających znaczenie prawne, iż prace zostały wykonane zgodnie z umową nr (...), podczas, gdy w rzeczywistości miały miejsce w/w nieprawidłowości, czym udzielił pomocy w doprowadzeniu (...) S.A.

do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł, tj. o czyn z art. 18 § 3 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. przy zast. art. 11 § 2 k.k.

Wyrok wydany w tej sprawie jest wyrokiem prawomocnym.

Sąd uznał w oparciu o wyroki zapadłe w sprawie powoda, że nie można mu przypisać nie tylko popełnienia przestępstwa na szkodę Huty, ale i w świetle przedstawionych okoliczności, trudno mówić o możliwości jego dyscyplinarnego zwolnienia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jakie według pozwanej, miałyby mieć miejsce w trakcie realizacji inwestycji w 2005r.

Odnosząc się do sytuacji finansowej powoda, Sąd podniósł, iż z przeprowadzonego

w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika, iż faktycznie powód, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez pozwaną, został udziałowcem i jednocześnie członkiem zarządu w trzech spółkach: (...) Sp. z o.o. w C., (...) Sp. z o.o. w K. oraz (...) Sp. z o.o. w C.. Jednakże powód, z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu w tych spółkach, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji posiadania statusu wspólnika. Spółki te nie przynosiły zysków, bądź niewielki zysk, który był przeznaczany na pokrycie strat z lat ubiegłych. Powód, wskutek zwolnienia z pracy, nie otrzymywał stosunkowo wysokiego miesięcznego wynagrodzenia, które dotychczas było źródłem jego dochodów. W okresie od 5 czerwca 2009r. do 28 lutego 2010r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C., jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W okresie od 1 marca 2010r. do 24 marca 2011r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym (...) T. P. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł. Natomiast za okres od 26 kwietnia 2011r. do 25 kwietnia 2012r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Jedynie za 2012r. osiągnął dochód w wysokości nieco ponad 3.800,00 zł z innych źródeł.

Okoliczności dotyczące poszukiwania pracy przez powoda niewątpliwie muszą być tu oceniane w kontekście nadużycia prawa do odprawy w podwójnej wysokości.

Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. Odprawa przewidziana Porozumieniem - jako świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia - co najmniej w pewnym zakresie pełni funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą). Wysokość tej odprawy powinna być zatem adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do tej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Taka odprawa nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia.

Sąd zauważył, że powód dysponował świadectwem pracy określonej treści, a C. nie jest miastem na tyle dużym, aby w branży informacje dotyczące zwolnienia powoda nie były nikomu znane, co mogło w znacznym stopniu utrudniać znalezienie pracy (zwolnienie dyscyplinarne).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika jednak, że tworząc w dniu 26 lipca 2007r. spółkę (...), wspólnicy, w tym powód, wnieśli wkłady po 400.000,00 zł. A następnie dokonywali dopłat do kapitału w wysokości 300.000,00 zł. Na dzień 31 grudnia 2008r. wpłacono 150.000,00 zł. Ze sprawozdań za lata 2009 i następne wynika, że do końca 2009r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000,00 zł dopłat, do których wniesienia zostali zobowiązani uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008r., do końca 2010r. - 210.000,00 zł, do końca 2011r. - 219.000,00 zł, a do końca 2012r. - 231.000,00 zł. Oznacza to, iż każdy ze wspólników po powstaniu spółki do końca 2012r. wniósł dopłaty w wysokości 77.000,00 zł. Ponadto, powód wykupił wkłady w utworzonych spółkach, co oznacza w ocenie Sądu, iż powód faktycznie musiał dysponować większą ilością zasobów finansowych, niż sam to określił, aczkolwiek kwestia ta sama w sobie nie może wpływać na miarkowanie przedmiotowej odprawy, bowiem stan posiadania powoda na dzień rozwiązania stosunku pracy i bieżące zużywanie zgromadzonych środków nie może determinować rozstrzygnięcia sprawy. Obrazuje to jednak, że sytuacja finansowa powoda po rozwiązaniu z nim umowy o pracę była nieco inna, niż ta, jaką sam przedstawia.

Sąd Okręgowy również podkreślił, że nie można pominąć okoliczności domagania się przez powoda odszkodowania, a nie restytucji stosunku pracy.

W ocenie Sądu, motywem zmiany dochodzonego roszczenia była chęć zaangażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach spółki.

W dalszej części Sąd wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe niewątpliwie potwierdziło, że sytuacja finansowa strony pozwanej jest od pewnego momentu zła, co wynika ze sprawozdań finansowych za lata 2007-2013. Spółka posiada zaległości finansowe, m.in. z tytułu należności publicznoprawnych i opłat za media. Zdarzają się opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych.

Sąd odnotował, iż po tej dacie, w związku z trudną sytuacją ekonomiczną pozwanej, modyfikowano wypłatę odpraw w kierunku ograniczenia uprawnień pracowników do tych wypłat. Najpierw rozszerzono krąg osób, którym takie uprawnienia nie przysługują. Zmodyfikowano również zasady obliczenia odprawy, w niektórych okresach postanowienia Pakietu częściowo zawieszano, bądź wprowadzano programy dobrowolnych odejść. Ostatecznie dopuszczono ograniczoną możliwość wypowiedzania umów o pracę przez pracodawcę. Ogółem, stan zatrudnienia u pozwanej w latach 2007-2014 zmniejszył się o prawie 4000 pracowników.

Mając na uwadze wszystkie podniesione wyżej okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, iż powodowi należna jest odprawa w wysokości jednokrotnej, obliczonej według zasad określonych w art. 10 ust. 1 Pakietu, tj. w wysokości 942.567,14 zł.

Jak stwierdzał Sąd, ostatnio wynagrodzenie miesięczne powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło brutto 9.293,76 zł, co było bezsporne. Obecnie, w 2014r., minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1.680,00 zł (Dz.U.2013.1074). Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2013r. wyniosło 3.650,06 zł (M.P.2014.164). Przyznana kwota stanowi, przy przyjęciu przeciętnego wynagrodzenia z 2013r., równowartość wynagrodzenia za ponad 21 lat. Jest to kwota niewątpliwie bardzo znaczna i nieosiągalna dla większości pracowników. W tej kwocie zamykał się, zdaniem Sądu, cel gwarancji zatrudnienia z Pakietu Socjalnego. Pracodawca gwarantował bowiem powodowi zatrudnienie do 2015r., a przez nieprawidłowe zwolnienie go z pracy - gwarancja ta nie została zrealizowana przez 101 miesięcy i 13 dni. W ocenie Sądu, nie ma większego znaczenia, iż pozwana do tej pory wypłacała odprawy maksymalnie za okres 19 miesięcy, bowiem miało to miejsce w okresie znacznie późniejszym. Miarkując żadaną kwotę, Sąd miał na uwadze, iż pracodawca dobrowolnie przyjął na siebie określone zobowiązania i nie uwzględnił możliwości zmiany sytuacji gospodarczej, co jednak obciąża właśnie tego pracodawcę. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, z którą związał w zasadzie całą swoją karierę zawodową. Pracę u pozwanej podjął bowiem bezpośrednio po ukończeniu studiów. Na skutek zwolnienia z pracy, znacznemu obniżeniu uległa jego stopa życiowa. Jednocześnie nie wykazano, aby powód w jakikolwiek sposób swoim działaniem przyczynił się do uszczuplenia majątku pozwanej.

W ocenie Sądu, wszystkie podniesione okoliczności związane z miarkowaniem odszkodowania, nie mogą w tej sytuacji prowadzić do przyznania powodowi rekompensaty, która miałaby jedynie symboliczny wymiar, oderwany od przyjętego na siebie zobowiązania przez pozwaną. Gwarancja zatrudnienia ma rekompensować utratę zatrudnienia, co w przypadku powoda nadal występuje.

Reasumując swoje rozważania, Sąd podkreślił, że przy uwzględnieniu wszystkich przedstawionych okoliczności, gwarancja z Pakietu, zamykająca się roszczeniem odszkodowawczym w kwocie 1.885.134,28 zł, okazała się jednak nadmierna i jako rażąco wygórowane ocenił Sąd żądanie przyznania odprawy w wysokości jej dwukrotności. Zarówno cel odszkodowawczy, jak i sanacyjny, zamyka się w tym wypadku, w ocenie Sądu, w kwocie jednokrotnej wartości odprawy. Przyznanie odprawy w wysokości dwukrotnej byłoby oderwane od realiów gospodarczych i przeciętnej stopy życiowej większości obywateli. Przyznanie dodatkowej odprawy, prowadziłoby do nieusprawiedliwionego wzbogacenia, szczególnie w sytuacji, gdy powód nie dochodził przywrócenia do pracy u pozwanej, a taki był przede wszystkim cel Gwarancji Zatrudnienia.

Postępowanie dowodowe wskazuje, iż zarówno patrząc na przepisy Pakietu przez pryzmat ich zgodności z art. 2 Konstytucji RP, jak i oceniając sprawę przy uwzględnieniu nadużycia prawa zgodnie z art. 8 k.p., wypłata odszkodowania w wysokości jej dwukrotności jest nieuzasadniona.

Za zasadne Sąd uznał również żądanie powoda zasądzenia na podstawie art. 481

§ 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetek od dnia 15 maja 2007r., tj. od daty ostatniego dnia jego zatrudnienia. Taka data wymagalności odsetek określona została w art. 10 ust. 3 Pakietu Socjalnego, zgodnie z którym odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule (a więc wszystkie odprawy wypłacane w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia) i/lub w ZUZP, wypłacane mają być w formie pieniężnej, nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

W myśl art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator,

sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie (ust. 2 pkt 1).

Oplata od pozwu w niniejszej sprawie, obliczona na podstawie art. 13 wskazanej ustawy wynosiła 94.257,00 zł. Strony wygrały sprawę po połowie. Zobowiązane są zatem

do uiszczenia opłaty od pozwu po 47.128,50 zł. Przy czym, powód kwotę 1.000,00 zł tytułem opłaty od pozwu uiścił przed wszczęciem procesu.

Ponieważ strony wygrały i przegrały w równych częściach na podstawie art. 100 k.p.c., koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie zniesiono.

Apelację od wyroku w pkt 2 oraz 5 wniósł powód, zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie przy ustalaniu wysokości przysługującej powodowi odprawy określonej w art. 10.2. Pakietu Socjalnego, zachowania pozwanego po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności: zainicjowanie postępowania karnego przeciwko powodowi po tym, jak wyrok Sądu Rejonowego w Częstochowie (sygn. VII P 506/07), prawomocny z dniem

15 października 2008r. (sygn. akt SO w Częstochowie, IV.1.Pa 150/08), uznał rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem, zaniechanie wykreślenia

ze świadectwa pracy powoda wzmianki o dyscyplinarnym zwolnieniu, pomimo uznania (wzmiankowanymi wyżej wyrokami) rozwiązania umowy o pracę

za niezgodne z prawem, podczas, gdy niewątpliwie takie działanie pozwanego miało wpływ na szkodę powoda, który był poddany dodatkowemu stresowi spowodowanemu koniecznością:

- uczestniczenia w postępowaniu karnym, kolejno w postępowaniu przygotowawczym oraz sądowym w charakterze podejrzanego (oskarżonego),
- dochodzenia sprostowania świadectwa pracy,

co bezsprzecznie powinno wpływać na wysokość odprawy;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe przyjęcie, że „motywy zmiany dochodzonego roszczenia (z przywrócenia do pracy na odszkodowanie) była chęć zaangażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach spółki”, podczas, gdy skala stawianych powodowi zarzutów i atmosfera budowana przez pozwanego wokół jego osoby wskazywała na nierealność powrotu na dotychczasowe stanowisko

(k. 605 verso - 606), co skutkowało zmianą roszczenia;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie okoliczności, że potencjalne obciążenia pracodawcy, wynikające z Pakietu Socjalnego, były tą częścią ceny, której nie uiszczył (...) za zakup Huty (...), a zatem pozwany (członek dużego międzynarodowego holdingu) powinien mieć świadomość, że w przypadku niedotrzymania warunków określonych w Pakiecie, stanie wobec konieczności zapłaty tej „zawieszanej” części ceny i wypłaty pracownikom odpraw w wysokości określonej w art. 10.2. Pakietu;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie okoliczności, że w związku ze zwolnieniem powód nie tylko utracił dochody, z tytułu nieotrzymanego wynagrodzenia w okresie od dnia zwolnienia do końca obowiązywania Pakietu Socjalnego (w zasądzonej na jego rzecz wysokości), ale poniósł również inne szkody majątkowe, bowiem, gdyby do zwolnienia nie doszło, Z. R.:

- miałby waloryzowaną corocznie wysokość wynagrodzenia za pracę o „wysokość wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowanych przez GUS za poprzedni rok kalendarzowy” (art. 16.2. Pakietu Socjalnego),

- miałby wypłacaną corocznie nagrodę świąteczno-noworoczną w wysokości 10% średniego wynagrodzenia za ostatnie 3 miesiące (art. 16.4. Pakietu Socjalnego),

- byłby uprawniony do otrzymania nagród jubileuszowych, jak również

- pracodawca byłby zobowiązany odprowadzać za niego składki na ubezpieczenia społeczne, co wpłynęłoby na podwyższenie wszystkich jego świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a następnie przyszłej emerytury,

a zatem faktyczny przychód powoda, gdyby nie utrata pracy, byłby wyższy od zasądzonej na jego rzecz kwoty;

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez newszechstronne rozważenie zgromadzonego materiału dowodowego i wadliwe pominięcie, że w związku z niezgodnym z prawem działaniem pozwanej, powód poniósł również szkodę niemajątkową, bowiem:

- stres spowodowany utratą pracy oraz trwającą sprawą karną spowodował u niego rozstrój zdrowia (bezsenna noc, bóle żołądka) oraz rozpad jego związku małżeńskiego,
- w związku z brakiem dochodów, nie mógł pomagać finansowo synom, przez co musieli oni zrezygnować z kontynuowania nauki,

a także

5. naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 10.2 Pakietu Socjalnego, poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że żądanie przez powoda odprawy w wysokości określonej w art. 10.2. Pakietu Socjalnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego po stronie powoda

i dokonanie miarkowania jej wysokości, podczas, gdy odprawa przewidziana

w art. 10.2. Pakietu Socjalnego powinna mieć charakter zarówno odszkodowawczy oraz represyjny, a zatem zasądzenie na rzecz powoda jedynie utraconych zarobków

od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę do dnia obowiązywania gwarancji

zatrudnienia spełniło jedynie funkcję odszkodowawczą i w takiej sytuacji zasadnym jest również żądanie odprawy w podwójnej wysokości, bowiem pozwana, pomimo nadużycia przez nią prawa - bezpodstawnego zwolnienia dyscyplinarnego Z. R., jak również zainicjowania przeciwko niemu w złej wierze postępowania

karnego - nie poniosła żadnych konsekwencji takiego działania, dochodzona przez powoda wysokość odprawy nie jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego
i nie stanowi nadużycia przez powoda jego prawa podmiotowego;

W oparciu o te zarzuty wniesiono o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dodatkowo kwoty 942.567,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. do dnia zapłaty,

1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w toku postępowania przed Sądem I i II instancji wg norm przepisanych, zaś w przypadku uznania przedmiotowej sprawy za zawiałą (np. w rozumieniu art. 326 § 1 zd. 2 k.p.c.) - w dwukrotnej stawce minimalnej, na zasadzie art. 109 § 2 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od wyroku wniosła również pozwana (...) Sp. z o.o., w części dotyczącej pkt 1, 3, 4, 5 i 6, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 291 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie do roszczenia z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, z uwagi na błędne uznanie, iż powód przed wniesieniem powództwa nie nadużył prawa, składając dwukrotnie wnioski o zawezwanie do ugody w celu przerwania biegu przedawnienia oraz z uwagi na przyjęcie wymagalności roszczenia od dnia 15 maja 2007r. i złożenie pozwu w niniejszej sprawie po upływie 3-letniego okresu przedawnienia, liczonego od tej daty, czy jak również daty zakończenia postępowania, co do pierwszego zawezwania czy od daty pierwszego uprawomocnienia orzeczenia w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,

b) art. 8 k.p. w zw. z art. 2 i 22 konstytucji RP oraz art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie do roszczeń objętych powództwem i uznanie uwzględnionego żądania zapłaty kwoty odprawy w wysokości 942.567,14 zł, za zgodne z zasadami współzycia społecznego i obowiązującymi przepisami prawa, w kontekście dokonanej oceny zachowań i sytuacji finansowej powoda po ustaniu stosunku pracy, zmiany sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki po zawarciu Pakietu Socjalnego, dopuszczeniu się przez powoda naruszeń obowiązków pracowniczych przed ustaniem stosunku pracy, niewypłaceniu przez pozwaną spółkę innym pracownikom wyższych odpraw na podstawie Pakietu socjalnego, niż 19 krotność wynagrodzenia, braku wykazania szkody po stronie powoda w kontekście rezygnacji z przywrócenia do pracy u pozwanej, niezastosowanie kryterium miarkowania, w szczególności z uwagi na wysokość zasądzonych odsetek,

c) art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie odsetek na podstawie art. 10 ust. 3 Pakietu Socjalnego od daty ostatniego dnia zatrudnienia powoda w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, iż warunkiem wypłaty odprawy na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego było ustalenie w prawomocnym wyroku rozwiązania umowy o pracę, dokonanego bez zachowania okresu wypowiedzenia, za niezgodne z przepisami prawa, a ponadto żądanie zasądzenia odsetek od dnia 15 maja 2007r. zostało zgłoszone przez stronę powodową po upływie 3-letniego okresu przedawnienia,

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 11 k.p.c. przez dokonanie niewłaściwej oceny mocy dowodowej i wiarygodności części zebranych dowodów w sprawie, w odniesieniu do dokumentów załączonych z akt sprawy karnej oraz zeznań świadka T. K. (1) i prezesa pozwanej spółki - (...) przez błędne uznanie, iż strona pozwana nie wykazała, iż działania powoda doprowadziły po stronie pozwanej spółki do powstania szkody i nie dawały pozwanemu pracodawcy podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponadto bezpodstawnie przyjęto ustalenia wynikające z wyroku uniewinniającego powoda w sprawie karnej za własne,

b) art. 328 § 2 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i niewyjaśnienie w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku okoliczności, na podstawie których Sąd I instancji uznał, iż uwzględnione roszczenie, jak w pkt 1 zaskarżonego wyroku, nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.,

2. sprzeczność pomiędzy ustaleniami dokonanymi przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, polegającą na:

a) błędnym ustaleniu, iż podstawa faktyczna żądania objętego zmienionym powództwem jest tożsama z podstawą faktyczną roszczeń z pozwu i prób ugodowych, z uwagi na to iż zdaniem Sądu, w każdym przypadku powód domagał się wypłacenia odprawy w podwójnej wysokości (942.567,14 zł x 2) w związku z rozwiązaniem z nim niezgodnie z prawem umów o pracę z dniem 15 maja 2007r. z powodu zawinionego i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy z analizy pism strony powodowej wynika, iż dokonała pismem z dnia 14 czerwca 2007r. zmiany powództwa, wskazując na nowe roszczenie i nową podstawę faktyczno-prawną, żądając podwójnej wysokości odprawy na podstawie art. 10.2 Pakietu Socjalnego,

b) błędnym uznaniu, iż żądanie zasądzenia kwoty w wysokości 942.567,14 zł nie stanowi nadużycia prawa w sytuacji, gdy pracownicy pozwanej uzyskali maksymalnie z Pakietu Socjalnego odprawę w wysokości 19-krotności miesięcznego wynagrodzenia, a obecnie wypłacane są odprawy na poziomie 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia, co potwierdza dokumentacja złożona do akt sprawy oraz zeznania świadków T. K. (1) i S. M. (1) i w charakterze strony P. P.,

c) błędnym uznaniu, iż powód dalej by pracował u pozwanej i brak było podstaw do przyjęcia, że chciałby dobrowolnie odejść z pracy, jak na str. 56 uzasadnienia w sytuacji, gdy jak wynika z dokumentacji załączonej przy piśmie pozwanej z dnia 22 października 2014r., stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane ostatecznie 1 grudnia 2013r. i zapewne byłby objęty jednym z pakietów, a jego odprawa nie przekroczyłaby kwoty 12-miesięcznego wynagrodzenia,

d) błędnym uznaniu, iż sytuacja finansowa powoda jest nieco inna, niż usiłował to przedstawić, gdy, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, była ona kompletnie inna i nie miało to wpływu na miarkowanie żądania o zapłatę jednokrotnej odprawy,

e) błędnym uznaniu, iż sytuacja finansowa pozwanej spółki jest nieco inna, niż na początku, gdy obecnie jest ona diametralnie zła; spółka odnotowuje kilkusetmilionowe straty, przeżywa dodatkowe problemy z uwagi na wojnę w D., co nie pozwala na realizację gwarancji zatrudnienia, zmusza pozwaną do przeprowadzania zwolnień grupowych, zawieszania postanowień Pakietu

Socjalnego oraz obniżania wysokości odpraw, co potwierdzają zebrane w sprawie dokumenty księgowe oraz zeznania świadków: T. K. i S. M.,
czy w charakterze strony P. P., nie ma ona wpływu na miarkowanie żądania
o zapłatę jedнокrotnej odprawy.

W związku z powyższym, wniesiono o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania sądowego wraz
z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych lub załączonej faktury VAT,
w przypadku jej złożenia.

Ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 14 października 2015r. uwzględniając apelację pozwanego zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1, 3, 4, 5, 6 i zasądził od pozwanego (...) Spółki z o.o. w C. na rzecz powoda Z. R. kwotę 9.293,76 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007r. oddalając powództwo
w pozostałej części. Jednocześnie oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie. Nadto Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda w całości oraz orzekł w przedmiocie kosztów procesu za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny odwołując się do normy art. 382 k.p.c. statuującego istotę apelacji pełnej dokonał ponownej analizy całego zgromadzonego materiału dowodowego w rozpoznawanej sprawie. Przy czym Sąd Apelacyjny przyjmując za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji dokonał nieco innej oceny roszczenia z pozwu.

Na wstępie rozważań Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanej dotyczący przedawnienia roszczenia i nadużywania instytucji zawezwania
do próby ugodowej.

W tym kontekście Sąd zważył, że występowanie przez powoda z zawezwaniami
do prób ugodowych, skutecznie przerwało bieg przedawnienia roszczenia w trybie art. 123
i 124 k.c. Dodał Sąd, że nie sposób dopatrywać się po stronie powoda nadużycia prawa
w dwukrotnym wystąpieniu do Sądu z zawezwaniem do prób ugodowych, skoro przepisy prawa przewidują taką instytucję, w szczególności skoro przepis art. 123 § 1 k.c. nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie wielokrotności występowania z zawezwaniem do prób ugodowych.

W dalszym ciągu motywując swoje orzeczenie Sąd Apelacyjny wskazał,
że dochodzone przez powoda odszkodowanie stanowić miało świadczenie majątkowe
sui generis, rekompensujące utratę zatrudnienia w okresie gwarantowanym przez pracodawcę. Dlatego też w ocenie Sądu, skoro pozwana dokonując bezprawnego rozwiązania umowy
o pracę, nie dotrzymała wynikającej z Pakietu gwarancji zatrudnienia, obciążał ją obowiązek wypłaty odprawy za okres pozbawienia powoda zatrudnienia, tj. za czas, w którym nie mógł on wykonywać u niej pracy, ale tylko z przyczyn zawnionych wyłącznie przez pozwaną.

Jak podkreślał Sąd, odprawa miała rekompensować utracony zarobek z okresu pozbawienia powoda pracy z przyczyn przez niego niezawnionych. Równocześnie Sąd odwoławczy podkreślił, że istotą wyrażenia „niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia” uzasadniała wniosek, iż obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy, przewidziany w art. 10 Pakietu powstaje
w sytuacji, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia. Natomiast zdaniem Sądu inaczej musiała wyglądać sytuacja, w której pracownik nie przejawia woli pozostawania w zatrudnieniu. Wówczas bowiem gwarancja zatrudnienia nie będzie mogła być realizowana przez pracodawcę, lecz

nie z przyczyn go obciążających, a żądanie uskutecznienia gwarancji zatrudnienia staje się bezprzedmiotowe wskutek braku woli kontynuowania stosunku pracy przez pracownika.

W tym kontekście Sąd Apelacyjny zauważył, że pozwana naruszyła gwarancje zatrudnienia powoda przez rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż to rozwiązanie stosunku pracy było bezprawne. Dodał Sąd, że powód odwołał się do sądu od tego sposobu rozwiązania stosunku pracy domagając się przywrócenia do pracy, jednak następnie zmienił to roszczenie na odszkodowanie, które obok naturalnej funkcji kompensacyjnej spełnia rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką zazwyczaj pociąga za sobą niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak zaznaczał Sąd decyzja o wyborze roszczenia należy do pracownika, zaś sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, tylko wówczas, gdy ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p.). Powyższa konstatacja, zdaniem Sądu Apelacyjnego, dawała podstawy do przyjęcia,

że zmieniając żądanie powód wyraził brak woli kontynuowania zatrudnienia. Powyższe zaś przemawia za wnioskiem, że powód zwolnił pozwaną z obowiązku dalszego zatrudnienia go, do czego pozwana zobowiązała się w Pakiecie Socjalnym, albowiem w przypadku braku woli kontynuowania przez pracownika zatrudnienia, brak potencjalnych przyszłych jego zarobków nie może obciążać już pracodawcy ponieważ w sytuacji wygrania procesu, nie dojdzie do restytucji stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 128/12.

Podsumowując swoją argumentację Sąd Apelacyjny stwierdzał, że Pakiet Socjalny nie przewidywał wypłaty odprawy, czy odszkodowania za sam fakt rozwiązania umowy o pracę, a jedynie za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Zdaniem Sądu uwzględnienie roszczenia powoda w całości stanowiłoby zapłatę nie za utratę zarobku, a byłoby swoistego rodzaju odszkodowaniem, którego nie sposób wyprowadzić z uregulowań Pakietu Socjalnego dotyczących naruszenia gwarancji zatrudnienia.

Mając na względzie, że powód z dnia 15 czerwca 2007r. zmienił żądanie przywrócenia do pracy na odszkodowanie i tym samym wyraził brak kontynuowania stosunku pracy z pozwaną Sąd Apelacyjny uznał, że zasadnym było żądanie powoda zasądzenia odprawy z tytułu gwarancji zatrudnienia jedynie za okres od 15 maja 2007r. do 15 czerwca 2007r. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności (tj. od ostatniego dnia zatrudnienia).

Równocześnie Sąd Apelacyjny zaaprobował stanowisko Sądu I instancji, że żądanie odprawy w podwójnej wysokości stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu Apelacyjnego, ustanowienie w Pakiecie Socjalnym gwarancji wypłaty odprawy w podwójnej wysokości stanowiło także naruszenie norm konstytucyjnych, jako kreujące niesprawiedliwe przywileje dla wybranej grupy osób, naruszając art. 11² k.p. oraz

art. 18^{3a} k.p. Przy czym Sąd zaznaczył, że okoliczności te podlegają uwzględnieniu niezależnie od wysokości odprawy, gdyż w przeciwnym razie odprawa stanowiłaby dodatkowy element odszkodowawczy, niezwiązany z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, które może przekładać się tylko na utratę zarobku.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód zaskarżając wyrok w punkcie 1a w zakresie oddającym powództwo ponad kwotę 9.293.76 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty, w punkcie 1b obciążającym go obowiązkiem uiszczenia kosztów postępowania, w punkcie 3 oddalającym jego apelację oraz w punkcie 4 co do kosztów postępowania apelacyjnego. W tym zakresie powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego zarzucając naruszenie :

a) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 6 Pakietu Socjalnego oraz art. 8 ust. 1b i ust. 2

a contrario Pakietu Socjalnego w związku z art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu przez błędną wykładnię i przyjęcie, że prawo do odprawy określonej w art. 10 ust. 2 i ust. 1 przysługuje wyłącznie pracownikom, którzy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy

o pracę domagali się przed sądem przywrócenia do pracy, podczas gdy z zapisów Pakietu Socjalnego nie wynika, by warunkiem uzyskania odprawy przez pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę, było zgłoszenie przez niego żądania przywrócenia do pracy oraz podtrzymywanie takiego żądania przez cały czas trwania procesu o stwierdzenie bezprawności rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z art. 6 w związku z art. 8 ust. 1b i ust. 2

a contrario oraz art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu za naruszenie gwarancji zatrudnienia uważane jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, które było nieuzasadnione i naruszało obowiązujące przepisy, a odmienne rozumienie zapisów Pakietu stanowi nieuprawnione przerzucanie na pracownika obowiązku żądania ponownego zatrudnienia i podtrzymywania takiego żądania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w szczególności, gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., a zarzuty przez niego stawiane w procesie wskazują na niemożliwość przywrócenia pracownika do pracy,

a) art. 8 k.p., art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1-4 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że skarżący nie jest uprawniony do odprawy w wysokości określonej w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, bo nie domagał się przywrócenia do pracy w toku postępowania sądowego,

a zatem nie wyrażał zgody na kontynuowanie zatrudnienia, przez co nie doszło do naruszenia gwarancji zatrudnienia, podczas gdy taka interpretacja stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem pracownicy, którzy dobrowolnie rezygnowali z pracy otrzymywali odprawę w wysokości przewidzianej w Pakiecie Socjalnym, a skarżący również dobrowolnie rezygnując z zatrudnienia (zmieniając roszczenie o przywrócenie do pracy na odszkodowanie) z odprawy nie może korzystać,

b) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 241⁶ § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz art. 48 ust. 2 i art. 44 ust. 5 Pakietu Socjalnego przez błędną wykładnię i przyjęcie, że z istoty naruszenia gwarancji zatrudnienia opisanej w art. 6,

c) Pakietu Socjalnego w związku z art. 8 ust. 1b i ust. 2 a contrario oraz art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu Socjalnego wynika, że w sytuacji, gdy pracownik nie jest zainteresowany kontynuacją zatrudnienia ujawnioną brakiem żądania przywrócenia do pracy, to nie dochodzi do naruszenia gwarancji zatrudnienia, gdyż taka postawa pracownika jest niezgodna z celem gwarancji zatrudnienia, podczas gdy z przepisów Pakietu Socjalnego nie wynika wprost dodatkowa przesłanka wystąpienia przez pracownika z żądaniem przywrócenia do pracy w celu dochodzenia odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia, to interpretacja Pakietu w tym zakresie nie wymaga wykładni (clara non sunt interpretanda), a gdyby nawet przyjąć, że zapisy w powyższym zakresie są niejasne, to stosownie do art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., mając na uwadze zgodny zamiar stron i cel. ustanowienia gwarancji zatrudnienia, przez jej naruszenie należy uznać każdy przejaw działania pracodawcy, który doprowadził do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy,

d) art. 8 k.p., art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1-4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 44 ust. 5 Pakietu Socjalnego przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że zgłoszone żądanie zasądzenia odprawy w podwójnej wysokości na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, gdy zapisy Pakietu Socjalnego uzależniały wysokość odprawy od przyczyny ustania stosunku pracy, a tym samym możliwość domagania się przez pracownika, co do którego nastąpiło naruszenie gwarancji zatrudnienia, odprawy w podwójnej wysokości, ma charakter represyjny wobec pracodawcy, nie powodując dyskryminacji pracowników, jak również dochodzenie odprawy w wysokości wynikającej z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego nie naruszało zasad współzycia społecznego bowiem gwarancje socjalne stanowiły składową ceny zakupu Huty (...), a skoro pozwana sama nadużywała prawa podmiotowego bezprawnie rozwiązując ze skarżącym umowę

o pracę bez wypowiedzenia, odmawiając wydania sprostowanego świadectwa pracy oraz zawiadamiając organy ścigania o rzekomym popełnieniu przez niego szeregu przestępstw na jej szkodę, to nie może w toku postępowania o odprawę powoływać się na nadużycie prawa przez skarżącego.

W uzasadnieniu podstaw skargi wskazano, że z treści Pakietu Socjalnego nie wynika, by zamiarem stron było uzależnienie możliwości wypłaty odprawy od wystąpienia przez pracownika na drogę postępowania sądowego z żądaniem przywrócenia go do pracy. Skoro Pakiet Socjalny jest rodzajem porozumienia zbiorowego, mającego charakter kompensacyjny dla pracowników, to konsekwencją realizacji tej funkcji jest charakter represyjny jego postanowień w odniesieniu do pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w okresie gwarancyjnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o rozpoznanie sprawy na rozprawie i oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Prokurator Generalny wniosł o nieuwzględnienie skargi kasacyjnej, podzielając w całości stanowisko przedstawione przez pozwaną w odpowiedzi na skargę w zakresie dotyczącym oceny jej zarzutów.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2017r. Sąd Najwyższy (sygn.. akt I PK 274/16) uchylił zaskarżony wyrok w pkt 1a w części oddalającej powództwo oraz w punktach 3 i 4 i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach oraz do orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uwzględniając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd Apelacyjny dokonując wykładni art. 6, art. 8 ust. 1b i ust. 2 oraz art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego celem ustalenia charakteru i przesłanek nabycia prawa do odprawy z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia błędnie przyjął, iż należna powodowi odprawa przysługuje wyłącznie za okres, w którym domagał się on przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, kwestionując zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Podniósł przy tym Sąd Najwyższy, że z zapisów Pakietu Socjalnego nie wynika, aby warunkiem uzyskania odprawy przez pracownika, z którym pozwana rozwiązała niezgodnie z prawem umowę

o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było dochodzenie przez niego żądania przywrócenia do pracy, gdyż w przeciwnym wypadku zwalnia on pozwaną z przyjętej przez nią w Pakiecie gwarancji zatrudnienia. Sąd Najwyższy argumentował, że literalna wykładnia art. 6, art. 8 ust. 1b i ust. 2 oraz art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego prowadzi do jednoznacznej konkluzji, że gwarantowana Pakietem Socjalnym odprawa przysługuje co do zasady w każdym przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie gwarantowanym. Natomiast uzyskanie przez skarżącego prawomocnego wyroku zasądającego na jego rzecz odszkodowanie z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., dawało podstawy do stwierdzenia, że pozwana niezgodnie z prawem rozwiązała z nim umowę o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia.

Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy podkreślał, że w sprawach o świadczenia z tytułu gwarancji zatrudnienia rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy może być natomiast brana pod uwagę przy miarkowaniu odprawy (odszkodowania) z tytułu gwarancji zatrudnienia przewidzianej porozumieniem czy umową społeczną.

W tym zakresie Sąd Najwyższy przytoczył wiele swoich orzeczeń takich jak: wyrok z dnia 2 sierpnia 2012r., II PK 27/12, LEX nr 1243022; z dnia 10 lutego 2012r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 3 grudnia 2010r., I PK 126/10, LEX nr 821055; z dnia 25 listopada 2009r., II PK 137/09, LEX nr 571929. Jak zaznaczał Sąd Najwyższy w wyżej przytoczonych judykatach stwierdzano, że odprawa (odszkodowanie) za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej (Pakietu Socjalnego) traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 k.p.) może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. Dodał też Sąd Najwyższy, że miarkowaniu może podlegać cała kwota odprawy określona w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, której dochodzi skarżący w niniejszym postępowaniu, przy uwzględnieniu między innymi faktu rezygnacji powoda z roszczenia o przywrócenie

do pracy.

Ostatecznie Sąd Najwyższy wskazał, że odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być ocenione jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu (art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.), a miernikami tego miarkowania mogą być: ocena zasadności roszczeń

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

Wobec powyższego Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutu skarżącego, że pozwana w toku postępowania o zasądzenie odprawy wynikającej z zapisów Pakietu nie może powoływać się na nadużycie przez niego prawa podmiotowego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej podlega uwzględnieniu ponad kwotę 167.287,68 zł, a w pozostałym zakresie oddaleniu. Natomiast apelację powoda należało oddalić.

Tytułem wstępu należało wskazać, 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 2004r., 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 2000r., K 8/98 (OTK 2000/3/87; Przegląd Sejmowy 2000r., Nr 4, s. 91, z glosą

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 2001r.,

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 2010r., II PK 67/10, LEX nr 687016).

W wyroku z 4 listopada 2010r., Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że ustanowienie w umowie społecznej powszechnej 10-letniej gwarancji trwałości stosunków pracy wszystkich pracowników objętych treścią tego

porozumienia, pod rygorem zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu gwarancyjnego oraz wynagrodzenia miesięcznego, pozostaje w rażącej kolizji z regułami zawierania nazwanych i nienazwanych porozumień prawa pracy. Nie da się bowiem prawnie ani racjonalnie tłumaczyć lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku lub zostaje zwolniony z obowiązku poszukiwania pracy lub podejmowania innej działalności zarobkowej tylko dlatego, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych postanowień porozumienia prawa pracy nadzwyczajnie wysokie i nieekwiwalentne odszkodowanie zapewniające mu za wiele lat okresu „niezagwarantowanego” zatrudnienia środki utrzymania na dotychczasowym poziomie. Pozwala to na weryfikację zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie korzystają z bezwarunkowej i niczym nieograniczonej ochrony uzgodnione w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygorem oczywiście nadmiernie wygórowanych odszkodowań w stosunku do potencjalnych szkód pracowników, które wyniknęły z utraty gwarantowanego zatrudnienia, jeżeli ustanowione ponadstandardowe i nieekwiwalentne przywileje pracownicze naruszają racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokują lub ograniczają prawem przewidziane mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jej przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich.

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. 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 (vide II PK 106/10, LEX nr 787462).

W świetle powyższego ugruntowanego stanowiska judykatury uznać należało, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. podnoszony w apelacji przez pozwaną był zasadny, natomiast zarzut naruszenia tego przepisu podnoszony w apelacji powoda należy uznać za całkowicie chybiony.

Przy czym przed przystąpieniem do szczegółowych rozważań w tym zakresie należy jeszcze wskazać, że w obowiązującym od szeregu lat modelu apelacji, celem postępowania apelacyjnego jest wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym.

Sąd II instancji jest bowiem instancją merytoryczną orzekającą na podstawie całego materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), a zatem zobowiązany jest poczynić własne, samodzielne ustalenia faktyczne, które mogą być nawet odmienne od tych, które uprzednio przyjęto przez Sąd orzekający w pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2014r., sygn. akt I CSK 497/13, Lex 1521311, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r. sygn. akt IV CKN 1574/00, Lex 78327).

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny przyjmując za własne zasadnicze ustalenia Sądu I instancji, dokonał w nieco inny sposób miarkowania całej kwoty odprawy określonej w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, której dochodzi powód w rozpoznawanej sprawie.

Wprawdzie w pierwszej kolejności należałoby się odnieść do podnoszonych przez obie strony skarżące zarzutów naruszenia prawa procesowego, jednak w przypadku apelacji pozwanej spółki, jak to wynika z uzasadnienia środka zaskarżenia zarzut ten był podnoszony w kontekście braku należytej oceny przez Sąd Okręgowy działań (zachowań) powoda

jak i oceny jego żądania z pozwu w kontekście art. 8 k.p., w tym również w aspekcie zasadności roszczenia i jego zgodności z zasadami współzycia społecznego.

Tak więc zarzut ten bezpośrednio łączy się z zarzutem naruszenia prawa materialnego - art. 8 k.p. i dlatego zostanie rozważony łącznie. Należy też zwrócić uwagę, że przy ponownym rozpoznaniu apelacji pozwanej, pełnomocnik spółki wywodząc ją

(dnia 28 września 2018r.) wyraźnie akcentował, że kwestie objęte tym zarzutem są podnoszone jako jeden z mierników miarkowania roszczenia powoda i w tym kontekście też niżej zostanie to rozważone.

Również w przypadku apelacji powoda zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wiąże się bezpośrednio z zarzutem naruszenia prawa materialnego - art. 8 k.p. w związku z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, gdyż sprowadza się do chęci wykazania błędów w ustaleniach faktycznych sprawy, które zdaniem apelującego doprowadziły Sąd I instancji do niezasadnego wniosku, iż żądanie przez niego odprawy „pakietowej” w podwójnej wysokości stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego,

a tym samym, że zastosowana przez ten Sąd do jego żądania odprawy „pakietowej” w podwójnej wysokości zasada miarkowania jest nieuprawniona.

Tak więc apelacja powoda skupia się na zwalczaniu zastosowanych przez Sąd I instancji mierników miarkowania jego odszkodowania ryczałtowego należnego mu z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia. Wszelkie zarzucane przez apelującego błędy w ustalaniu stanu faktycznego sprowadzają się do kwestionowania prawidłowości oceny Sądu I instancji, iż odszkodowanie (odprawa) przez niego dochodzona jest rażąco wygórowana.

Dlatego też Sąd Apelacyjny odniesie się do poszczególnych zarzutów apelacji powoda łącznie z rozważeniem zarzutów pozwanego mając na względzie, że w realiach niniejszej sprawy zachodzi potrzeba rozważenia zasadności roszczenia powoda wprowadzonego

z postanowień Pakietu Socjalnego w aspekcie zgodności tego roszczenia z zasadami współzycia społecznego.

W świetle stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej, którym Sąd Apelacyjny jest związany na podstawie art. 398²⁰ k.p.c., trzeba ocenić czy dochodzenie roszczenia nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., czy może być oceniane jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu przy zastosowaniu zasady miarkowania do całej kwoty odprawy określonej w art. 10 ust. 2 Pakietu.

Przystępując więc do rozważań zarzutów obu apelacji należy w pierwszej kolejności zauważyć, że wobec oświadczenia pełnomocnika pozwanej na rozprawie apelacyjnej,

iż podtrzymuje w całości wszystkie zarzuty apelacji trzeba stwierdzić, że Sąd Apelacyjny rozpoznający ponownie sprawę, w obecnym składzie, w całości podziela stanowisko wyrażone przez skład uprzednio rozpoznający apelację pozwanej co do bezzasadności zarzutu w zakresie przedawnienia roszczenia powoda z pozwu jak i rzekomego nadużycia instytucji zawezwania do próby ugodowej. Trzeba więc jedynie powtórzyć, że jak skrupulatnie i właściwie ustalił Sąd I instancji, występowanie przez powoda z zawezwaniami do prób ugodowych, skutecznie przerwało bieg przedawnienia roszczenia w trybie art. 123 i 124 k.c.

Trudno też dopatrywać się ze strony powoda nadużycia prawa do zawezwania do prób ugodowych, skoro przepisy prawa taką instytucję przewidują, a przepis art. 123

§ 1 k.c. nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie wielokrotności występowania

z zawezwaniem do próby ugodowej. Dlatego też powyższy zarzut apelacji nie mógł zostać uwzględniony.

Przechodząc więc do omówienia zasadności zarzutu pozwanej i powoda naruszenia prawa materialnego - art. 8 k.p., w świetle przywoływanego już stanowiska orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz uwzględniając wytyczne Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku, którym Sąd ten przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy analizując, podobnie jak sądy powszechne orzekające już w niniejszej sprawie, zapisy Pakietu Socjalnego zawartego przez Związek (...) ze związkiem zawodowym przy nabywaniu pozwanej spółki, stwierdził,

że nie wyłącza gwarancji zatrudnienia niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., ponieważ nie mieści się w zamkniętym katalogu sposobów ustania stosunku pracy, który w myśl Pakietu wyłączałby prawo do odprawy „pakietowej”. Dodał też Sąd Najwyższy, że w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia odprawa ustalona została w wysokości dwukrotności iloczynu liczby miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (art. 10 ust. 1 i 2 Pakietu) oraz stosownie do art. 8 ust. 3 Pakietu była wymagalna w dniu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem.

Nadto Sąd Najwyższy wyraźnie też wskazał, że postanowienia Pakietu nie uzależniają prawa odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia, od żądania przywrócenia do pracy w przypadku zakwestionowania przez pracownika sposobu rozwiązania umowy o pracę w przypadkach wymienionych w art. 8 ust. 1 Pakietu, a wyłącznie od stwierdzenia, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieuzasadnione bądź narusza obowiązujące przepisy.

Jak wreszcie wskazał Sąd Najwyższy, w świetle uregulowań Pakietu wystarczającym było uzyskanie przez powoda prawomocnego wyroku zasądającego na jego rzecz odszkodowania z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., bowiem dawało podstawy do stwierdzenia, że pozwana niezgodnie z prawem rozwiązała z nim umowę o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia.

Natomiast z dalszych wytycznych Sądu Najwyższego wynika, że rezygnacja z przywrócenia do pracy może być brana pod uwagę przy miarkowaniu odprawy.

Wreszcie Sąd Najwyższy wyraził też wprost pogląd, że miarkowaniu może podlegać cała kwota odprawy określona w art. 10 ust. 1 i 2 Pakietu Socjalnego oraz, że roszczenie powoda może i powinno być oceniane przez pryzmat art. 8 k.p., to jest zarówno jako nadużycie prawa podmiotowego jak i poprzez naruszenie zasad współzycia społecznego.

Tak więc ostatecznie zdaniem Sądu odwoławczego rozpoznającego ponownie niniejszą sprawę było określenie rozmiaru odszkodowania należnego powodowi z tytułu niedotrzymania gwarancji wieloletniego zatrudnienia przysługującego mu po myśli uregulowań Pakietu Socjalnego.

Sąd Najwyższy wypowiadał się kilkakrotnie, że odszkodowanie o charakterze ryczałtowym, należne z mocy umowy społecznej, można oceniać przez pryzmat rażącego wygórowania oraz, że odszkodowanie ryczałtowe należne z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia może być miarkowane na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. np. wyroki SN z 3 listopada 2010r., II PK 93/10, z 14 września 2010r., II PK 67/10, z 24 listopada 2004r. I PK 78/10). 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. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Pakietu socjalnego tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku

z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej „kary ustawowej”. Powołany przepis zezwala

na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażąco wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary, musi być też widziane przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych. (por. Z.Gawlik: Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T. Wiśniewski: Komentarz do KC. Księga trzecia - Zobowiązania, t. 1, s. 496). Można jednak wyobrazić sobie i inne mierniki waloryzacji kary normatywnej, właściwe dla prawa pracy, a mianowicie: przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, legitymowanie się niskim stażem zakładowym, charakter pracy, reguły współżycia społecznego i ocena wysokości żądanych kwot z punktu widzenia ich gospodarczej zasadności etc.

Także rozpoznając skargę kasacyjną w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy zwracał uwagę na to, że jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, iż odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być oceniane jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu, a miernikami tego miarkowania mogą być: ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy, rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy, bezczynność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, konieczność przerwania kosztów odszkodowania na innych pracowników, a także stosunek ryczałtu do wysokości szkody.

Jednocześnie też Sąd kasacyjny zaznaczył, że nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko skarżącego, że pozwana w toku postępowania o zasądzenie odprawy wynikającej z zapisów Pakietu nie może powoływać się na nadużycie przez niego prawa podmiotowego, skoro w sposób oczywiste bezprawny rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, odmówiła powodowi sprostowania świadectwa pracy, a także zawiadomiła organy ścigania o popełnieniu przez niego szeregu przestępstw na szkodę pozwanej.

Niewątpliwie rażąco wygórowanie kary normatywnej daje możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowania kary, a zatem z punktu widzenia

art. 8 k.p., którego stosowanie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu (zob. uzasadnienie wyroku SN z 3 listopada 1990r. II PK 93/10, OSNP 2012/1-2/2011). Biorąc pod uwagę powyższe poglądy orzecznictwa, tutejszy Sąd również akceptuje dopuszczalność miarkowania odszkodowania należnego z mocy Pakietu socjalnego.

Przechodząc już do okoliczności przedmiotowej sprawy należało zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 6 tego Pakietu, Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (Gwarancja Zatrudnienia).

Z kolei w myśl art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie Gwarancji Zatrudnienia umów o pracę z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1 litera „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1, litera „h” powyżej, spółki wypłacą wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowi iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W myśl

art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, odprawa wypłacona zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1.

W oparciu o powyższe uregulowania powód dochodził kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z art. 10.1 Pakietu socjalnego i kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10.2 Pakietu Socjalnego oraz należności z tytułu odsetek liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy (tj. od 15 maja 2007r.).

Tak określone roszczenie Sąd Apelacyjny ocenił jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wprawdzie z jednej strony należało mieć na uwadze, że powód nie miał realnego wpływu na określoną wysokość odszkodowania przewidzianą w Pakiecie socjalnym. To władze pozwanej razem z organizacjami związkowymi przewidziały taką a nie inną wysokość odszkodowania. Mechanizm ustalania odszkodowania wskazuje, że pracodawca musiał zdawać sobie sprawę, że w niektórych przypadkach kwoty odszkodowań mogą być wysokie, skoro stanowiło to iloczyn miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego pomnożone przez miesięczne wynagrodzenie pracownika. Jednak przy ocenie stosowanych mierników miarkowania nie można było pominąć także i tej okoliczności, że kwota odszkodowania ma stanowić w pewnym zakresie także rekompensatę za krzywdę niemajątkową i nie powinna być oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Zadośćuczynienie powinno być utrzymane w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, co było wielokrotnie podkreślane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Kwota dochodzona przez powoda odbiega od wysokości kwot zadośćuczynienia przyznawanych osobom poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała czy wywołaniem rozstroju zdrowia przyznawanych przez sądy powszechne, a w niniejszej sprawie chodzi o zasądzenie na rzecz powoda rekompensaty za samą utratę pracy. Co więcej minimalne wynagrodzenie w 2018 roku wyniosło 2.100,00 zł, natomiast przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosi 4.271,51 zł. Dochodzona przez powoda kwota, w wysokości nieuwzględniającej nawet dochodzonego roszczenia z tytułu odsetek, odpowiada zatem uzyskaniu wynagrodzenia w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę za okres ponad 36 lat. Co więcej nawet kwota ustalona zaskarżonym wyrokiem musi być postrzegana jako rażąco wygórowana. Wprawdzie wynika ona z uzyskiwanych przez powoda w trakcie zatrudnienia u pozwanej wysokich wynagrodzeń za pracę, niemniej w chwili orzekania przez Sąd Apelacyjny równa się wynagrodzeniu uzyskiwanemu przez osobę, osiągającą dochód w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przez 18 lat.

Przy ocenie wysokości odszkodowania Sąd kierował się także i tym, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być ustalona tak, 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 natomiast stanowić dla pracownika zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.02.2012r., sygn. akt II PK 144/11). Podzielić należy także i stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 4.11.2010r. (II PK 106/10, Lex nr 787462), że nie da się prawnie ani racjonalnie tłumaczyć lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku lub zostaje zwolniony z obowiązku poszukiwania pracy lub podejmowania innej działalności zarobkowej tylko dlatego, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych postanowień porozumienia prawa pracy nadzwyczajnie wysokie i nieekwiwalentne odszkodowanie zapewniające mu za wiele lat okresu „niezagwarantowanego” zatrudnienia środki utrzymania na dotychczasowym poziomie. Z powyższego wynika, że wysokość odszkodowania ma spełniać swoją funkcję także w zakresie zabezpieczenia warunków socjalno-bytowych po utracie zatrudnienia i w tym kontekście należy zauważyć, że faktycznie powód, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez pozwaną 15 maja 2007r., został udziałowcem i jednocześnie członkiem zarządu najpierw już od 26 lipca 2007r. w spółce (...) Sp. z o.o. w C., w późniejszym okresie, tj. od 28 czerwca 2011r. objął większość udziałów w (...) Sp. z o.o. w K., gdyż jego syn A. objął tu tylko 1 udział, a 20 czerwca 2012r. zawarł jeszcze umowę Spółki (...) Sp. z o.o. w C.. Jednakże powód, z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu w tych spółkach, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji posiadania statusu wspólnika. Spółki te nie przynosiły zysków, bądź niewielki zysk, który był przeznaczany na pokrycie strat z lat ubiegłych. Powód, wskutek zwolnienia z pracy,

nie otrzymywał stosunkowo wysokiego miesięcznego wynagrodzenia, które dotychczas było źródłem jego dochodów. W okresie od 5 czerwca 2009r. do 28 lutego 2010r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C., jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W okresie od 1 marca 2010r. do 24 marca 2011r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym (...) T. P. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł. Natomiast za okres od 26 kwietnia 2011r. do 25 kwietnia 2012r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Jedynie za 2012r. osiągnął dochód w wysokości nieco ponad 3.800,00 zł z innych źródeł.

Następnie, jak oświadczał, wykonywał umowy zlecenia, uzyskując dochody minimalne, a od listopada 2016r. jest zatrudniony na umowę o pracę jako automatyk - informatyk za miesięcznym wynagrodzeniem około 4.000 zł.

Co do zasady zatem podejmowane przez powoda działania w celu uzyskania źródeł dochodu oficjalnie nie przynosiło mu środków porównywalnych do uzyskanych u pozwanej. Niemniej nie można nie zauważyć, że tworząc w dniu 26 lipca 2007r. spółkę (...), wspólnicy, w tym powód, wnieśli wkłady po 400.000,00 zł, a następnie dokonywali dopłat do kapitału w wysokości 300.000,00 zł. Na dzień 31 grudnia 2008r. wpłacono 150.000,00 zł. Ze sprawozdań za lata 2009 i następne wynika, że do końca 2009r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000,00 zł dopłat, do których wniesienia zostali zobowiązani uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008r., do końca 2010r. - 210.000,00 zł, do końca 2011r. - 219.000,00 zł, a do końca 2012r. - 231.000,00 zł. Oznacza to, iż każdy ze wspólników po powstaniu spółki do końca 2012r. wniósł dopłaty w wysokości 77.000,00 zł. Ponadto, powód wykupił wkłady w utworzonych pozostałych dwóch spółkach.

W tym zakresie Sąd Apelacyjny nie mógł również pominąć, że powód dysponuje bardzo wysokimi kwalifikacjami w specyficznej gałęzi przemysłu, a nadto legitymuje się długim doświadczeniem zawodowym w zakresie szeroko pojętej działalności inwestycyjnej. Zdziwienie zatem budzi, że przez tak wiele lat nie uzyskiwał kolejnego zatrudnienia z satysfakcjonującym go wynagrodzeniem, o ile w ogóle podejmował w tym celu jakiegokolwiek działania.

Wszak jak wynika z oświadczeń składanych przez powoda w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy, które toczyło się w Sądzie Rejonowym w Częstochowie pod sygn. akt VII P 1139/08, składanych na rozprawie 9 lutego 2009r. nie rejestrował się on w Urzędzie Pracy, jak i nie składał podań o pracę, ponieważ treść świadectwa pracy wydanego przez pozwaną 15 maja 2007r. urągała jego godności. Warto też zwrócić uwagę, że Sąd oddalając powództwo o odszkodowanie za wydanie wadliwego świadectwa pracy ustalił, iż brak możliwości podjęcia pracy przez powoda nie był wynikiem wydania niewłaściwego świadectwa pracy, ale skutkiem braku aktywności w poszukiwaniu pracy.

Trzeba też przypomnieć, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 września 2010r. (sygn. akt II PK 67/10, Lex 687016) zwrócił uwagę, że istotne jest, iż wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być ustalona tak, aby pozwoliła zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej, a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Przy czym jak to już zaznaczono rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachętę by nie opłacało mu się poszukiwać pracy.

W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Do naturalnej istoty i właściwości stosunków pracy należy potrzeba zmian rozmiaru i struktury zatrudnienia pracowników, która bywa wymuszana obiektywnymi trendami rynkowymi i zmiennym zapotrzebowaniem na pracę określonego rodzaju. Wymaga to elastycznego kształtowania zatrudnienia przez pracodawców, w tym zachowania prawnych możliwości zwalniania pracowników, które nie powinny być nazbyt ograniczone, a zwłaszcza nie powinny być blokowane przez ustanawianie nieuzasadnionych lub oczywiście nieekwiwalentnych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych.

Ponadto rozważając roszczenie powoda nie można zapomnieć, 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.

W prawie pracy odszkodowanie

za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości

3 miesięcznego wynagrodzenia. I wreszcie nie można zapominać, że koszt odszkodowania

w dalszej perspektywie zostanie przerzucony także na pracowników pozwanej spółki wzięwszy pod uwagę sytuację gospodarczą i finansową, w której ona się znajduje od wielu lat wobec trwającego od wielu lat konfliktu zbrojnego w D. jak i wobec zmiany koniunktury na stał na światowych rynkach. Dodatkowo trzeba zważyć też na stopę bezrobocia w Polsce.

Wprawdzie można przyjąć za Sądem Okręgowym, że treść świadectwa pracy jakim dysponował do czerwca 2009 r., przy uwzględnieniu, że C. nie jest miastem na tyle dużym, aby w branży hutniczej informacje dotyczące zwolnienia powoda z pracy nie były nikomu znane, co mogło utrudniać mu znalezienie pracy, jednak mimo to przy podjęciu odpowiedniej aktywności w tym zakresie z pewnością nie uniemożliwić. Nadto nic nie stało na przeszkodzie, aby powód poszukiwał pracy poza C., skoro w obecnej dobie wiele pracowników świadczy pracę poza miejscem swojego zamieszkania i to często

w znacznej odległości od tego miejsca, a wysokie kwalifikacje zawodowe powoda i bogate doświadczenie zawodowe z pewnością stanowiły duży atut co do atrakcyjności jego oferty pracy. Nie można też pomijać, że powód mimo długo toczącego się procesu nie przedstawił żadnych obiektywnych dowodów na fakt podejmowania odpowiedniej aktywności

w poszukiwaniu pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. W szczególności nie wskazał firm, do których kierował swoje CV czy podania o zatrudnienie. Nie przedstawił też np. chociażby zaświadczeń pochodzących od podmiotów, które odmówiły mu zatrudnienia, czy też potwierżeń, że podejmował jakiegokolwiek rozmowy z potencjalnymi pracodawcami

w okresie rzekomego poszukiwania zatrudnienia. Nie przedstawił też nawet chociażby jakiegokolwiek korespondencji mailowej z okresu bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy jak i z okresu późniejszego, która ewentualnie świadczyłaby o tym, że czynił kroki

w kierunku znalezienia zatrudnienia odpowiadającego jego kwalifikacjom zawodowym.

Brak zaangażowania powoda w wysiłki związane z poszukiwaniem pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom przemawia także za wnioskiem, że powód, zwłaszcza w tym pierwszym okresie po utracie pracy u pozwanej, zaangażował się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach nowo utworzonej spółki (...) i z tą aktywnością wiązał wówczas swoją przyszłość.

W tych okolicznościach fakt, że powód dopiero po paru latach (tj. od roku 2009) podjął pierwsze kroki w kierunku znalezienia zatrudnienia i w efekcie w 2010 roku uzyskał zatrudnienie poniżej jego kwalifikacji zawodowych i z dużo niższym zarobkiem musiał również znaleźć się w polu oceny jego roszczenia z pozwu z perspektywy nadużycia prawa jak i zasad współżycia społecznego.

W żadnym razie nie można zgodzić się ze stwierdzeniem powoda zawartym w jego piśmie procesowym z dnia 14 sierpnia 2018r., że gdyby nawet od razu po rozwiązaniu z nim stosunku pracy podjął zatrudnienie w innej firmie, to nie mógłby uzyskać zarobków zbliżonych do osiągniętych u pozwanej, o czym miałyby świadczyć fakt, że nawet po upływie prawie trzech lat ostatecznie został zatrudniony w firmie (...) za wynagrodzeniem

3.000 zł miesięcznie. Takie twierdzenie jest nie tylko dowolne, ale i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego, wszak na mniejszą atrakcyjność powoda musiała mieć wpływ czteroletnia przerwa w wykonywaniu zatrudnienia na poziomie kwalifikacji menadżerskich

i to w dużych firmach, którą wobec skierowania przez powoda swojej aktywności w kierunku prowadzenia własnej działalności gospodarczej i wobec braku aktywności w poszukiwaniu

w tym czasie pracy zgodnej z jego kwalifikacjami, nie można obarczać pozwanej.

Kolejnym miernikiem miarkowania wysokości dochodzonej przez powoda odprawy jest rezygnacja z roszczenia przywrócenia do pracy. Wprawdzie nie można co do zasady odmówić powodowi racji, że waga i rodzaj przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę była poważna i mogła podrywać wzajemne zaufanie obu stron stosunku pracy. Jednak na etapie, na którym powód zmienił swoje roszczenie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie z pewnością nie można było jeszcze przekreślać realnej możliwości powrotu powoda do pracy u pozwanej. W żadnym wypadku w tym czasie nie można było też mówić jeszcze o eskalacji konfliktu stron, jak to sugerował powód. Nie bez znaczenia musi pozostawać także fakt, że powód dokonał zmiany roszczenia już 15 czerwca 2007r., czyli po upływie jedynie jednego miesiąca od rozwiązania stosunku pracy, a nadto decyzję w tym zakresie podjął i takie oświadczenie skierował do Sądu jeszcze przed doręczeniem mu odpowiedzi na pozew. Tak więc i ta okoliczność - rezygnacja z przywrócenia do pracy nie mogła zostać całkowicie wyłączona z miarkowania dochodzonego odszkodowania „pakietowego”.

W tym miejscu koniecznym jest odniesienie się do zarzutów powoda, iż przeciwko miarkowaniu w jakimkolwiek stopniu jego roszczenia miałyby przemawiać zachowanie pozwanej po rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia polegające na zainicjowaniu postępowania karnego przeciwko niemu po tym, jak Sąd Okręgowy utrzymał w mocy wyrok uznający rozwiązanie z nim umowy o pracę za niezgodne z prawem, czy też zaniechanie wykreślenia ze świadectwa pracy wzmianki o dyscyplinarnym zwolnieniu pomimo uznania rozwiązania z nim umowy o pracę za niezgodne z prawem.

Nie sposób podzielić takiego stanowiska powoda, gdyż powód pomija, iż Sądy I i II instancji rozpatrując po raz pierwszy jego roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie oceniały zasadności zarzutów stawianych powodowi, ale w zakresie pierwszej i trzeciej przyczyny oparły się na wadach formalnych, stając na stanowisku, że pierwsza - najbardziej poważna przyczyna dotknięta jest brakiem konkretyzacji jak i wadą niezachowania 1-miesięcznego terminu (art. 52 § 2 k.p.), natomiast w przypadku trzeciej, pracodawca także nie dochował terminu z art. 52 § 2 k.p.

Jedynie co do drugiej przyczyny Sądy uznały, że pozwana nie wykazała jej prawdziwości. Tak więc wbrew sugestiom powoda na etapie oddalenia po raz pierwszy apelacji pozwanej w sprawie o odszkodowanie (wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z 15.10.2008r.) nie doszło przez żaden Sąd do rozpatrzenia merytorycznie zasadniczych zarzutów stawianych powodowi. Nadto trzeba też zwrócić uwagę, że pozwana zgłosiła do organów ścigania wnioski o podejrzeniu popełnienia czynów karalnych, a Prokuratura po przeprowadzeniu dochodzenia wystosowała akt oskarżenia do Sądu.

Również w przypadku sporu sądowego o wydanie właściwego świadectwa pracy nie można doszukać się jakichś cech „nękania” powoda przez pozwaną. Wszak po wydaniu w wyżej przytoczonej już sprawie pierwszego prawomocnego wyroku zasadzającego odszkodowanie na rzecz powoda z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, który zresztą skutek skargi kasacyjnej został uchylony, pozwana wydała mu nowe świadectwo pracy z 5.11.2008r., w którym wprawdzie, jak potem uznały Sądy, błędnie zaznaczyła w pkt. 3a, że rozwiązano stosunek pracy: „za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę - art. 97§ 3 k.p.” jednak trudno zarzucić jej w tym zakresie chęć nękania powoda, czy celowo godzącego w jego interesy działania (działania w złej wierze), skoro uczyniła to zgodnie z obowiązującym uregulowaniem prawnym - § 5 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Nie sposób też uznać za wykazaną przez powoda okoliczność, że to pozwana ponosi odpowiedzialność za rozpad jego małżeństwa. Powód w tym zakresie nie przedstawił żadnych dowodów, jak i nie naprowadził żadnych wniosków dowodowych.

Wreszcie także fakt uzyskania przez powoda prawomocnego odszkodowania z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie może wyłączać możliwości powoływania się pozwaną na nadużycie

przez powoda prawa podmiotowego, gdy weźmie się pod uwagę wszystkie wyżej już omówione okoliczności natury faktycznej i prawnej.

Ustalenie wysokości odszkodowania pakietowego nie mogło również przebiegać bez uwzględnienia sytuacji ekonomicznej pozwanej, która w kolejnych latach uległa znacznemu pogorszeniu, co z kolei pociągnęło za sobą istotne zmiany w zakresie przysługujących pracownikom świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Od 2008r. pogarszał się wynik finansowy pozwanej, a od 2009r. wynik ten jest ujemny, ze stratą idącą w dziesiątki lub setki milionów złotych. Spółka posiada zaległości finansowe z tytułu podatku od nieruchomości i opłat za gospodarowanie odpadami komunalnymi, z tytułu podatku od towarów i usług, z tytułu składek na FUS oraz FPIFGŚP, za dostawy energii elektrycznej i gazu. Roczny budżet pozwanej na wynagrodzenia w 2014r. (tj. na datę wyrokowania przez Sąd I instancji) wynosił ok. 67-70 mln złotych brutto. Zdarzały się już wtedy opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych. Środki na fundusz socjalny, z uwagi na sytuację finansową, przekazywane były z dużym opóźnieniem.

Według niekwestionowanych przez powoda oświadczeń pełnomocnika pozwanej sytuacja gospodarczo-finansowa pozwanej nadal jest zła i nie uległa żadnej poprawie.

W związku z przedstawioną sytuacją ekonomiczną pozwanej aneksem nr (...) z dnia 30 czerwca 2009r. spod działania gwarancji zatrudnienia wyłączono pracowników posiadających uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem dla tych pracowników została przewidziana odprawa w wysokości stanowiącej iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do nabycia uprawnień emerytalnych oraz 40% wynagrodzenia pracownika brutto. Kolejne ograniczenia zostały wprowadzone aneksem nr (...) z dnia 23 października 2009r. i dotyczyły przede wszystkim pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych.

Pierwsze grupy pracowników, jakie odchodziły z Huty, byli to pracownicy, którzy odchodzili na emerytury. Wypłaty odpraw dla tych pracowników nie były obliczane w wysokości wielokrotności wynagrodzenia do końca obowiązywania pakietu.

Od 2010r. następowała modyfikacja wypłat odpraw, również dla tych pracowników, którzy nie przechodzili na emerytury. Kolejnym aneksem, tj. nr 5 z dnia 5 lutego 2010r., do art. 8 ust. 1 dodano lit. „j”, wskazując, iż Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w ramach programu dobrowolnych odejść do dnia 31 grudnia 2010r., na wniosek pracownika złożony w formie pisemnej, z jednoczesną wypłatą odprawy z tytułu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odszkodowania. Odprawa stanowiła iloczyn liczby miesięcy pozostających do uzyskania przez pracownika prawa do emerytury i 40%, a następnie 30% wynagrodzenia.

W dniu 27 kwietnia 2010r. zawarto porozumienie o częściowym zawieszeniu stosowania postanowień ZUZP oraz zawieszeniu postanowienia Pakietu Socjalnego na okres od 1 kwietnia 2010r. do 31 marca 2011r. W dalszym okresie przeprowadzono szereg kolejnych zmian w zakresie przysługujących odpraw w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Na skutek restrukturyzacji w hucie pozostała jedynie Walcownia (...) oraz komórka, w której zatrudnieni są pracownicy chronieni.

Jak ustalił Sąd Okręgowy od lutego do czerwca 2013r., w ramach programu dobrowolnych odejść z pracy, odeszło 78 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 6.347.143,00 zł. W okresie od lipca do grudnia 2013r., w ramach

programu indywidualnych odejść, z pracy odeszło 1252 pracowników i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 96.249.143,68 zł. W ramach tego programu, w 2014r. do maja odeszło 166 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 12.486.144,63 zł.

Największa grupa pracowników pozwanej, bo ponad 700-osobowa miała wypłaconą 18-krotność indywidualnego wynagrodzenia, a dotyczyło to pracowników, którzy rozwiązali umowy o pracę z dniem 31 lipca 2013r. U pozwanej nie doszło do żadnej wypłaty odprawy w wysokości wynikającej z Pakietu Socjalnego.

Według stanu na maj 2014r. w hucie pozostało w zatrudnieniu 1550 pracowników, przy czym ogółem od 2007r. do 5 czerwca 2014r. nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w odniesieniu do 3662 osób.

Wobec ciężkiej sytuacji huty wprowadzono również tzw. postojowe, co obejmowało wszystkich pracowników, przy czym od września 2014r. przestoje w pracy były coraz dłuższe.

Najwyższa wypłacona odprawa kształtowała się w wysokości 19-miesięcznych pensji.

Uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności natury faktycznej i prawnej Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach niniejszej sprawy zasadne będzie przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości 19-krotności osiąganego przez niego wynagrodzenia w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce. Zasądzona na jego rzecz kwota łączna 176.575,44 zł (9.293,76 + 16.7281,68 zł) i to z ustawowymi odsetkami już od 15 maja 2007r. jest w pełni adekwatna do szkody powoda w rozmiarze, w jakim powinna odpowiadać za nią pozwana jak również uzasadniona w świetle okoliczności sprawy. Przyznanie wyższej kwoty tytułem odszkodowania stanowiłoby rażące wygórowanie kary normatywnej oraz wykraczałoby poza cele gwarancji zatrudnienia, co prowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia powoda.

Sąd odwoławczy miał przy tym na względzie także i tę okoliczność, że najwyższa kwota rekompensaty jaka została wypłacona pracownikom pozwanej z tytułu utraty zatrudnienia stanowiła 19-krotność utraconego wynagrodzenia, a i tak kwotowo nie oscylowała w ogóle wobec tak wysokiej kwoty jak przyznana powodowi.

Uznając, że w sprawie nastąpiła konieczność miarkowania należnej powodowi odszkodowania (odprawy „pakietowej”), jednocześnie Sąd Apelacyjny miał na uwadze takie okoliczności jak długi staż pracy powoda u pozwanej, fakt, że pozwana negocjując uregulowania Pakietu Socjalnego winna też uwzględniać realia gospodarki rynkowej, w których popyt na konkretne produkty może ulegać zmianom powinna więc wykazać się większą dozą ostrożności przy przyjmowaniu na siebie tak długich okresów gwarancji zatrudnienia.

Z kolei przyjąwszy już na siebie taki ciężar nie może uchylać się całkowicie od wyrównania szkody powoda stojąc obecnie na stanowisku, że istnieją podstawy do zmiarkowania tej odprawy do kwoty jedynie 1-go miesięcznego wynagrodzenia. Przeciwno tak daleko idącemu miarkowaniu odprawy należnej powodowi przemawia, oprócz długiego stażu zatrudnienia powoda u pozwanej, również fakt bezprawnego rozwiązania z powodem stosunku pracy, był niewątpliwie zaskoczeniem dla powoda i który spowodował, że powód mógł mieć trudności w odnalezieniu się na rynku pracy. Istotnym jest też, że w sposób nagły zmniejszyły się możliwości niesienia pomocy finansowej swoim dorosłym synom.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, uwzględniając częściowo apelację strony pozwanej, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w punkcie pierwszym i zasądził na rzecz powoda Z. R. od pozwanej kwotę 167.281,68 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007r. oddalając powództwo w pozostałej części, o czym orzekł w pkt 1 sentencji. Przy czym Sąd miał na względzie, że Sąd Kasacyjny uchylając wyrok Sądu II instancji z dnia 14 października 2015r. uczynił to co do pkt 1a w części oddalającej powództwo oraz w punktach 1b a także 3 i 4.

O odsetkach orzeczono natomiast na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz przy zastosowaniu art. 10 ust. 3 Pakietu Socjalnego, tj. od ostatniego dnia zatrudnienia powoda u pozwanej.

Apelacja pozwanej skutkowałą więc zmniejszeniem żądanej przez powoda odprawy. Nie mogła ona przy tym zmierzać w okolicznościach sprawy do oddalenia powództwa ponad kwotę równą jednomiesięcznemu wynagrodzeniu jakie powód uzyskiwał u pozwanej.

Pozwana bowiem wiedziała jakiej treści umowę społeczną zawiera i była świadoma jej konsekwencji. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji na mocy art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Jednocześnie uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności tej konkretnej sprawy, Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda za całkowicie bezzasadną i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu (pkt 3 sentencji). W ocenie Sądu niewątpliwie żądanie przez powoda odprawy „pakietowej” w podwójnej kwocie w wypadku bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, stanowi nadużycie prawa i jako naruszające art. 8 k.p., nie zasługuje na uwzględnienie.

Jeszcze wypada podkreślić, że ocena czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Trzeba też ponownie zaznaczyć, że 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 społecznego odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia w sytuacji, gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy. Podobny punkt widzenia, co do możliwości ograniczenia odszkodowań z punktu socjalnego, został przyjęty przez Sąd Najwyższy w wyrokach z : 2 sierpnia 2012 r., sygn.. II PK 27/12,

14 września 2010r., sygn.. II PK 67/10, z 24 listopada 2010r., I PK 78/10 czy z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10.

Podzielając te poglądy należało uznać, że gwarancja z umowy społecznej (pakietu) zamykająca się w roszczeniu 188.5134,28 zł jest nadmierna, nie pozostająca w proporcji

do szkody jak i rażąco odbiegająca od przeciętnej stopy życiowej. Ponadto rozważając roszczenie powoda nie można pomijać, że każda umowa o pracę może być wypowiedziana,

a maksymalna ochrona Kodeksowa przed zwolnieniem obejmuje 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego.

Wreszcie należy też zauważyć, że zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga również, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony. Tak też stało się w niniejszej sprawie

i takiemu działaniu pracodawcy nie można czynić zarzutu, szczególnie opartego na nadużyciu prawa pracodawcy do kwestionowania wysokości odszkodowania, a do tego zmierza apelacja powoda.

Nie można zgodzić się też z powodem z przyczyn już szeroko wcześniej wywodzonych, że odszkodowanie (odprawa) „pakietowa” nie może być miarkowana.

Wręcz przeciwnie może i powinno być ono miarkowane przy uwzględnieniu indywidualnych okoliczności sprawy z uwagi na swe rażące wygórowanie.

Taka teza daje zaś podstawę do spojrzenia na wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie z różnych punktów widzenia w tym także przez pryzmat społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia, a również przez pryzmat zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Spojrzenie to i ta ocena prowadzi do wniosku, że powództwo ponad kwotę

176.575,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007r. wymagało oddalenia jako rażąco wygórowane.

Podsumowując, apelacja powoda okazała się być pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, co musiało skutkować jej oddaleniem w całości.

Końcowo należy jeszcze dodać, że Sąd odwoławczy uznając zgromadzony przez Sąd I instancji materiał dowodowy za kompletny i niewymagający uzupełnienia oddalił wnioski dowodowe powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 14 sierpnia 2018r. i 29 sierpnia 2018r. oraz pozwanej objęte pismem procesowym z dnia 23 sierpnia 2018r.

Trzeba przy tym zauważyć, że wnioskowany przez powoda dowód z dokumentacji akt osobowych co do przebiegu jego drogi zawodowej w trakcie zatrudnienia u pozwanej został przeprowadzony w toku postępowania pierwszoinstancyjnego i nie było potrzeby ponawiania tego dowodu na etapie postępowania odwoławczego. Sąd I instancji poczynił w oparciu o ten dowód szczegółowe ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanej, szczebli awansu, długości tego zatrudnienia, nabywanych kwalifikacji jak i sposobu rozwiązania stosunku pracy, a Sąd II instancji ustalenia te podzielił i przyjął za własne. Również w toku sprawy był przeprowadzony dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony, w toku którego powód już podnosił okoliczności co do przyczyn zmiany przez niego roszczenia

z przywrócenia do pracy na odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy.

Także w pismach procesowych wielokrotnie zwracał uwagę na zachowanie pozwanej Spółki po rozwiązaniu z nim stosunku pracy, które oceniał jako podejmowane w złej wierze

i charakteryzujące się nękaniami jego osoby. Wyjaśniał też w nich jaki rodzaj aktywności zawodowej podejmował po rozwiązaniu z nim stosunku pracy i jakie przyczyny stały

u podstaw jego decyzji w tym przedmiocie. Wreszcie składał też wyjaśnienia co do swojej sytuacji majątkowej jak i rodzinnej.

Dlatego też zbędnym było ponowne odbieranie wyjaśnień od powoda w ramach przesłuchania w charakterze strony.

Natomiast wniosek dowodowy powoda o zwrócenie się do Ministerstwa Skarbu Państwa o przesłanie dokumentów negocjacyjnych z (...) w sprawie nabycia przedsiębiorstwa - Huty (...) S.A. dla ustalenia jaki wpływ na decyzję sprzedaży akcji w/w huty

na rzecz (...) miało zaoferowanie i podpisanie Pakietu Socjalnego, Sąd Apelacyjny pominął, uznając go za spóźniony. Dowód ten niewątpliwie mógł być zgłoszony na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, które toczyło się ponad 2 lata. Pozwana od początku postępowania sądowego podnosiła argumenty, iż dochodzone przez powoda roszczenie z uwagi m.in. na jego rażące wygórowanie czy też rezygnację z przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Tym samym powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika powinien zgłaszać na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego wszelkie wnioski dla odparcia stanowiska pozwanej co do nadużycia przez niego prawa podmiotowego.

Skoro pozwana opierając się o klauzule generalne dążyła do całkowitego oddalenia powództwa, to nie może powód twierdzić, że dopiero teraz po uchyleniu wyroku przez Sąd Najwyższy zaistniała potrzeba zgłoszenia powyższego wyroku dla odparcia zarzutu miarkowania dochodzonego przez niego świadczenia.

Brak również podstaw do uwzględnienia wniosków dowodowych zgłoszonych obecnie przez stronę pozwaną. Wnioski te w przewadze odnoszą się do dokumentów, które miałyby obrazować sytuację majątkową powoda jak i fakt stopnia zaangażowania się przez powoda w prowadzenie spółek prawa handlowego.

Okoliczności te były już przedmiotem postępowania dowodowego prowadzonego

w niniejszej sprawie przez Sąd Okręgowy, powód składał bowiem do akt swoje zeznania podatkowe za lata 2007-2012 (por. karty 372-400 a.s.). Składał też wyjaśnienia jako strona

co do swojej sytuacji majątkowej jak i co do prowadzonych spółek. Sąd słuchał też na te okoliczności świadków - (...) spółki (...) czy też syna powoda (A. R.), który wraz z nim jest (...) spółki (...).

Tym samym prowadzenie dalszego postępowania w tym przedmiocie prowadziłyby jedynie do zbędnego przedłużania postępowania. Ponadto wnioski te są niewątpliwie spóźnione i objęte prekluzją dowodową (art. 381 k.p.c.).

Końcowo trzeba jeszcze wskazać, że zmiana orzeczenia Sądu I instancji w zakresie należnego powodowi odszkodowania (odprawy) implikowała konieczność modyfikacji rozstrzygnięcia tego Sądu w przedmiocie kosztów postępowania przed tym Sądem.

Dlatego Sąd zmienił pkt 4 wyroku Sądu Okręgowego i obciążył pozwaną na podstawie art. 110 k.p.c. i art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, częścią opłaty od pozwu obliczonej w stosunku do kwoty w jakiej uległa roszczeniom powoda.

Natomiast rozstrzygając w przedmiocie kosztów poniesionych dotychczas przez strony za wszystkie instancje Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że powód wygrał powództwo co do zasady, a przegrał co do wysokości roszczeń objętych pozwem. Przy czym Sąd uwzględnił, że w okolicznościach niniejszego sporu powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń, a rozsądzenie okoliczności dotyczących ustalenia zakresu odpowiedzialności pozwanej było skomplikowane. Wobec powyższego orzeczono z zastosowaniem art. 100 k.p.c.

Z kolei odstępując od obciążania powoda częścią nieuiszczonych kosztów sądowych w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym Sąd odwoławczy kierował się regulacją art. 102 k.p.c. W ocenie Sądu w sprawie wystąpiły bowiem szczególnie uzasadnione wypadki skutkujące nieobciążaniem powoda tymi kosztami.

Mianowicie charakter sprawy był skomplikowany, a nadto oddalenie w znacznej części powództwa nastąpiło z uwagi na zastosowanie w sprawie przepisu art. 8 k.p., co uzasadnia zastosowanie względem powoda dobrodziejstwa wynikającego z przepisu art. 102 k.p.c..

Ostatecznie Sąd Apelacyjny przyznał też ze środków Skarbu Państwa (Sądu Apelacyjnego w Katowicach) na rzecz adwokata K. O. kwotę 10.800,00 zł wraz z 23% podatkiem od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym oraz kwotę 367,75 zł tytułem zwrotu wydatków przy zastosowaniu § 2 ust. 2, § 3, § 4 ust. 2 oraz § 8 pkt 7 w związku z § 15 ust. 1 pkt 2 i § 16 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

/-/ SSA J.Pietrzak /-/ SSA M.Pierzycka-Pajak /-/ SSA M.Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek