

Sygn. akt III APa 2/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń (spr.) SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	stażysta Edyta Sadowska

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 r. w Gdańsku

sprawy O. B.

przeciwko (...) S. A. z siedzibą w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji (...) S.A. z siedzibą w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2018 r., sygn. akt VII P 6/18

I. zmienia zaskarżony wyrok w następującym zakresie:

1) w punkcie 1 (pierwszym) w ten sposób, że eliminuje z niego słowo "brutto", zasądzoną kwotę 253.710,24 (dwieście pięćdziesiąt trzy tysiące siedemset dziesięć 24/100) zł obniża do kwoty 126.855,12 (sto dwadzieścia sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt pięć 12/100)zł, oddalając powództwo w pozostałej części;

2) w punkcie 2 (drugim) w ten sposób, że koszty procesu wzajemnie znosi;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. wzajemnie znosi między stronami koszty postępowania apelacyjnego;

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń

Sygn. akt III APa 2/19

UZASADNIENIE

Powódka O. B. w pozwie z 22 stycznia 2018 roku wniosła o zasądzenie

od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz powódki kwoty 253.710,24 zł tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi za okres od 24 września 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku oraz z odsetkami za opóźnienie za okres od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej od 1 lutego 2005 roku, przy czym od 1 lipca 2005 roku na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownika Biura Zakupów Strategicznych. Jej stosunek pracy ustał w dniu 24 sierpnia 2015 roku wskutek rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną bez zachowania okresu wypowiedzenia. U pozwanej obowiązywała, zawarta (...), Umowa Społeczna, przewidująca Gwarancje Zatrudnienia w okresie od 1 sierpnia 2007 roku do 1 sierpnia 2017 roku oraz odszkodowanie w przypadku jej naruszenia. Powołując się na orzecznictwo powódka wskazała, iż ww. Umowa stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Dalej podała, iż prawomocnym wyrokiem z 28 kwietnia 2017 roku, sygn. akt VI P 639/15, Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku zasądził na jej rzecz od pozwanej odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie powódka nie została przywrócona do pracy, gdyż wybrała roszczenie o odszkodowanie, a tym samym przysługuje jej w świetle art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej odszkodowanie z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, o którym mowa w art. 15 ust. 1. Biorąc pod uwagę, że jej stosunek pracy ustał w sierpniu 2015 roku, do końca Okresu Gwarancyjnego przewidzianego w Umowie Społecznej, tj. do końca lipca 2017 roku, pozostały pełne 23 miesiące, liczone od września 2015 roku do lipca 2017 roku włącznie. Dalej powódka wskazała, iż jej wynagrodzenie liczone wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy wynosi 11.030,88 zł. Zatem iloczyn 23 miesięcy i ww. wynagrodzenia wynosi 253.710,24 zł. Kwota ta stanowi wartość odszkodowania żądanego przez powódkę, na podstawie art. 15 ust. 1 w zw. z art. 15 ust. 5 Umowy. Odnosząc się do żądania odsetek za opóźnienie w zapłacie odszkodowania powódka wskazała, iż termin ich płatności należy ustalić na podstawie art. 15 ust. 4 Umowy, tj. należy przyjąć, iż wynosi on 30 dni od dnia ustania stosunku pracy. Przepis ten nie wspomina o zawieszeniu terminu biegu płatności w przypadku odwołania się od zwolnienia dyscyplinarnego, choć oczywiste jest, że skutkiem uwzględnienia takiego odwołania jest zmiana kwalifikacji trybu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, tj. art. 97 § 3 k.p., przy jednoczesnym zachowaniu daty ustania stosunku pracy, która w przypadku powódki przypada na 24 sierpnia 2015 roku. Zdaniem powódki, skoro stosunek pracy powódki ustał z dniem 24 sierpnia 2015 roku, to termin płatności odszkodowania upłynął w dniu 23 września 2015 roku, a w konsekwencji pozwana pozostaje w opóźnieniu płatności odszkodowania od 24 września 2015 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego w kwocie 17,00 zł.

W uzasadnieniu potwierdziła, iż jest stroną Umowy Społecznej oraz że w sierpniu 2015 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę z 2005 roku, bez zachowania okresu wypowiedzenia, jak również iż prawomocnym wyrokiem z 28 kwietnia 2017 roku, sygn. akt VI P 639/15, Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku zasądził na jej rzecz od pozwanej odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana zaprzeczyła, by ww. wyrok uprawnił powódkę do żądania od pozwanej, z powołaniem się na Umowę Społeczną, zapłaty dodatkowego odszkodowania w kwocie ponad 250.000,00 zł.

Dalej pozwana wskazała, iż nie podziela stanowiska powódki, że Umowa Społeczna stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Wskazała, iż Umowa jest umową

o świadczenie na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 k.c. i wygasła z dniem 1 sierpnia 2017 roku, tj. przed dniem zwrócenia się przez powódkę do pozwanej (listopad 2017 roku) z wezwaniem do spełnienia świadczenia pieniężnego, odszkodowawczego.

W przypadku nieuwzględnienia przez Sąd ww. argumentacji, pozwana zarzuciła powódce nadużycie prawa przedmiotowym roszczeniem procesowym, z powołaniem się na przepis art. 8 k.p. Podniosła, iż powódka nie żądała w toku postępowania o sygn. akt VI P 639/15 przywrócenia do pracy, wybrała roszczenie odszkodowawcze. Rezygnując z żądania przywrócenia do pracy powódka ujawniła podjętą przez siebie w 2015 roku decyzję tej treści, że nie ma zamiaru kontynuowania stosunku pracy u pozwanej w Okresie Gwarancyjnym. Taki dysonans oczekiwań powódki, która z jednej strony zrezygnowała z kontynuowania na jej rzecz Gwarancji Zatrudnienia w Okresie Gwarancyjnym, a z drugiej strony żąda odszkodowania za „naruszenie gwarancji zatrudnienia”, potwierdza - w ocenie pozwanej - że działanie powódki urzeczywistnione przedmiotowym pozwem, jest działaniem sprzecznym ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania przewidzianego w art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, a zatem jest nadużyciem tego prawa.

W przypadku nieuwzględnienia przez Sąd ww. argumentacji lub uznania zasadności powództwa pozwana – z ostrożności procesowej – wniosła o dokonanie przez Sąd miarkowania (obniżenia) żadanego przez powódkę odszkodowania, w sposób znaczny. Wskazała, iż roszczenie powódki jest wygórowane w stosunku do wysokości przeciętnych, miesięcznych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, w latach 2015 i 2016, w tym do tych wynagrodzeń w województwie (...).

Nadto, pozwana zarzuciła brak wykazania przez powódkę faktu poniesienia szkody, jej wysokości oraz związku przyczynowego pomiędzy powyższym a dokonanym przez pozwaną „naruszeniem gwarancji zatrudnienia”. Pozwana zanegowała, iż odszkodowanie określone w Umowie Społecznej ma charakter zryczałtowanego, wyliczalnego i „niezmiennego” świadczenia pieniężnego.

Dalej pozwana zakwestionowała sposób oraz termin liczenia odsetek dochodzonych przez powódkę, wskazując, iż wymagalność roszczenia powódki zależała od podjęcia przez nią wezwania pozwanej do zapłaty, co nastąpiło dopiero w listopadzie 2017 roku.

Sąd Okręgowy w Gdańsku – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 września 2018 r. zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powódki O. B. kwotę 253.710,24 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 24 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I), zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powódki O. B. kwotę 20.786,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 8.100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.030,88 zł (pkt III), sygn. akt VII P 6/18.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka O. B. została zatrudniona przez koncern (...) S.A. z siedzibą w G. (jej poprzednika prawnego, tj. (...) S.A. z siedzibą w G.) w oparciu o umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku, na stanowisku inspektora ds. umów i przetargów, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od 1 lipca 2005 roku ubezpieczona była zatrudniona na czas nieokreślony

na stanowisku specjalisty ds. inwestycji i remontów, od 1 czerwca 2008 roku na stanowisku kierownika Wydziału Zaopatrzenia w Organizacji oraz od 1 września 2009 roku - kierownika Biura Zarządzania Zakupami - w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 stycznia 2013 roku zmianie uległa komórka organizacyjna, w której zatrudniona była powódka na Biuro Zakupów Strategicznych. Od tej daty powódka zatrudniona była na stanowisku kierownika Biura Zakupów Strategicznych, przy czym pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

W trakcie zatrudnienia u pozwanej powódka w 2005 ukończyła szkolenie „Praktyczne zastosowanie controllingu i rachunkowości zarządczej, efektywne zarządzanie kosztami”, w 2006 roku - studia podyplomowe w zakresie „Controlling w zarządzaniu przedsiębiorstwem”, w 2007 roku - szkolenie „Weryfikacja dokumentacji podatkowej”, „Prawo zamówień publicznych”, w 2008 roku - „Nowelizacja prawa zamówień publicznych”, w 2009 roku „Prawo zamówień publicznych – po nowelizacji”, w 2012 roku - „Ocenianie pracowników i prowadzenie rozmów oceniających”.

Wraz z kolejnymi awansami wynagrodzenie powódki wzrastało. W uzasadnieniu wniosku o podwyżkę z 11 maja 2009 roku położony powódki wskazał, iż powódka, pełniąc obowiązki kierownika Wydziału Zaopatrzenia w Organizacji, od 1 czerwca 2008 roku, wykazała się zarówno wiedzą merytoryczną z zakresu powierzonego obszaru, jak i umiejętnościami organizacyjnymi i kierowniczymi. Nadto, wskazano, iż powódka pełni powierzone obowiązki rzetelnie, wykazując się samodzielnością i inicjatywą przy rozwiązywaniu problemów oraz przy podejmowaniu nowych wyzwań.

Pismem z 18 sierpnia 2015 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskutek powyższego stosunek pracy powódki ustał w dniu 24 sierpnia 2015 roku.

Prawomocnym wyrokiem z 28 kwietnia 2017 roku, wydanym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VI P 639/15, Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku zasądził od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powódki kwotę 33.092,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, przesądając, że przeprowadzone postępowanie nie dowiodło, aby jakkolwiek przyczyna zawarta w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia uzasadniała jej rozwiązanie w zastosowanym trybie bez wypowiedzenia.

Powódka w ww. sprawie nie wносиła o przywrócenie do pracy, a o zasądzenie odszkodowania .

W związku z powyższym pozwany w świadectwie pracy z 24 sierpnia 2015 roku wskazał, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., stosownie do treści art. 97 § 3 k.p.

W dniu (...) pozwana (...) S.A. w G. zawarła ze związkami zawodowymi działającymi w przedsiębiorstwie pozwanej Umowę Społeczną - (...) dotyczącą zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...).

Umowa Społeczna zdefiniowała „Gwarancje Zatrudnienia” jako zakaz rozwiązywania umów o pracę z pracownikami i zakaz wypowiedzania warunków pracy lub płacy poza wyjątkami określonymi w Umowie Społecznej.

„Pracodawca” to wprost wymieniona w Umowie pozwana (...) S.A. w G..

„Pracownicy” to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u pracodawcy

na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej, tj. 1 sierpnia 2007 roku.

„Okres Gwarancyjny” został zdefiniowany jako okres obowiązywania „Gwarancji Zatrudnienia”, zgodnie z art. 12 ust. 3 Umowy Społecznej wynoszący 120 miesięcy od wejścia Umowy Społecznej w życie, tj. od 1 sierpnia 2007 roku - do 1 sierpnia 2017 roku. W przypadku powódki, liczony od 1 września 2015 roku (pierwszego miesiąca po ustaniu stosunku pracy w dniu 24 sierpnia 2015 roku) do 31 lipca 2017 roku, wynosi on pełne 23 miesiące.

Na mocy art. 12 ust. 1 pracownikom objętym postanowieniami Umowy Społecznej zapewnia się ochronę stosunku pracy.

Szczególne ochrona stosunku pracy pracowników, przewidziana postanowieniami Umowy Społecznej, oznacza zobowiązanie dla pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej Umowy (art. 12 ust. 2).

Gwarancje Zatrudnienia nie obejmują pracowników, którzy w dacie wejścia Umowy Społecznej w życie pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 12 ust. 4).

W myśl art. 14 b Umowy Społecznej, w Okresie Gwarancyjnym nie stanowi Gwarancji Zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 k.p.

W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca Okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej (art. 15 ust. 1).

Wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub, na wniosek zainteresowanego pracownika, w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych, w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej (art. 15 ust. 4).

Zgodnie z treścią art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, w Okresie Gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., pracodawca – o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1.

W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca zapłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania pracownika bez pracy (art. 15 ust. 6).

Wysokość wynagrodzenia powódki za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, obliczonego jak ekwiwalent za urlop, wynosi kwotę 11.030,88 zł brutto.

Iloczyn 23 miesięcy, tj. od 1 września 2015 roku (pierwszego miesiąca po ustaniu stosunku pracy powódki w dniu 24 sierpnia 2015 roku) do 31 lipca 2017 roku i wynagrodzenia wynosi kwotę 253.710, 24 zł, tj. 23 x 11.030,88 zł (art. 15 ust. 5 w zw. z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej).

Po ustaniu stosunku pracy z pozwaną powódka była pogrążona w apatii. Zamknęła się w sobie. Nie wychodziła z domu. Spędzała czas w łóżku. Unikała kontaktu z ludźmi. Zaniebdywała sobie oraz obowiązki domowe. Ten stan trwał do końca postępowania sądowego w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VI P 639/15. Nie poszukiwała wówczas pracy. Utrzymaniem domu oraz rodziny zajmował się konkubent powódki i ojciec jej dziecka M. C., zamieszkujący z powódką w okresie od sierpnia 2015 roku do grudnia 2017 roku.

Powódka w toku postępowania prowadzonego pod sygn. akt VI P 639/15, przed Sądem Rejonowym Gdańsk – Południe w Gdańsku, nie żądała przywrócenia do pracy ze względu na okoliczności rozwiązania z nią umowy o pracę oraz przyczyny, które okazały się niezasadne – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku kierowniczym związanym z prowadzeniem procesów zakupowych. Na przełomie lipca i sierpnia 2015 roku powódka przebywała na zaplanowanym urlopie. Po powrocie z urlopu znalazła w skrzynce pocztowej awizo. Po jego odebraniu powódka zapoznała się z oświadczeniem pozwanej o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wcześniej nie spodziewała się takiego oświadczenia. Przełożony nie rozmawiał z nią na temat rozwiązania stosunku pracy. Powódka utraciła zaufanie do pracodawcy i nie wyobrażała sobie kontynuowania zatrudnienia pod kierownictwem osób, które potraktowały ją w niesprawiedliwy sposób.

Pismem z 3 listopada 2017 roku, w związku z uprawomocnieniem się wyroku z 28 kwietnia 2017 roku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku, sygn. akt VI P 639/15, powódka wezwała pozwaną do zapłaty odszkodowania w kwocie 253.710,24 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi zgodnie z zapisami Umowy Społecznej, od 24 września 2015 roku do dnia zapłaty.

Za 2015 rok powódka osiągnęła przychód w kwocie 123.527,74 zł, za 2016 rok w kwocie 7.659,23 zł oraz za 2017 rok w kwocie 5.978,96 zł. Od 6 grudnia 2017 roku powódka podjęła pracę u innego pracodawcy, w ramach umowy o pracę, na czas określony do 31 marca 2019 roku.

Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny ustalił w oparciu o dokumenty i ich kopie zawarte w aktach sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności i autentyczności. Dokumentem prywatnym Sąd przyznał walor wiarygodności w rozumieniu art. 245 k.p.c., zaś dokumentem urzędowym Sąd przyznał moc dowodową zgodnie z art. 244 k.p.c. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka M. C. oraz dowodowi z przesłuchania powódki O. B. w charakterze strony jako logicznym, zgodnym oraz wzajemnie się uzupełniającym i potwierdzającym. Sąd Okręgowy na podstawie art. 302 § 1 zd. 2 k.p.c. pominął natomiast dowód z przesłuchania w charakterze strony prezesa zarządu pozwanej, bowiem – prawidłowo wezwany – nie stawiał się bez należytego wyjaśnienia na rozprawie w dniu 5 września 2018 roku. Ponadto, Sąd Okręgowy, na mocy art. 207 § 3 zd. drugie a contrario k.p.c., oddalił wniosek pozwanej o złożenie pisma przygotowawczego, w którym strona miałaby się ustosunkować do pisma procesowego powódki z 4 września 2018 roku.

Przechodząc co merytorycznej oceny zasadności powództwa, Sąd Okręgowy wskazał, że w sprawie bezspornym było, iż w pozwanej (...) S.A. w G. obowiązywała Umowa Społeczna - (...), zawierająca gwarancje zatrudnienia. Umowa ta zawarta została w trakcie procesu integracyjnego segmentu (...). Stanowiła element przekształceń podmiotowych, których istotą było połączenie wielu odrębnych spółek prawa handlowego w jeden byt. Bezspornym było, że powódka była objęta Umową Społeczną, jak i to, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nadto, nie stanowił sporu fakt, iż w dniu 28 kwietnia 2017 roku zapadł prawomocny wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku, sygn. akt VI P 639/15, zasądzający powódce odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia. Podstawę prawną dochodzonego przez powódkę odszkodowania stanowią postanowienia Umowy Społecznej - (...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...).

Sporna zatem w niniejszej sprawie pozostawała - jak sprecyzował Sąd I instancji - ocena zasadności roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia, na podstawie Umowy Społecznej nr (...) (...), w tym: czy umowa społeczna jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy zasadny jest zarzut nadużycia przez powódkę prawa dochodzonym roszczeniem procesowym – art. 8 k.p., czy powódka zobowiązana jest do wykazania szkody, czy dopuszczalne i zasadne jest miarkowanie odszkodowania oraz data odsetek.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka spełnia przesłanki przewidziane postanowieniami Umowy Społecznej pozwalające na objęcie jej unormowaniami tej Umowy. Powódka była pracownikiem pozwanej spółki i jej poprzedników prawnych w okresie obowiązywania umowy. Z postanowień Umowy Społecznej jasno wynika, że z tytułu objęcia O. B. postanowieniami Umowy jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, a gwarancja jej zatrudnienia obejmowała okres 120 miesięcy od wejścia w życie umowy, czyli do końca lipca 2017 roku. W tym okresie pozwany pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zmian w jej stosunku pracy, w tym przyjął na siebie zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie gwarancyjnym. Pozwana spółka naruszyła gwarancje zatrudnienia rozwiązując z powódką umowę o pracę z dniem 24 sierpnia 2015 roku, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zatem zgodnie z postanowieniami Umowy Społecznej powódce przysługuje prawo do odszkodowania wprost przewidziane w Umowie. Również roszczenie odsetkowe zostało prawidłowo sformułowane przez stronę powodową, zgodnie z postanowieniami Umowy Społecznej, która takie prawo przewiduje i precyzyjnie określa zasadę naliczania odsetek. Nadto, Sąd wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką jako dokonane z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie mieści się w ramach wyjątku przewidzianego przez art. 14 b Umowy Społecznej, zgodnie z którym w Okresie Gwarancyjnym nie stanowi Gwarancji Zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 k.p.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że przedmiotowa umowa społeczna ma oparcie w art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (vide: treść preambuły), a zatem jako umowa społeczna jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Po latach kontrowersji w tym przedmiocie aktualnie judykatura powszechnie przyjmuje pogląd o normatywnym charakterze takich porozumień (por. uchwała SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 i cyt. tam orzeczenia, OSNP 2007/3-4/38 oraz wyrok SN z dnia 2 sierpnia 2012 r., sygn. akt IIPK 27/12). Podobne stanowisko SN przedstawione zostało wcześniej w wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt II PK 38/04. Sąd I instancji zwrócił również uwagę na wyrok Sadu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21 grudnia 2015 r., sygn. akt III Pa 54/15

Wobec normatywnego charakteru przedmiotowej umowy społecznej Sąd Okręgowy uznał, że brak jest podstaw, wbrew twierdzeniu pozwanej, do przyjęcia, że strony łączyła umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, o której mowa w przepisie art. 393 k.c.

Nadto, w ocenie Sądu I instancji słusznie wskazuje powódka, że nawet gdyby były podstawy do zastosowania art. 393 k.c., to określenie czasu obowiązywania tej umowy oznaczało jedynie tyle, że po upływie tego czasu pracodawca nie miał już obowiązku zapewnienia pracownikom gwarancji zatrudnienia zgodnie z art. 12 ust. 3 umowy.

W przedmiotowej sprawie natomiast bezsprzecznie w stosunku do powódki doszło do naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia i powstania po jej stronie prawa

do zapłaty odszkodowania w 2015 r., to jest w czasie obowiązywania umowy. Powódka skutecznie nabyła prawo do odszkodowania w okresie trwania umowy, a zatem nie ma podstaw do twierdzenia, że jej roszczenie wygasło. Sąd Okręgowy w pełni podzielił tę argumentację.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów strony pozwanej Sąd I instancji uznał, że pozwana skutecznie nie wykazała, aby zasądzenie dochodzonego roszczenia na rzecz powódki mogło stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeżeli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu I instancji nie ma przesłanek do zastosowania art. 8 k.p. w niniejszej sprawie. Zasadą jest, że umów należy dotrzymywać. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym wypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego. Strona pozwana nie wskazała, by na dzień dzisiejszy zaszły jakiegokolwiek zdarzenia sprzeciwiające się wykonaniu zobowiązań, jakie przyjęła na siebie jako pracodawca. Powódka nie miała realnego wpływu na określoną wysokość odszkodowania przewidzianą w Umowie Społecznej. 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 niekiedy kwoty odszkodowań mogą być wysokie, skoro stanowiło ono iloczyn miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego pomnożonych przez miesięczne wynagrodzenie pracownika. W tej sytuacji pozwana powinna przewidzieć, że może być zobowiązana do uiszczenia na rzecz pracownika odszkodowania za złamanie gwarancji zatrudnienia.

Sądu Okręgowy przytoczyć w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. (I PK 215/08), w którym Sąd ten stwierdził, że jeżeli spółka działająca przez uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenie, to należy uznać, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Nawet przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia, gdyż wymaga tego bezpieczeństwo obrotu. W pierwszym rzędzie do dbałości o interesy spółki obowiązana jest osoba lub organ zawierający umowę. Sąd I instancji rozpoznający sprawę niniejszą w pełni podzielił ten pogląd.

Nadto, Sąd Okręgowy stwierdził, że roszczenie z art. 56 § 1 k.p. jest alternatywne, do powódki należał zatem wybór roszczenia. Niezasadnym jest czynienie zarzutu powódce, iż nie wybrała roszczenia o przywrócenie do pracy. Wybór roszczenia, wbrew twierdzeniu pozwanej, nie jest nadużyciem prawa, a prawem pracownika, a pracodawca - podejmując decyzje o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę - winien liczyć się z negatywnymi konsekwencjami w przypadku nie potwierdzenia się zasadności jego decyzji. Umowa społeczna nie zawierała żadnych ograniczeń co do nabycia prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia od uprzedniego występowania przez pracownika z żądaniem przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że ryczałtowy charakter odszkodowania z Umowy Społecznej, która to koncepcja jest spotykana zarówno w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (por. sprawa SK 18/05), jak i w literaturze przedmiotu (np. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, 2002/8/18-9) nie oznacza oczywiście, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą przy tym 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. A zatem, także przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym

z mocy Umowy Społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie m. in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 roku, w sprawie I PK 126/10, w którym Sąd ten stwierdził, iż przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania oraz w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku, w sprawie II PK 93/10, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy.

Uznanie dopuszczalności miarkowania odszkodowania należnego z mocy Umowy Społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia nie oznacza automatycznie zasadności dokonania takowego miarkowania w stosunku do powódki. O ile powyższe rozważania natury ogólnej Sąd I instancji rozpoznający niniejszą sprawę podzielił, to zauważył, że cytowane stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku II PK 93/10 zapadło w okolicznościach faktycznych, w których domagano się zasądzenia kwoty prawie miliona złotych za utratę pracy u pracodawcy, u którego staż pracy pracownika wynosił mniej niż okres 1 roku. Inne orzeczenia, w których Sąd Najwyższy dopuścił możliwość miarkowania odszkodowania dotyczyły sytuacji, w których domagano się od pracodawcy kwoty przekraczającej 1.700.000,00 zł (wyrok SN z 14 września 2010 r., II PK 67/10), czy też kwoty 800.000,00 zł (wyrok SN z 3 grudnia 2010, II PK 126/10). Bez głębszej analizy stanów faktycznych można dostrzec znaczną różnicę w wysokości żądanej przez powódkę kwoty.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że dopuszczalne jest miarkowanie odszkodowania z Umowy Społecznej, ale w ocenie Sądu nie w niniejszej sprawie, bowiem powódka O. B. była długoletnim pracownikiem pozwanej, zatrudnionym od 1 lutego 2005 roku (ponad 10 lat), jej praca była nienaganna, otrzymywała awanse, podwyżki wynagrodzeń z nimi związane, podnosiła kwalifikacje, uczestniczyła w szkoleniach, co wynika z dokumentów zawartych w aktach osobowych z okresu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce. Powódka straciła bezzasadnie zatrudnienie na dwa lata przed końcem gwarancji zatrudnienia. W ocenie Sądu nie można w tym przypadku uznać, że wysokość odszkodowania pozostaje w rażącej niewspółmierności z charakterem naruszonej przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. Bezzasadne jest porównanie przez pozwaną w odpowiedzi na pozew kwoty odszkodowania żadanego przez powódkę do przeciętnego wynagrodzenia z lat 2015/2016 w województwie (...), bowiem powódka osiągała wynagrodzenie znacznie wyższe niż przeciętne, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło kwotę 11.030,88 zł. Nadto, jak już zostało wskazane, w orzecznictwie sądowym ugruntowane jest stanowisko odnośnie miarkowania w sytuacji, gdy kwota takiego odszkodowania jest milionowa oraz okres zatrudnienia jest stosunkowo krótki lub do rozwiązania umowy doszło niedługo po dacie początkowej obowiązywania umowy, co nie miało miejsca w tej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy nie dopatrywał się zasadności miarkowania odszkodowania.

Sąd I instancji wskazał dalej, że powódka nie jest zobowiązana do wykazania szkody. Sąd bez badania szkody ma możliwość oceny charakteru należnego powódce odszkodowania przez pryzmat zasad współzycia społecznego. Z jednolitego orzecznictwa sądowego wynika charakter „ryczałtowy” odszkodowania. Przesłanki zobowiązujące pozwaną spółkę do wypłaty odszkodowania wynikają wprost z postanowień Umowy Społecznej, która nie uzależnia wypłaty odszkodowania co do zasady, czy co do wysokości, od wykazania szkody. Unormowania w tym zakresie są jasne i nie budzą żadnych wątpliwości. To strony zawierające umowę, po negocjacjach i rozważeniu interesów stron uczestniczących w jej negocjowaniu i ustaleniu jej treści, przewidziały zasady i wysokość odszkodowania w wyniku naruszenia gwarancji zatrudnienia. Tym samym, chybione

i bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy były zarzuty pozwanego co do braku aktywności powódki w znalezieniu pracy po rozwiązaniu umowy o pracę.

Na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, że powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę była zatrudniona na stanowisku kierowniczym łączącym się z dużą odpowiedzialnością materialną, była doceniana przez pracodawcę poprzez systematyczne podwyższanie wynagrodzenia, powierzanie odpowiedzialnych zadań, inwestowanie w kształcanie i podnoszenie kwalifikacji. W tej sytuacji nagle nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bezsprzecznie było bardzo stresującą okolicznością mającą bezpośredni wpływ na stan obniżonej odporności psychicznej powódki, która utrudniała podjęcie aktywnych działań w celu znalezienia pracy na poziomie kwalifikacji powódki. Aktywne poszukiwanie pracy powódka podjęła po prawomocnym zakończeniu procesu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując, roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia Sąd I instancji uznał za zasadne, a zatem na podstawie art. 15 ust. 5 w zw. z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej nr (...) zasądził na rzecz powódki kwotę 253.710,24 zł (tj. 23 x 11.030,88 zł), zgodnie z żądaniem pozwu, o czym orzeczono w pkt I wyroku. Mając powyższe rozważania na uwadze, w ocenie Sądu I instancji, zasądzona na rzecz powódki kwota 253.710,24 zł nie może zostać uznana za rażąco wygórowaną, a jej dochodzenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego odsetki należało zasądzić zgodnie z żądaniem powódki.

Stosownie do cytowanego już art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej, wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub, na wniosek zainteresowanego pracownika, w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych, w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej.

Termin płatności odsetek wynosi zatem 30 dni od dnia ustania stosunku pracy powódki, tj. od 24 sierpnia 2015 roku. Przepis powyższy nie stanowi o zawieszeniu biegu terminu płatności odsetek w związku z odwołaniem do sądu pracy. Przeciwna interpretacja tego przepisu dawałaby nieuzasadnioną korzyść ekonomiczną pozwanej, wynikającą wyłącznie z niezależnego od powódki czasu trwania procesu z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawomocny wyrok stwierdzający naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia skutkuje zgodnie z art. 93 § 3 k.p. zmianę kwalifikacji dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie przez pracodawcę i obowiązek wydania nowego świadectwa pracy.

Zatem prawomocny wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy z dnia 28 kwietnia 2017 r. powodował, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w dniu 24 sierpnia 2015 r. traktowane jest jako ustanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę.

Skoro art. 15 ust. 4 przewiduje obowiązek zapłaty odszkodowania w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy, to termin płatności odszkodowania w stosunku do powódki upłynął w dniu 23 września 2015 roku. W konsekwencji, pozwana pozostaje w opóźnieniu w płatności odszkodowania od 24 września 2015 roku, a zatem od tego dnia aż do dnia zapłaty powódce przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie. Jak bowiem wynika z art. 476 zd. 1 k.c., dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

Wobec nieuiszczenia należności w terminie powódka była uprawniona

do dochodzenia, oprócz należności głównej, odsetek ustawowych w trybie art. 481 § 1 i § 2 k.c.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że w dniu 1 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 9 listopada 2015 r.), która znowelizowała m.in. przepisy dotyczące odsetek zarówno tych wynikających z art. 359 k.c. – odsetek kapitałowych, jak z art. 481 k.c. – odsetek za opóźnienie, zmieniającą sposób obliczania odsetek i ich wysokość.

Nowa treść art. 481 k.c. brzmi następująco:

§ 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej NBP i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzycielność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

§ 2¹ Maksymalna wysokość odsetek za opóźnienie nie może w stosunku rocznym przekraczać dwukrotności wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie (odsetki maksymalne za opóźnienie).

§ 2² Jeżeli wysokość odsetek za opóźnienie przekracza wysokość odsetek maksymalnych za opóźnienie, należą się odsetki maksymalne za opóźnienie.

§ 2³ Postanowienia umowne nie mogą wyłączać ani ograniczać przepisów o odsetkach maksymalnych za opóźnienie, także w przypadku dokonania wyboru prawa obcego. W takim przypadku stosuje się przepisy ustawy.

§ 2⁴ Minister Sprawiedliwości ogłasza, w drodze obwieszczenia, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", wysokość odsetek ustawowych za opóźnienie.

Zgodnie z art. 56 cytowanej ustawy nowelizującej, do odsetek należnych za okres kończący się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Powódka wносиła o zasądzenie odsetek ustawowych za okres od 24 września 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku oraz odsetek za opóźnienie za okres od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

Biorąc pod uwagę wyżej opisane i cytowane przepisy (zarówno te przed 1 stycznia 2016 r., jak i te po 1 stycznia 2016 r.), Sąd Okręgowy zasądził odsetki ustawowe liczone od kwoty 253.710,24 zł od dnia 24 września 2015 roku do dnia zapłaty, tj.:

- od dnia 24 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości odsetek ustawowych, których podstawa zasądzenia wynika z art. 481 § 2 k.c. w zw. z art. 359 § 2 k.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz

- od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej NBP i 5,5 punktów procentowych, których podstawa zasądzenia wynika z art. 481 § 2 k.c. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2016 roku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II wyroku, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik sporu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.

i art. 108 k.p.c.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2018 roku, poz. 300 ze zm.), w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

Opłata stosunkowa od pozwu, którą uiszcza powódka, wyniosła kwotę 12.686,00 zł – 5% od wartości przedmiotu sporu w kwocie 253.710,24 zł i podlega ona zwrotowi przez pozwaną, wobec przegrania przez nią sprawy.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych od pozwanej na rzecz powódki ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu, tj. w kwocie 8.100 zł (75% x 10.800 zł).

Apelację od wyroku wywiodła pozwana (...) S.A., zaskarżając go w całości i zarzucając:

- 1) naruszenie przepisu postępowania tj. art. 321 § 1 k.p.c., poprzez zasądzenie przez sąd pierwszej (I) instancji ponad żądanie pozwu, tj. za dużo o kwotę 0,24 zł oraz w kwocie „brutto”,
- 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 in fine k.p.c. w zw. z art. 321 § 1 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie przez sąd I instancji postawy prawnej wyroku w zakresie donoszącym się do sformułowania „brutto” zawartego w pkt 1, co utrudnia, o ile nie uniemożliwia, kontrolę instancyjną wyroku w ww. zakresie,
- 3) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:
 - a) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 207 § 1 - § 3, § 6, art. 232 zd. 1 k.p.c., art. 235 § 1 k.p.c., art. 236 k.p.c. oraz z art. 233 k.p.c., poprzez nierozpoznanie przez sąd I instancji, w drodze stosownego postanowienia, wniosków dowodowych pozwanej zgłoszonych w odpowiedzi na pozew oraz w piśmie procesowym pozwanej z 4 czerwca 2018 r., a w konsekwencji brak zgromadzenia w sprawie materiału dowodowego postulowanego przez pozwaną, ze skutkiem pominięcia przez sąd I instancji w prowadzonych rozważaniach wynikających z tego materiału okoliczności faktycznych sprawy, brak podjęcia tych rozważań i brak wyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy,
 - b) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 232 zd. drugie k.p.c., art. 235 § 1 k.p.c., art. 236 k.p.c. oraz z art. 233 k.p.c. i art. 3 k.p.c., poprzez niewydanie przez sąd I instancji postanowień o dopuszczeniu z urzędu dowodów z dokumentów, takich jak co najmniej, wydruki PIT-37 wraz urzędowym poświadczeniami odbioru dokumentu doręczonego w formie elektronicznej w kopercie, a w konsekwencji naruszenie zasady kontrydiktoryjności oraz zasady równości stron w postępowaniu,
 - c) art. 227 k.p.c. z zw. z art. art. 299 k.p.c. i w zw. z art. 232 k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie w sprawie dowodu z przesłuchania stron w pełnym zakresie,
 - d) art. 302 § 2 k.p.c. i art. art. 217 § 3 k.p.c. poprzez ich jednoczesne zastosowanie

do tej samej czynności, tj. do pominięcia dowodu z przesłuchania stron w części dotyczącej pozwanej, podczas gdy hipotezy ww. przepisów prawa są rozłączne i zgoła odmienne,

e) art. 207 § 3 k.p.c. z zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c., poprzez uniemożliwienie pozwanej złożenia pisma przygotowawczego w toku sprawy, które byłoby odpowiedzią na pismo przygotowawcze powódki z 4 września 2018 r. doręczone pozwanej na rozprawie 5 września 2018 r., a przez to naruszenie zasady równości stron postępowania,

f) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlaczego i którym dowodom sąd I instancji odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej, co znacznie utrudnia, jeśli nie uniemożliwia kontrolę instancyjną wyroku,

a w konsekwencji powyższego także:

g) art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, tj. dokonanie przez sąd I instancji oceny dowolnej, będącej następstwem analizy niektórych, a nie wszystkich zaoferowanych przez strony w sprawie dowodów, czyli zaniechanie przez sąd I instancji wszechstronnego rozważenia zebranego materiału ze skutkiem wadliwego ustalenia stanu faktycznego sprawy,

h) art. 233 k.p.c. z zw. z art. 258 k.p.c., poprzez niesłuszne obdarzenie przez sąd I instancji walorem pełnej wiarygodności zeznań świadka M. C. i oparcie na tych zeznaniach ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, podczas gdy ww. świadek pozostawał w zażyłości z powódką, co winno obligować sąd do ostrożnego korzystania z ustaleń świadka,

i) art. 233 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c., poprzez niesłuszne obdarzenie przez sąd I instancji walorem pełnej wiarygodności zeznań powódki i oparcie na tych zeznaniach ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, podczas gdy powódka jest stroną sporu zainteresowaną w korzystnym dla niej rozstrzygnięciu sporu, co winno obligować sąd do ostrożnego korzystania z ustaleń czynionych na podstawie wyłącznie jej zeznań, nieskonfrontowanych w postępowaniu dowodem z przesłuchania strony pozwanej,

4) obrazę przepisów prawa materialnego:

a) art. 15 ust. 5 w zw. z, m.in., art. 15 ust. 6 i art. 2, art. 12), art. 13 i art. 14 Umowy Społecznej - (...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) z dnia (...) („Umowa Społeczna”), poprzez błędną wykładnię i przyjęcie przez sąd I instancji, że odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, należy się powódce niezależnie od tego, czy żądała, czy też nie żądała przywrócenia do pracy po dokonanych przez pozwaną rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podczas gdy:

- wykładnia celowościowa ww. przepisu dokonana w związku z innymi przepisami Umowy Społecznej wskazuje, że celem zawartej Umowy Społecznej było zapewnienie pracownikom pracy, tj. gwarancji posiadania zatrudnienia przez okres w Umowie Społecznej wskazany (10 lat), czego realizacja wymagała także wyrażenia takiej woli ze strony powódki,

- nie domagając się przywrócenia do pracy powódka świadomie zrezygnowała z ww. gwarancji, a zatem odszkodowanie z art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej się jej nie należy,

b) art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej, poprzez błędną wykładnię i uznanie przez sąd I instancji, że termin zapłaty odszkodowania, o którym mowa tym przepisem, ma także zastosowanie do wypłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, ze skutkiem zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki odsetek od 24 września 2015 r., podczas gdy art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej nie zawiera żadnego odesłania

do terminu z art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej,

c) art. 455 k.c. in fine w zw. z 481 § 1 i w zw. art. 300 k.p., poprzez ich niezastosowanie przez sąd I instancji wskutek błędnego przyjęcia, że Umowa Społeczna oznaczała termin spełnienia przez pozwaną na rzecz powódki świadczenia z art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, i że terminem tym był termin określony w art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej, podczas gdy

art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej nie nakazywał wypłaty określonego tam odszkodowania

w terminie wskazanym w art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej co oznacza - na zasadzie art. 300 k.p. - że ustalenie terminu zapłaty tego odszkodowania winno nastąpić zgodnie z art. 455 k.c. i że był nim termin wskazany przez powódkę w wezwaniu do zapłaty z 3 listopada

2017 r.,

d) art. 120 § 1 zd. drugie w zw. z art. 455 k.c. i w zw. z 300 k.p. i art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, poprzez ich niezastosowanie tj. pominięcie przez sąd I instancji faktu,

że wymagalność roszczenia powódki zależała od podjęcia przez nią czynności w postaci wezwania do zapłaty, co miało miejsce dopiero pismem z 3 listopada 2017 r.,

e) art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 5 k.c., poprzez ich niezastosowanie

w przedmiotowej sprawie, podczas gdy roszczenie powódki pozostaje w sprzeczności

ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego,

f) art. 484 § 2 k.c. w zw. art. 485 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 8 k.p., poprzez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki miarkowania odszkodowania,

g) art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez ich niezastosowanie i nierozważenie

przez sąd I instancji przyczynienia się powódki i tym samym odszkodowania,

h) art. 93 § 3 k.p. poprzez przyjęcie, że wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe

w Gdańsku z 28 kwietnia 2017 r. spowodował zmianę kwalifikacji dokonanego

przez pozwaną rozwiązania umowy pracę na wypowiedzenie przez pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe, apelująca spółka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a) oddalenie powództwa w całości,

b) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania

przed sądem drugiej (II) instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie (w razie uznania przez sąd II instancji braku rozpoznania istotny sprawy):

3. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

Nadto, na podstawie art. 380 k.p.c. apelująca wniosła o rozpoznanie przez sąd

II instancji postanowień sądu I instancji zapadłych na posiedzeniu w dniu 5 września 2018 r., tj. postanowienia o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem

do przesłuchania powódki na okoliczność zgłoszonego roszczenia, postanowienia

o pominięciu dowodu z przesłuchania w charakterze strony Prezesa Zarządu (pozwanej) P. D., postanowienia o oddaleniu wniosku pozwanej o zgodę na ustosunkowanie się do pisma powódki doręczonego pozwanej na rozprawie 5

września 2018 r. — które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy. Powyższemu apelująca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania tj. art. 227 k.p.c., art. 299 k.p.c., art. 232 k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie w sprawie dowodu z przesłuchania stron w pełnym zakresie, pomimo wniosku dowodowego pozwanej oraz art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 207 § 3 k.p.c., poprzez uniemożliwienie pozwanej złożenia pisma przygotowawczego w toku sprawy, w odpowiedzi na pismo przygotowawcze powódki z 4 września 2018 r. doręczone pozwanej na rozprawie w dniu 5 września 2018 r., a przez to naruszenie zasady równości stron w postępowaniu.

Mając na uwadze powyższe, (...) S.A. wniosła o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej przed sądem odwoławczym, a w razie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji — nakazanie temu sądowi przeprowadzenia ww. dowodu.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości, jak również o oddalenie wniosku o rozpoznanie wymienionych w apelacji postanowień sądu I instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, o oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku w części. W pozostałej części apelacja podlegała oddaleniu.

Przedmiotem sporu na etapie postępowania apelacyjnego pozostawało, czy pozwany – (...) S.A. z siedzibą w G. jest zobowiązany do zapłaty na rzecz powódki O. B. kwoty 253.710,24 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty do dnia zapłaty z tytułu naruszenia wobec powódki Umowy Społecznej - nr (...).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania merytorycznego. Przepis art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. zobowiązuje sąd drugiej instancji do rozpoznania sprawy w granicach apelacji, czyli do ponownej oceny merytorycznej sprawy w granicach wyznaczonych przez stronę zakresem zaskarżenia, stawianymi zarzutami i wnioskami, chyba że chodziło o nieważność postępowania, którą bierze pod uwagę z urzędu. W niniejszej sprawie tej ostatniej okoliczności sąd II instancji nie dopatrzył się.

Rozpoznawanie apelacji sprowadza się do tego, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony. Jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. Ma zatem obowiązek ocenić ustalony stan faktyczny oraz prawidłowość zastosowania właściwych przepisów prawa materialnego (nawet, gdyby to nie było przedmiotem zarzutów apelacji). Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Skoro postępowanie apelacyjne polega na merytorycznym rozpoznaniu sprawy, to wydane orzeczenie musi opierać się na własnych ustaleniach faktycznych i prawnych sądu II instancji (art. 382 k.p.c.).

Mając na uwadze ekonomikę procesową Sąd II instancji wskazuje, że wydane przez siebie orzeczenie oparł na w przeważającej mierze prawidłowo dokonanych ustaleniach faktycznych Sądu I instancji, które to ustalenia aprobuje i przyjmuje za własne, jak również zastosowaną przez ten sąd wykładnię prawa materialnego i procesowego. Mając to na uwadze, Sąd odwoławczy uznał za zbyteczne powtarzanie ustaleń i ocenę

prawną dokonaną przez Sąd I instancji, które zaakceptował (patrz wyrok SN z dnia 16 lutego 2005 r., sygn. akt IV CK 526/04).

W pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem jedynie w przypadku uznania, że postępowanie dowodowe nie było dotknięte wadami, można przyjąć, że prawidłowo został ustalony stan faktyczny w sprawie.

Za nietrafny uznać należy zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlaczego i którym dowodom Sąd

I instancji odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej, co miałyby, zdaniem pozwanego, znacznie utrudniać czy nawet uniemożliwiać kontrolę instancyjną wyroku. Przepis art. 328

§ 2 k.p.c. określa, jakie elementy sąd jest zobowiązany ująć w uzasadnieniu wyroku. Powinno ono zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł,

i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Braki mogą dotyczyć zarówno podstawy faktycznej, jak i prawnej.

Sąd Okręgowy, dokonując ustaleń faktycznych, w części niezgodnej ze stanowiskiem strony pozwanej powinien był odnieść się do zaprezentowanego przez nią materiału dowodowego, określając, w jakiej części odmawia mu wiarygodności i z jakich przyczyn, bądź też wyjaśnić, z jakich powodów uważa,

że dowody te pozostają nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Części tych elementów istotnie zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a dotyczy to m. in. ustosunkowania się do dowodów w postaci obowiązujących w pozwanej spółce regulaminów czy też przedłożonych zaświadczeń o zarobkach powódki w 2007 roku. Niepełność wypowiedzi Sądu Okręgowego, choć powinna zostać uznana za wadliwe wypełnienie wymogu wyjaśnienia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, nie wpływa jednak na ostateczny wynik sprawy i nie pozbawia możliwości oceny toku wyводу Sądu pierwszej instancji.

W orzecznictwie wyraźnie wskazuje się, iż zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego

do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I UK 325/10). Z taką sytuacją nie mamy do czynienia

w rozpoznawanej sprawie. Podstawa faktyczna i prawna wyrokowania jest jasna i została zwerbalizowana w tekście motywów wyroku. Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd I instancji pominął jakiegokolwiek okoliczności faktyczne istotne

dla rozstrzygnięcia sprawy, na okoliczności takie nie wskazuje także apelująca. Konkretnie

i jednoznacznie została także przedstawiona argumentacja prawna, jaką Sąd Okręgowy kierował się przy ferowaniu wyroku.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 207 § 1 - § 3, § 6,

art. 232 zd. 1 k.p.c., art. 235 § 1 k.p.c., art. 236 k.p.c. oraz z art. 233 k.p.c., poprzez nierozpoznanie przez Sąd I instancji w drodze stosownego postanowienia wniosków dowodowych pozwanej zgłoszonych w odpowiedzi na pozew oraz w piśmie procesowym pozwanej z 4 czerwca 2018 r., Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że przeprowadzenie dowodu bez wydania postanowienia przewidzianego w art. 236 k.p.c. nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy, pod warunkiem jednak, że zebrany i rozpatrzony materiał dowodowy będący podstawą orzekania podlegał regułom kontradiktoryjności procesu. Musi być zatem spełniony wymóg, żeby poszczególne dowody przedstawione przez jedną stronę mogły być poznane przez drugą stronę, a w wypadku przeprowadzenia dowodu z urzędu - przez obie strony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2017 r., III CSK 329/16, LEX nr 2352147, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2014 r., III CSK 92/14, niepubl.

i z dnia 17 stycznia 2017 r. IV CSK 54/16, niepubl., postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2016 r., III CSK 413/14, niepubl.).

Zakładając obowiązek Sądu Okręgowego wydania postanowień dowodowych dotyczących dowodów zaofiarowanych przez strony i konieczność rozważenia całości zgromadzonego materiału pod kątem jego wartości dowodowej i znaczenia

dla rozstrzygnięcia sprawy, trzeba stwierdzić, iż wszystkie dowody z dokumentów załączone do odpowiedzi na pozew oraz pisma procesowego pozwanej z 4 czerwca 2018 r. znajdują się w aktach sprawy (regulamin organizacyjny pozwanej, regulamin pracy pozwanej, regulamin wynagradzania pozwanej, pismo procesowe powódki z 22 września 2015 r.

ze sprawy VI P 638/15, wyrok SR Gdańsk - Południe w Gdańsku z 28 kwietnia 2018 r.

w sprawie VI 639/15, zaświadczenia o miesięcznych zarobkach powódki z 2007 r.). Według oświadczeń pełnomocnika pozwanej, zarówno odpowiedź na pozew, jak i pismo procesowe

z 4 czerwca 2018 r. zostały doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi powódki na podstawie art. 132 § 1 k.p.c. Sądy obu instancji oraz strony miały zatem możliwość zapoznać się z tymi dowodami. Wbrew twierdzeniom apelującej materiał ten podlegał więc regułom kontradiktoryjnego postępowania. Strony mogły odnośnie do jego zawartości i treści wyrazić własne stanowisko.

Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę, że apelujący nie wskazał, jakich to ustaleń faktycznych nie dokonał na podstawie ww. dowodów Sąd I instancji

i w konsekwencji, w jakim zakresie nie wyjaśnił okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest takim wskazaniem stwierdzenie, że powódka jako pracownik pozwanej spółki miała, oprócz uprawnień, również szereg obowiązków wynikających z regulaminów zakładowych. Pozwana nie wyjaśnia, z jakiego powodu ustalenia w tym zakresie miałyby mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. art. 232 zd. drugie k.p.c.,

art. 235 § 1 k.p.c., art. 236 k.p.c. oraz z art. 233 k.p.c. i art. 3 k.p.c., poprzez niewydanie przez Sąd I instancji postanowień o dopuszczeniu z urzędu dowodów z dokumentów, takich jak wydruki PIT-37, a w konsekwencji naruszenie zasady kontradiktoryjności oraz zasady równości stron w postępowaniu, należy zwrócić uwagę, że art. 227 k.p.c. określa jedynie, jakie fakty są przedmiotem dowodu, stanowiąc, że są to fakty mające istotne znaczenie

dla rozstrzygnięcia sprawy. Na gruncie procesowym twierdzenie, iż przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia

w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie

w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru. Takiej zaś okoliczności pozwana spółka nie podnosi, co chybionym czyni zarzut naruszenia ww. przepisów

przez sam fakt niewydania przez Sąd I instancji stosownego postanowienia dowodowego.

Sąd odwoławczy zauważa również, że dowody z odpisów rocznych zeznań podatkowych powódki pozyskane zostały od niej na wniosek strony pozwanej zgłoszony

w piśmie procesowym z 4 czerwca 2018 r. i doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi pozwanej w oparciu o art. 132 § 1 k.p.c. Analogicznie zatem, jak wskazano powyżej, skoro tak Sąd I i II instancji, jak i pozwana mogli zapoznać się z przedmiotowymi dowodami

i ustosunkować się do nich, a dowody przeprowadzone zostały w istocie na wniosek pozwanej, niezasadne jest twierdzenie jakoby naruszona została zasada kontradiktoryjności czy zasada równości stron.

Za niezasadny Sąd Apelacyjny uznał też zarzut naruszenia art. 207 § 3 k.p.c.

w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. poprzez oddalenie przez Sąd Okręgowy wniosku pozwanej o złożenie pisma przygotowawczego, w którym pozwana miałaby się ustosunkować do pisma procesowego powódki z 4 września 2018 r. Pismo powódki

z 4 września 2018 r. stanowiło podsumowanie jej stanowisko prezentowanego w sprawie, nie zawierało nowych wniosków dowodowych ani nie wskazywało na żadne nowe okoliczności. Stąd też, mając również na względzie etap postępowania, tj. fakt, że na posiedzeniu w dniu 5 września 2018 r. Sąd I instancji zamknął rozprawę, Sąd odwoławczy nie widzi uzasadnienia dla potrzeby wyrażania przez Sąd Okręgowy zgody na złożenie przez pozwaną spółkę kolejnego pisma procesowego. Jak trafnie zauważono w odpowiedzi na apelację, nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana przedstawiła podsumowanie swojego stanowiska ustnie na rozprawie bądź też składając załącznik do protokołu na podstawie art. 161 k.p.c. Nie sposób również pominąć okoliczności, iż pozwana nie wskazuje, w jaki sposób odmowa zezwolenia na złożenie przedmiotowego pisma miałyby wpłynąć na wynik sprawy. Sądowi Okręgowemu znane były twierdzenia i argumentacja pozwanej spółki przedstawione w odpowiedzi na pozew i piśmie procesowym z 4 czerwca 2018 r. Pozwana, nawet w apelacji, nie podnosiła, aby istniały jeszcze jakieś racje czy poglądy, które uniemożliwiono jej przedstawić.

Przepis art. 207 § 3 k.p.c. oparty jest na zasadzie dyskrecjonalnej władzy sędziego. To sąd decyduje o potrzebie złożenia dalszych pism przygotowawczych przez strony w toku postępowania. Jest to kompetencja sądu pozostawiona w istocie jego uznaniu. Odmowa wyrażenia zgody na złożenie pisma procesowego nie może więc stanowić o naruszeniu art. 207 § 3 k.p.c. Odmowa taka może być natomiast oceniana jako ewentualne naruszenie ogólnych zasad procesu, w tym zasady rzetelności procesu, która zakłada prawo drugiej strony do ustosunkowania się do wszystkich twierdzeń, zarzutów i wniosków przeciwnika procesowego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 stycznia 2018 r., VI ACa 1433/16, LEX nr 2514660). Sąd odwoławczy miał na względzie powyższe. Nie stwierdził jednak, aby odmowa przez Sąd I instancji wyrażenia zgody na złożenie przez pozwaną pisma przygotowawczego w odpowiedzi na pismo procesowe powódki z 4 września 2018 r. pozbawiła ją prawa do zajęcia stanowiska w przedmiocie jakichkolwiek twierdzeń, zarzutów czy wniosków powódki.

Sąd Apelacyjny za prawidłowe uznał ustalenia Sądu I instancji dotyczące przebiegu zatrudniania O. B. w (...) S.A., w tym ustalenia dotyczące zajmowanych przez nią stanowisk pracy, wynagrodzenia i doksztalcania się. Trafne są też ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące toczącej się między stronami przed Sądem Rejonowym Gdańsk - Południe w Gdańsku sprawy IV P 639/15 o roszczenia wynikające z niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Prawidłowo Sąd I instancji dokonał ustaleń dotyczących zawartej przez pozwaną spółkę ze związkami zawodowymi Umowy Społecznej nr (...).

Sąd odwoławczy nie podziela natomiast ustaleń faktycznych Sądu I instancji co do braku podstaw do miarkowania odszkodowania z uwagi na przyczyny i czasu bierności powódki w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. W tym zakresie należy zgodzić się z zarzutami apelacji, że Sąd I instancji niesłusznie przyznał walor pełnej wiarygodności dowodom z zeznań powódki, niewątpliwie zainteresowanej korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy oraz z zeznań świadka M. C., który jest dla niej osobą bliską, będąc ojcem jej dziecka.

W tym miejscu Sąd odwoławczy podkreśla jednak, że nie znajduje uzasadnienia dla zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. i w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie w sprawie dowodu z przesłuchania stron w pełnym zakresie. Zauważyć należy, że Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia szeroko uzasadnił powody pominięcia dowodu z przesłuchania w charakterze strony prezesa pozwanej spółki P. D.. Sąd Apelacyjny w pełni podziela tę argumentację, nie widząc w związku z tym konieczności jej szczegółowego powtarzania. Zauważyć należy jedynie, że - po pierwsze, Sąd Okręgowy trafnie ocenił, iż niestawiennictwo P. D. na rozprawie w dniu 5 września 2018 r. nie zostało należycie usprawiedliwione. Po drugie zaś - co jest zresztą istotniejsze w okolicznościach rozpoznawanej sprawy - Sąd Apelacyjny nie dostrzega potrzeby przeprowadzenia

przedmiotowego dowodu. Strona pozwana, formułując ten wniosek „z ostrożności procesowej” w piśmie z 4 czerwca 2018 r.,

nie wskazała, na jakie okoliczności faktyczne miałby zostać przesłuchany P. D.. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że był on wiceprezesem pozwanej spółki od marca

2016 r., a stanowisko prezesa objął w maju 2016 r., co miało miejsce tak po zawarciu umowy społecznej, jak i po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. W tych okolicznościach, wobec braku wskazania przez pozwanego, jakie okoliczności faktyczne miałyby wymagać przeprowadzenia dowodu z przesłuchania w charakterze strony P. D., za trafne należy uznać pominięcie tego dowodu przez Sąd Okręgowy. Zgodnie z art. 299 k.p.c., jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód

z przesłuchania stron. Podkreślić trzeba, że Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia tego dowodu, chyba że dotychczasowe postępowanie dowodowe nie doprowadziło

do jednoznacznego wyjaśnienia stanu faktycznego. Przewidywany w art. 299 k.p.c. dowód

z przesłuchania stron (ewentualnie ograniczony do przesłuchania tylko jednej z nich) ukształtowany został jako uzupełniający i fakultatywny, nie mogący zastąpić innych dowodów, co oznacza, że dopuszczenie i przeprowadzenie go zawsze uzależnione jest

od okoliczności konkretnej sprawy. Ze wskazanych powyżej względów, w niniejszej sprawie ma podstaw do przyjęcia, aby pozostały jakiegokolwiek okoliczności faktyczne wymagające wyjaśnienia, do czego miałyby doprowadzić właśnie przesłuchanie P. D..

Sąd II instancji nie dostrzega przy tym naruszenia prawa procesowego poprzez jednoczesne zastosowanie art. 302 § 1 zd. 1 k.p.c. (apelujący błędnie powołuje art. 302 § 2 k.p.c.) oraz art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. Ocena, czy w sytuacji niestawiennictwa na przesłuchanie jednej ze stron należy poprzestać na przesłuchaniu jednej z nich, czy też dowód ten pominąć w zupełności jak najbardziej może opierać się na ustaleniu, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Ostatecznie dodać również należy, że w orzecznictwie nie budzi wątpliwości, iż sąd drugiej instancji może pominąć dowód z przesłuchania strony, jeżeli został on dopuszczony przez sąd pierwszej instancji, a strona przez własne niestawiennictwo uniemożliwiła jego przeprowadzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 505/98, OSNP 2000/3/110).

Z tych wszystkich względów Sąd II instancji na rozprawie apelacyjnej w dniu 21 maja 2019 r. oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania P. D..

Powracając do ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji w zakresie przyczyn i czasookresu bierności powódki w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, Sąd Apelacyjny zweryfikował zeznania powódki oraz świadka M. C. z materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym Gdańsk - Południe w Gdańsku pod sygn. akt VI P 639/15.

Sąd I instancji ustalił, że po ustaniu stosunku pracy powódka była pogrążona w apatii, zamknęła się w sobie, nie wychodziła z domu, spędzała czas w łóżku, unikała kontaktu

z ludźmi, zaniedbywała siebie i obowiązki domowe, a utrzymaniem domu i rodziny zajmował się konkubent powódki M. C.. Stan taki, według ustaleń Sądu, trwał

do zakończenia postępowania sądowego w sprawie VI P 639/15.

Powyższym ustaleniom co do złej kondycji psychicznej powódki, co miało stać

na przeszkodzie poszukiwaniu przez nią nowego zatrudnienia, przeczy m. in. analiza akt postępowania w sprawie VI P 639/15 z powództwa O. B. przeciwko (...) S. A. Wynika z niej mianowicie, że powódka - począwszy od wywiedzenia w dniu 5 września 2015 r. odwołania, czynnie uczestniczyła w postępowaniu sądowym, wykazywała się aktywnością procesową, uczestniczyła, często w wielogodzinnych, posiedzeniach sądowych. Przykładowo wskazać można, że na

rozprawie w dniu 18 grudnia 2015 r. powódka składała wyjaśnienia informacyjne (k. 532 i k. 529-531 akt sprawy VI P 639/15 - protokół elektroniczny i protokół pisemny). O. B. uczestniczyła również w ponad pięciogodzinnej rozprawie w dniu 13 kwietnia 2016 r., ponad czterogodzinnej rozprawie w dniu 24 sierpnia 2016 r., w rozprawie w dniu 14 września 2016 r., w czterogodzinnej rozprawie w dniu 17 lutego 2017 r. - ponownie składając wyjaśnienia informacyjne (na pierwszym ze wskazanych terminów) oraz aktywnie uczestnicząc, poprzez zadawanie pytań, w przesłuchaniu świadków (k. 630 i k. 610 - 629; k. 709 i k. 694 - 708; k. 724 i k. 717 - 723; k. 776 i k. 760 - 775 akt sprawy IV P 639/15 - protokoły elektroniczne i protokoły pisemne). Na kolejnej niemal czterogodzinnej rozprawie we dniu 21 kwietnia 2017 r. ubezpieczona ponownie uczestniczyła w przesłuchaniu świadka, a nadto została przesłuchana w charakterze strony (k. 805 i k. 792 - 804 akt sprawy IV P 639/15 - protokoły elektroniczne i protokoły pisemne). Wskazana aktywność procesowa powódki na przestrzeni obejmującej ponad roczny okres przeczy ustaleniom, jakoby znajdowała się ona aż do zakończenia przedmiotowego postępowania w apatii, uniemożliwiającej podjęcie działań zmierzających do uzyskania kolejnego zatrudnienia.

Zauważyć również należy, że nie wykazano, aby powódka, która miała znajdować się w złej kondycji psychicznej przez relatywnie długi okres obejmujący prawie dwa lata, szukała pomocy psychologicznej czy psychiatrycznej, co również jest okolicznością poddającą w wątpliwość, czy faktycznie jej stan psychiczny był na tyle obniżony, że stał na przeszkodzie poszukiwaniu pracy.

Sąd Apelacyjny zwraca zresztą uwagę, że ustaleniu Sądu I instancji jakoby O. B. znajdowała się w takim stanie do samego końca postępowania w sprawie VI P 639/16 (poczynionemu na podstawie zeznań świadka M. C.) przeczy treść zeznań samej powódki. Zeznała ona mianowicie, że najgorsze było pierwsze pół roku, do czasu pierwszej rozprawy. Unikala wówczas ludzi, chciała tylko leżeć w łóżku, najprostsze czynności były dla nie wyzwaniem. Po tym półrocznym okresie, w trakcie procesu, odzyskiwała natomiast wiarę, że jest szansa na jego wygranie. Powódka zeznała nadto, że zaczęła poszukiwać pracy, ale ograniczyło się to do przeglądania ogłoszeń.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny za nietrafne uznał ustalenie Sądu I instancji, zgodnie z którym do końca kwietnia 2017 r. (wyrok Sądu Rejonowego zapadł 28 kwietnia 2017 r.) stan psychiczny powódki uniemożliwiał jej aktywne poszukiwanie pracy. Wiarygodnym jest, że stan taki trwał do ok. pół roku po ustaniu zatrudnienia.

Z materiału dowodowego nie wynika natomiast, jak sugerowano w apelacji, jakoby O. B. i M. C. ustalili w 2015 r., iż powódka na czas procesu przed sądem pracy pozostanie w domu i zajmie się dzieckiem, pozostając na utrzymaniu partnera i oczekując na odszkodowanie od pozwanej. Stwierdzenie to ma charakter wyłącznie hipotetyczny i nie może zostać przyjęte do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Poza wskazanym powyżej wyjątkiem, Sąd Apelacyjny - jak już wyżej wskazano - zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności podkreśla, że Umowa Społeczna nr (...) ma w zakresie dotyczącym spornych między stronami kwestii normatywny charakter w rozumieniu art. 9 § 1 kodeksu pracy. Kwestia ta nie był na etapie postępowania apelacyjnego przedmiotem kontrowersji. Przypomnieć zatem można jedynie, że Umowa Społeczna określa prawa i obowiązków stron stosunku pracy w zakresie będącym przedmiotem sporu i jest oparta na przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. Nr 79 z 2001 r., poz. 854 ze zm.). To oznacza natomiast, że jest ona w tym zakresie źródłem prawa pracy – porozumieniem zbiorowym – przewidzianym

w art. 9 § 1 k.p. Zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W konsekwencji, akty prawne wymienione w cytowanym wyżej przepisie nie mogą wprowadzać mniej korzystnych regulacji niż przepisy k.p. i innych ustaw oraz aktów wykonawczych, a nadto mogą one wprowadzać dodatkowe i korzystniejsze regulacje niż przepisy wskazanych wcześniej aktów prawnych.

Umowa Społeczna nr (...) definiuje „Gwarancje Zatrudnienia” jako zakaz rozwiązywania umów o pracę z pracownikami i zakaz wypowiedzania warunków pracy lub płacy poza wyjątkami określonymi w Umowie Społecznej. „Okres Gwarancyjny” został zdefiniowany jako okres obowiązywania „Gwarancji Zatrudnienia”, zgodnie z art. 12 ust. 3 Umowy Społecznej wynoszący 120 miesięcy od wejścia Umowy Społecznej w życie, tj. od 1 sierpnia 2007 roku - do 1 sierpnia 2017 roku.

Na mocy art. 12 ust. 1 pracownikom objętym postanowieniami Umowy Społecznej zapewnia się ochronę stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 12 ust. 2 Umowy Społecznej szczególna ochrona oznacza zobowiązanie pracodawcy do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z jej postanowieniami pod rygorem odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej za naruszenie tego zobowiązania.

W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca Okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej (art. 15 ust. 1). Wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub, na wniosek zainteresowanego pracownika, w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych, w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej (art. 15 ust. 4).

Przepis art. 14 Umowy Społecznej przewiduje w sposób enumeratywny przypadki rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, będącym beneficjentem tej umowy, które nie stanowią naruszenia gwarancji zatrudnienia. W myśl art. 14 b Umowy Społecznej, w Okresie Gwarancyjnym nie stanowi Gwarancji Zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 k.p. Niemniej jednak, zgodnie z treścią art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, w Okresie Gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., pracodawca – o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca zapłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania pracownika bez pracy (art. 15 ust. 6).

Pozwana spółka podnosiła w apelacji, że Sąd I instancji dopuścił się obrazy wyżej cytowanych art. 15 ust. 5 w zw. z art. 15 ust. 6 i art. 2, art. 12, art. 13, art. 14 Umowy Społecznej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej należy się powódce niezależnie od tego, czy żądała,

czy też nie żądała przywrócenia do pracy po dokonanych przez pozwaną rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zdaniem apelującej w Umowie Społecznej za priorytetową uznano sytuację, w której pracownik zwolniony dyscyplinarnie domaga się przywrócenia

do pracy, gdyż tylko to pozwala na zrealizowanie w pełni Gwarancji Zatrudnienia przez okres 120 miesięcy. Skoro zatem powódka nie żądała przywrócenia do pracy, to zrezygnował dobrowolnie z przysługujących jej Gwarancji Zatrudnienia, co - zdaniem pozwanej - czyni jej roszczenie odszkodowawcze bezpodstawnym.

Interpretacja przez pozwaną art. 15 ust. 5 i ust. 6 Umowy Społecznej jest nietrafna.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na literalną treść art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej. Przepis ten przyznaje pracownikowi zwolnionemu z naruszeniem art. 52 k.p. prawo do odszkodowania w sytuacji, gdy pracownik nie zostanie przywrócony do pracy.

Przepis art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej nie różnicuje przy tym przyczyn nieprzywrócenia pracownika do pracy. Gdyby zaś istotnie wolą stron Umowy Społecznej było uzależnienie prawa pracownika do odszkodowania od uprzedniego żądania przywrócenia do pracy,

to postanowienie takie znalazłoby się w jej treści, na co zasadnie wskazano w replice

na odpowiedź na apelację. Podkreślić zatem raz jeszcze należy, że - wobec jednoznacznego brzmienia art. 15 ust. 5 umowy społecznej - brak jest podstaw do wywodzenia z niego, jakoby brak żądania przez pracownika zwolnionego w trybie art. 52 k.p. przywrócenia

do pracy pozbawiał go prawa do odszkodowania z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia.

Tezy takiej nie można także wywieść z treści art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej,

w świetle którego prawo pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia do odszkodowania, w ogóle nie zostało uzależnione od wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy. Tym bardziej zatem nie podstaw

do twierdzenia, aby prawo do odszkodowania uzależnione było od zgłoszenia przez pracownika określonego rodzaju roszczenia.

Uzasadnienia dla stanowiska pozwanej nie daje również art. 15 ust. 6 Umowy Społecznej. Przepis ten przewiduje jedynie, że w razie przywrócenia pracownika do pracy nie przysługuje mu co prawda odszkodowanie z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia,

ale jest on uprawniony do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania pracownika bez pracy. Przepis ten odnosi się zatem wyłącznie

do wysokości należnego pracownikowi odszkodowania, a nie do trybu jego dochodzenia.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że wykładnia art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej forsowana przez pozwaną stoi w sprzeczności z istotą Gwarancji Zatrudnienia oraz odszkodowania za ich naruszenia. Zgodnie z art. 12 ust. 2 Umowy Społecznej szczególna ochrona oznacza zobowiązanie pracodawcy do podejmowania czynności

w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach

i w trybie zgodnym z jej postanowieniami pod rygorem zapłaty pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 15 Umowy Społecznej. Gwarancje Zatrudnienia stanowią zatem zobowiązanie dla pracodawcy do ochrony stosunków pracy na warunkach określonych

w Umowie Społecznej, a nie dla pracownika - do kontynuowania zatrudnienia do końca Okresu Gwarancyjnego. Ich celem, jak trafnie podnosiła powódka, nie było zapewnienie bezwzględного trwania stosunków pracy, ale ochrona pracowników przed ich zmianą,

w szczególności przed rozwiązaniem stosunku pracy bądź wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy przez pracodawcę. Do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia w rozpatrywanym przypadku doszło z chwilą niezgodnego z prawem - ale skutecznego - rozwiązania

przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia i już ta okoliczność uaktywniła roszczenie powódki o odszkodowanie z Umowy Społecznej.

Skoro postanowienia Umowy Społecznej nie uzależniają *expressis verbis* prawa do odszkodowania za naruszenie Gwarancji Zatrudnienia od żądania przywrócenia do pracy, w przypadku zakwestionowania decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, za wystarczające należy uznać uzyskanie przez powódkę prawomocnego wyroku sąszadzającego na jej rzecz odszkodowanie z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., gdyż daje ono podstawy do stwierdzenia, że pozwana spółka w okresie Gwarancji Zatrudnienia niezgodnie z prawem rozwiązała umowę o pracę z powódką.

Chybiony jest też zarzut nadużycia przez powódkę prawa poprzez żądanie odszkodowania z Umowy Społecznej, pomimo braku uprzedniego wystąpienia przez nią z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Powołać się w tym zakresie należy ponownie na wcześniej już wyłożoną argumentację, zgodnie z którą prawo pracownika do przedmiotowego odszkodowania nie zostało w ogóle uzależnione od wniesienia odwołania do sądu pracy. Skoro Umowa Społeczna nie reguluje w ogóle trybu dochodzenia ewentualnych roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem czy też bez wypowiedzenia, od zachowania którego zależeć by miało prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, wymaganie od powódki, aby wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy należy uznać za bezpodstawne. Zaprezentowany w apelacji błędny tok myślenia, zgodnie z którym wyłącznie orzeczenie o przywróceniu do pracy może zrekompensować pracownikowi ujemne skutki rozwiązania umowy o pracę, a zatem rezygnacja przez pracownika z żądania przywrócenia do pracy oznacza rezygnację z Gwarancji Zatrudnienia, prowadziłby do oczywiście bezzasadnej konkluzji, iż w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w Okresie Gwarancyjnym, aby pracownik mógł domagać się odszkodowania z Umowy Społecznej, musiałby najpierw domagać się na drodze sądowej przywrócenia do pracy. Inną kwestią pozostaje natomiast możliwość miarkowania wysokości odszkodowania z uwagi na fakt, że pracownik nie domagał się przywrócenia do pracy, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Apelacyjny nie ma wątpliwości, że roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną Gwarancji Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej nr (...) co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Sporna pozostawała jednak również wysokość żadanego przez O. B. odszkodowania. W tym zakresie uzasadniona okazała się część zarzutów podniesionych w apelacji przez pozwaną spółkę.

Przystępując do analizy przedmiotowej kwestii Sąd Apelacyjny wstępnie zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. (II PK 93/10, LEX nr 687023) wyjaśnił, iż rozumienie "odszkodowania" wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, jest to świadczenie, które ma na celu zrekompensowanie powstałej szkody. Jest oczywistym, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna, są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Od zbadania, czy ona *ad casum* szkoda powstała, trzeba zaczynać interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Do przyjęcia jest jednak także, choćby z uwagi na motywy uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05, ocena, że odszkodowanie z Umowy Społecznej - z uwagi na ryczałtowy charakter - jest *sui generis* świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy

ukszałtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią (jako najlepszy przykład) normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą istniejących w tej mierze w literaturze przedmiotu wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. W związku z tym roszczenie należne pracownikowi za bezprawne zwolnienie z pracy określa się w orzecznictwie i piśmiennictwie jako "odszkodowanie ustawowe". W tym kierunku wypowiedział się m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 listopada 1981 r. (sygn. akt I PR 91/81, OSNCP 1982/5-6/81) i dnia 29 maja 1987 r. (sygn. akt I PRN 24/87, "Służba Pracownicza" nr 2/1988, s. 26). Spotykany jest też pogląd uznający roszczenie o odszkodowanie za roszczenie majątkowe sui generis, u którego podstaw - obok funkcji kompensacyjnej - leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8/2002, s. 18-19). Wypada jednak podkreślić, że owo odszkodowanie z Kodeksu pracy może być zasądzane w wysokości uznanej przez sąd w ramach ustawowych maksymalnej i minimalnej wartości.

Sąd Najwyższy wskazał dalej, że nie można przy tym zapominać, że owe wartości stanowią swoistą średnią, w obecnych warunkach gospodarczych uznawaną nieraz za wartość zbyt małą. Ryczałtowy charakter kodeksowego odszkodowania jako kary w aspekcie wysokości uwzględnia zatem jej "penalizm". Przez to nie zostaje ustanowiony na poziomie, który byłby zbyt wielki do udźwignięcia dla pracodawcy, skoro w dodatku abstrahuje od poniesionej przez pracownika szkody. Uznanie, że odszkodowanie wynikające z Umowy Społecznej ma taki sam charakter musi zatem budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Wręcz przeciwnie, biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji.

Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako "odszkodowanie ustawowe" stanowić mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c. jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis Umowy Społecznej (jako źródła prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w zw. 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 widziana 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. Kozieł, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T. Wiśniewski, Komentarz do k.c. Księga trzecia - Zobowiązania, t. I, s. 496).

Ponadto, odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z umowy społecznej, traktowanej jako normatywne porozumienie może także podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. Treść art. 362 k.c. pozwala na miarkowanie wysokości odszkodowania stosownie do okoliczności, szczególnie stopnia winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody. Sąd Najwyższy stoi zresztą na stanowisku, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane tak w sytuacji, gdy uzna się umowę społeczną za rodzaj kontraktu,

jak i w sytuacji, gdy potraktuje się ją jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Miarkowanie może być również zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo. Przede wszystkim jednak wymaga oceny treści samej umowy, zakresu podmiotowego, okresu ochrony. W braku regulacji prawnej trybu interpretowania porozumień zbiorowych takich jak umowa społeczna, uwzględniając fakt, że jest ona aktem prawnym tej samej rangi co układ zbiorowy pracy, trzeba dokonywać jej wykładni

z poszanowaniem woli stron stosując per analogiam art. 241⁶ k.p. Ugruntowany w orzecznictwie jest pogląd, że brak jednolitych, niezmiennych i porównywalnych kryteriów, jakimi sądy powinny się kierować, przyznając tego rodzaju odszkodowania, nakazuje uznać, iż przy zastosowaniu ogólnej zasady miarkowania tego rodzaju odszkodowań określenie ich wysokości stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę,

a zastosowanie normy art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, Lex Polonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, Lex Polonica nr 1630441).

Na podstawie przepisu art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność

ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność

z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny

w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo,

a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie

art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku

z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego

z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego).

Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, iż powódka zatrudniona była

w (...) S.A. od 1 lutego 2005 r. do 24 sierpnia 2015 r. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Prawomocnym wyrokiem z 28 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku przesądził, że żadna z przyczyn wypowiedzenia wskazanych w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z dniem 1 sierpnia 2007 r. weszła w życie Umowa Społeczna, która przewidywała 120-miesięczną i liczoną od powyższej daty, gwarancję zatrudnienia. Szczególna ochrona stosunku pracy oznaczała zobowiązanie pracodawcy do podejmowania czynności

w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach

i w trybie zgodnym z jej postanowieniami (art. 12 ust. 2 Umowy Społecznej). W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca zobowiązany został do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca Okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej (art. 15 ust. 1). Zgodnie z art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub, na wniosek zainteresowanego pracownika, w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych, w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej. Zgodnie z treścią art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej, w Okresie Gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., pracodawca – o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1.

Jak już wyżej wskazano nie budziło wątpliwości Sądu II instancji, że powódka ma prawo do odszkodowania na podstawie art. 15 ust. 5 w zw. z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej. W ocenie Sądu Apelacyjnego zasądzona przez Sąd I instancji kwota 253.710,24 zł okazała się jednak nadmierna.

Sąd odwoławczy podziela stanowisko, iż odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Analogiczny charakter ma odszkodowanie przewidziane w Umowie Społecznej, jako określone z góry w jednej sumie pieniężnej wyliczanej zgodnie z postanowieniami art. 15 ust. 1 tej Umowy. Wyżej wskazane funkcje tego ryczałtowego odszkodowania nie oznaczają, że nie może być ono miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie (vide: wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, LEX nr 821055; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 lipca 2011 r., III APa 2/11, POSAG 2012/1.67-88).

Podkreślić trzeba, że przeznaczeniem społeczno-gospodarczym (ratio) odszkodowań należnych z Umowy Społecznej zawartej z uwagi na konsolidację Grupy (...) niewątpliwie było - jak przy każdej restrukturyzacji - zachowanie pokoju społecznego i udzielenie gwarancji zatrudnienia na pewien czas. Niewątpliwie też celem odszkodowania za naruszenie owej gwarancji miało być zabezpieczenie materialne pracownika w sytuacji, gdy pracę tę utraci. Takie zabezpieczenie - co do zasady - jako forma ochrony pewnej stabilizacji zatrudnienia po restrukturyzacji przemysłu państwowego jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym. Nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego, przez wypłatę mu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia i to bez świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r. II PK 93/10, Legalis 298005)..

Już w wyroku z 4 listopada 2010 r. (II PK 106/10, OSNP 2012/3-4/30) Sąd Najwyższy stanął również na stanowisku, iż 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 (art. 8 k.p.).

Uszczegóławiając powyższe Sąd Najwyższy stwierdził, że ustanowienie w umowie społecznej powszechnej wieloletniej 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 uzgodnionej w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygorystycznie 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.

Reasumując, Sąd Najwyższy stwierdził, że 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.

Z kolei w wyroku z 9 sierpnia 2018 r. (II PK 116/17, niepubl.) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w sprawach, w których przedmiotem sporu jest wysokość świadczenia przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych takich

jak zawarta w okolicznościach niniejszej sprawy umowa społeczna, kwota takiego świadczenia nie może być ustalana w oderwaniu od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016) oraz że świadczenie to jako związane z utratą zatrudnienia pełni funkcję kompensacyjną, wobec czego jego wysokość powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia

przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku

do takiej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Nie może też stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 25- oraz dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757), a miernikiem waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych może być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia: przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości szkody (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11 i z dnia

3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41). Dlatego przyznanie przewidzianego w porozumieniu zbiorowym świadczenia w określonej kwocie może

w pewnych okolicznościach zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Również w wyroku z 16 listopada 2017 r. (I PK 274/16, LEX nr 2435670) Sąd Najwyższy potwierdził, iż 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 zw. 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.

Sąd Okręgowy, prawidłowo przyjmując, że dopuszczalne jest miarkowanie odszkodowania należnego z mocy Umowy Społecznej, nie rozważył jednak omówionych powyżej, powszechnie przyjętych w judykaturze mierników waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych wynikających z tego typu umów. Sąd I instancji skupił się niemal wyłącznie na cechach i właściwościach powódki (fakt, że była wieloletnim pracownikiem, że jej praca była nienaganna, otrzymywała awanse i podwyżki wynagrodzeń, podnosiła kwalifikacje), negując wpływ innych okoliczności na wysokość należnego powódce odszkodowania. Wynikało to, jak się wydaje, przyjęcia przez Sąd Okręgowy błędnego założenia, że w orzecznictwie sadowym ugruntowane jest miarkowanie jedynie tych odszkodowań, których kwoty są milionowe, a okres zatrudnienia stosunkowo krótki.

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy podkreślić należy, że w sprawach, w których dla pracowników z tytułu gwarancji w zatrudnieniu przewidziano bardzo wysokie świadczenia Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy może być brana pod uwagę przy miarkowaniu odprawy (odszkodowania) z tytułu gwarancji zatrudnienia przewidzianej porozumieniem

czy umową społeczną (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022;

z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 3 grudnia 2010 r.,

I PK 126/10, LEX nr 821055; z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, LEX nr 571929).

W judykatach tych Sąd Najwyższy wskazywał, że odprawa (odszkodowanie) za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej (Paktu Socjalnego), traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 k.p.), może podlegać miarkowaniu

na podstawie art. 8 k.p., gdyż nie może zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego przez wypłatę świadczeń w wysokości wynagrodzenia za pracę

bez świadczenia 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 gwarancji wieloletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Taka odprawa nie może stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia, a jej wysokość powinna być 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 wygórowana (zob. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 4 listopada

2010 r., II PK 106/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 30; z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11; z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016

czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 kwietnia 2016 r., III APa 9/16, LEX nr 2084145 oraz z dnia 6 lipca 2011 r., III APa 2/11, POSAG 2012 nr 1, s. 67-68).

Nie jest przy tym tak, że pozwana w toku postępowania o zasądzenie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej nie może powoływać się na nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego z tego względu, że w sposób bezprawny rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest działaniem niezgodnym z prawem, a nie nadużyciem prawa, które dotyczy działań formalnie zgodnych z treścią prawa podmiotowego. Nie można przeto twierdzić, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy remonstrowanie wysokości odszkodowania wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Pracodawca w sporze nie zmierza bowiem do ograniczenia ustawowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, lecz dąży do ograniczenia należnego z porozumienia zbiorowego odszkodowania

za naruszenie gwarancji zatrudnienia, w sytuacji gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, Legalis nr 299304).

W omawianym aspekcie nie sposób pominąć okoliczności, iż prawomocnym wyrokiem z 28 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku zasądził na rzecz O. B. od (...) S.A. odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie VI P 639/15 nie dowiodło, aby jakakolwiek przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia uzasadniała tzw. zwolnienie dyscyplinarne. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu II instancji, nie można wymagać od powódki dochodzenia przywrócenia do pracy u pracodawcy, do którego z uzasadnionych względów utraciła zaufanie. Uzasadnione jest, że powódka oceniła wybór roszczenia o odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy przez pryzmat stawianych jej przez pracodawcę zarzutów. Zarzuty te - jak się okazało - bezpodstawne, niewątpliwe mogły przełożyć się na ocenę przez nią kwestii celowości zgłaszania żądania przywrócenia do pracy.

Pamiętać także trzeba, że decyzja o wyborze roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do pracownika, ale sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, gdy ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 k.p.). W okolicznościach rozpoznawanej sprawy wysoce prawdopodobnym jest, że - nawet gdyby powódka żądała przywrócenia do pracy - sąd zastosowałby ww. przepisy. Przypomnieć można, że wyrok zapadł 28 kwietnia 2017 r., a prawomocny stał się z dniem 11 lipca 2017 r., a zatem niespełna trzy tygodnie przed upływem okresu obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia. Trafnie przy tym podnosiła powódka w replice na odpowiedź na pozew, że proces zapewne trwałby dłużej, gdyby zgłosiła w nim żądanie przywrócenia do pracy, konieczne byłoby bowiem wyjaśnienie szerszego spektrum okoliczności. Oznacza to, że z uwagi na zakończenie okresu obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia, przywrócenie do pracy sąd najprawdopodobniej oceniłby jako niecelowe.

Fakt zatem, że powódka z takim roszczeniem nie wystąpiła, nie wpływa negatywnie na ocenę wysokości dochodzonego przez nią odszkodowania z Umowy Społecznej.

Należało jednak rozważyć, czy rzeczywiście powódka - dysponując wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, które pozwalały jej zajmować kierownicze stanowisko w pozwanej spółce - istotnie nie mogła znaleźć zatrudnienia w ciągu całego gwarantowanego okresu.

W tym miejscu powrócić należy do rozważań poczynionych w ramach oceny zasadności zarzutów naruszenia prawa procesowego. Z omówionych już powyżej względów Sąd Apelacyjny za nietrafny uznał wniosek Sądu I instancji, zgodnie z którym

do zakończenia postępowania przed sądem pracy, tj. do końca kwietnia 2017 r., stan psychiczny powódki uniemożliwiał jej aktywne poszukiwanie pracy. W ocenie Sądu odwoławczego, po początkowym ok. półrocznym okresie obniżonej kondycji psychicznej powódki wywołanej niespodziewanym pozbawieniem pracy i towarzyszącemu mu okolicznościami, powódka - która nie dochodziła przywrócenia do pracy u pozwanej - mogła i powinna poszukiwać kolejnego zatrudnienia. W tych okolicznościach uzasadnione jest przyjęcie, że w ciągu roku od rozwiązania umowy o pracę z pozwaną spółką, znalazłaby ona zatrudnienie odpowiadające jej kwalifikacjom.

Nie sposób zaaprobować praktyki lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku poszukiwania pracy bądź podejmowania innej działalności zarobkowej z tego powodu, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych porozumień prawa pracy nieprzeciętnie wysokie odszkodowanie, zapewniające środki utrzymania na dotychczasowym poziomie na długi okres.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie wykazała, aby istniały okoliczności obiektywnie uniemożliwiające jej poszukiwanie pracy. Nie był taką okolicznością,

po pierwszych kilku miesiącach, jej stan psychiczny. Skoro powódka mogła aktywnie uczestniczyć w procesie toczącym się przed sądem pracy, nie było też przeszkód,

aby zgłaszała swoją kandydaturę i brała udział w postępowaniach rekrutacyjnych.

Wobec braku podjęcia przez powódkę przez okres ok. dwóch lat jakiegokolwiek próby uzyskania zatrudnienia, bez znaczenia pozostaje argumentacja, iż osobom zwolnionym

z pracy w trybie dyscyplinarnym trudniej jest znaleźć kolejną pracę. Powódka nie wykazała, aby okoliczność ta stanęła na przeszkodzie podjęciu przez nią konkretnego zatrudnienia. Powódka w szczególności nie wykazała, aby ubiegała się o zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. przed prawomocnym rozstrzygnięciem sprawy toczącej się przed sądem pracy i aby spółka ta uzależniała zatrudnienie jej od wyniku przedmiotowego procesu. Wniosek taki nie wynika z analizy treści korespondencji e-mail z listopada 2017 r. (k. 294 - 299 a.s.). Ostatecznie należy wskazać również i na tę okoliczność, iż powódka, pozostając bez pracy przez długi okres, nie zarejestrowała się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, co pozwoliłoby jej na uzyskanie świadczeń z tego tytułu, które choć są relatywnie niewysokie, wpływałyby jednak na zmniejszenie rozmiaru szkody.

W konsekwencji, fakt długotrwałej bezczynności O. B. w poszukiwaniu nowego zatrudnienia należy uznać za okoliczność mającą wpływ na wysokość dochodzonego

przez nią roszczenia odszkodowawczego, niewątpliwie bowiem przyczynił się on zwiększenia rozmiaru szkody.

Sąd Okręgowy nie rozważył także wysokości dochodzonego przez powódkę odszkodowania w kontekście występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych określających przeciętną stopę życiową obywateli. Spór w sprawie toczył się w sytuacji gospodarczej, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosiło miesięcznie 4 255,50 zł (na dzień wniesienia pozwu), 4 521,08 zł (na dzień wyrokowania przez Sąd I instancji), 4 950,94 zł (na dzień wyrokowania przez II instancji). Przyjmując zatem nawet najwyższą wartość, roszczenie powódki stanowi równowartość

51 średnich pensji, tj. ponad czterech lat pracy przeciętnego obywatela. Sąd drugiej instancji miał przy tym na uwadze, iż wynagrodzenie powódki w pozwanej spółce, z uwagi

na zajmowane stanowisko, znacznie przekraczało przeciętne wynagrodzenie. Wynagrodzenie to obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowiło mianowicie kwotę 11.030,88 zł brutto. Tym niemniej, nie może ulegać wątpliwości, iż kwota dochodzona pozwem stanowiąca równowartość 23 pensji powódki, jest rażąco wygórowana, zwłaszcza gdy wziąć pod uwagę, że każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego

i uprawnień emerytalnych z FUS, a nadto, że w prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Istotne jest również, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe

w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić

dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - zachęty do tego, by "nie opłacało mu się poszukiwanie pracy". W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Nie można również pomijać faktu, że koszt odszkodowania poniesie w dalszej perspektywie konsument pozwanej spółki. Sąd Apelacyjny podkreśla, że w aspekcie zgodności roszczenia o przedmiotowe świadczenie z zasadami współzycia społecznego, niekwestionowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest stanowisko, zgodnie z którym,

z uwagi na szczególny charakter działalności pozwanego pracodawcy funkcjonującego

w ramach tak zwanej sfery publicznej (obróć (...), czyli dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym), sąd powinien rozważyć, że istnieje duży stopień prawdopodobieństwa, że koszty osobowe ponoszone przez takiego pracodawcę zostaną wkalkulowane w cenę sprzedaży (...) dostarczanej poszczególnym odbiorcom (por. m.in.

powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470

i z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022). Pozwana jak każdy podmiot gospodarczy musi brać pod uwagę poniesione przez siebie koszty, w tym koszty osobowe, planując korzyści, które osiągnie jako efekt prowadzonej przez siebie działalności. Musi więc tak kalkulować koszty, aby ich poniesienie umożliwiło uzyskanie dochodu, który stanowi przecież normalną konsekwencję każdej działalności zarobkowej prowadzonej przez spółkę prawa handlowego. Uwzględnienie szczególnego charakteru działalności prowadzonej przez skarżącą, polegającej na obrocie (...), powoduje zatem, że za wysoce prawdopodobne należy uznać stwierdzenie, iż zwiększenie kosztów prowadzonej działalności spowoduje potrzebę podwyższenia ceny sprzedaży (...), co bez wątplenia dotknie wielu odbiorców tego powszechnego dobra konsumpcyjnego.

Na marginesie zauważyć można, że zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionych wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony. Tak też się stało w niniejszej sprawie i takiemu działaniu pracodawcy nie można czynić zarzutu.

Uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności natury faktycznej i prawnej Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach niniejszej sprawy zasadne będzie przyznanie powódce odszkodowania w wysokości 126.855,12 zł, co odpowiada sumie jej wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jakie uzyskalaby za prawie rok pracy w pozwanej spółce.

Zasądzona na jej rzecz kwota jest w pełni adekwatna do poniesionej przez nią szkody, jak również uzasadniona w świetle okoliczności sprawy, w szczególności do przyczynienia się powódki do rozmiaru szkody poprzez przedłużającą się, nieuzasadnioną bezczynność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Przyznanie wyższej kwoty tytułem odszkodowania stanowiłoby rażące wygórowanie kary normatywnej oraz wykraczałoby poza cele gwarancji zatrudnienia, co doprowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia powódki.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w ten sposób, że zasądzoną kwotę 253.710,24 zł obniżył do kwoty 126.855,12 zł.

Mając na uwadze zarzuty apelacji należy w tym miejscu stwierdzić, że nietrafnie pozwana wskazała na orzeczenie przez Sąd Okręgowy ponad żądanie powódki kwoty 0,24 zł. Oczywista omyłka pisarska w tym zakresie (w sentencji wyroku wskazano kwotę 253.710,44 zł, zamiast kwotę 253.710,24 zł, której dochodziła powódka) została sprostowana postanowieniem Sądu Okręgowego w Gdańsku z 22 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny zmienił nadto zaskarżony wyrok w punkcie 1, eliminując z niego słowo „brutto”.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zdecydowanie dominuje pogląd, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę należne pracownikowi stanowi całość obejmującą także składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W takiej też wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Stanowisko

to zostało gruntownie uzasadnione w uchwale z 20 września 1990 r., III PZP 14/90 (OSNCP 1991 nr 2-3, poz. 29), wyroku z 22 kwietnia 1998 r., I PKN 55/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 278), uchwale z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 35) oraz uchwale z 19 września 2002 r., III PZP 18/02 (OSNP 2003 nr 9, poz. 214). W szczególności, w uchwale z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, Sąd Najwyższy, podsumowując wcześniejsze orzecznictwo, stwierdził, że wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi

(wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Powyższe stwierdzenia mają oparcie w art. 87 § 1 k.p., według którego z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu określone należności. A więc mamy wynagrodzenie za pracę, od którego odliczamy zaliczkę na podatek. Jest więc oczywiste, że część podlegająca odliczeniu jest częścią wynagrodzenia za pracę. Do takich samych wniosków prowadzi też analiza przepisów dotyczących zaliczki na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne.

Dobitnie powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 19 września 2002 r., III PZP 18/02, stwierdzając, że wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element treści stosunku pracy, jest określone przepisami prawa pracy, z których niewątpliwie wynika, że należy się w całości, a więc również w części, którą pracodawca ma obowiązek potrącić (odliczyć). Nie do pomyślenia jest zatem koncepcja, która w sferze wynagrodzenia za pracę odróżniałaby część należną (wynagrodzenie "netto") i część nieprzysługującą pracownikowi. Kwoty wynagrodzenia, które pracodawca oblicza i pobiera jako płatnik podatku czy składek, są zatem również częścią pracowniczego wynagrodzenia, nie zaś kwotami należnymi ex lege Skarbowi Państwa czy innemu publicznoprawnemu podmiotowi. W przeciwnym razie należałoby dojść do absurdalnego wniosku, że jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie bez odliczenia podatku czy składek, to pracownik w odpowiedniej części otrzymuje świadczenie nienależne, które w ogóle nie jest wynagrodzeniem i które powinien zwrócić.

Powyższe poglądy zostały przyjęte w późniejszym orzecznictwie (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 277; 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LEX nr 738349; 23 czerwca 2009 r., III PK 18/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 35; 17 kwietnia 2009 r., I UK 333/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 292, a także wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 15 lutego 2008 r., I SA/Po 1484/07 i wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 30 sierpnia 2005 r., I SA/Wr 432/04, LEX nr 808493).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2014 r. (I PK 250/13, OSNP 2015/12/161), skoro pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie brutto, to również ochrona wynagrodzenia za pracę odnosi się do całej tak rozumianej zapłaty.

Powyższe rozważania należy odnieść do przysługującego powódce od pracodawcy odszkodowania na podstawie Umowy Społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...), zawartej przez pracodawcę ze związkami zawodowymi działającymi w spółkach.

Mając na uwadze przytoczone powyżej rozważania Sąd Apelacyjny za zasadne uznał wyeliminowanie z sentencji zaskarżonego wyroku sformułowania „brutto”.

Niezasadne okazały się natomiast zarzuty pozwanej spółki odnoszące się do błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji terminu wypłaty odszkodowania oraz ustalenia daty wymagalności roszczenia powódki.

W przedmiotowym zakresie Sąd odwoławczy w pierwszej kolejności zwraca uwagę, że Sąd Okręgowy w żaden sposób nie naruszył normy wynikającej z art. 97 § 3 k.p.

Z przepisu tego wynika norma nakazująca takie ukształtowanie treści świadectwa pracy, aby wynikało z niego, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis ten nakazuje zatem stosowanie fikcji prawnej, zgodnie z którą pracownika, z którym z rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów dotyczących tego trybu rozwiązywania umowy o pracę, należy traktować w sferze jego uprawnień tak, jakby rozwiązano z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (por. wyrok SN z 7 grudnia 2016 r., II PK 258/15, LEX nr 2270899).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2016 r. (II PK 359/14, LEX nr 2007792), wynikająca z omawianego przepisu fikcja prawna powstaje wprawdzie dopiero od momentu jej wykreowania prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, ale z mocy prawa ab initio "zastępuje" treść rzeczywistej czynności prawnej. Oznacza to, że wywołuje ona retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż prawomocny wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku z 28 kwietnia 2017 r., powoduje, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką traktować należy jako ustanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę.

Konsekwencją powyższego jest uznanie, że w rozpoznawanej sprawie do terminu wypłaty powódce odszkodowania zastosowanie znajduje art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej. Podkreślić trzeba, że art. 15 ust. 5 Umowy Społecznej nie przewiduje odrębnego prawa do odszkodowania, odsyła bowiem wyraźnie do odszkodowania, o którym mowa w art. 15 ust. 1. Apelująca nie kwestionowała zaś, że termin zapłaty odszkodowania z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej określony został w art. 15 ust. 4.

Skoro zatem Umowa Społeczna zawiera postanowienia regulujące termin zapłaty odszkodowania, brak jest podstaw do ustalania tego terminu na podstawie art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na dzień wskazany w wezwaniu do zapłaty i do uzależniania wymagalności roszczenia powódki od dokonania przez nią wezwania pozwanej spółki do zapłaty odszkodowania.

Skoro art. 15 ust. 4 Umowy Społecznej przewiduje obowiązek zapłaty odszkodowania w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy, Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że termin płatności odszkodowania upłynął 23 września 2015 r., a zatem pozwana pozostaje w opóźnieniu w zapłacie powódce odszkodowania (obniżonego do kwoty 126.855,12 zł.) od 24 września 2015 r.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego orzeczenia w zakresie orzeczenia o odsetkach.

Powództwo w pozostałym zakresie, jako niezasadne, oddalono na podstawie art. 15 ust. 1 i ust. 5 Umowy Społecznej a contrario.

Apelacja pozwanej skutkowałą zmniejszeniem wysokości żądanego przez powódkę odszkodowania. Nie mogła ona przy tym zmierzać w okolicznościach sprawy do oddalenia powództwa w całości. Pozwana wiedziała bowiem, jakiej treści umowę społeczną zawiera i jakie daje gwarancje zatrudnienia pracownikom. W tym stanie rzeczy, na zasadzie art. 385 k.p.c., Sąd II instancji oddalił apelację w pozostałej części, jak w punkcie II wyroku.

Zmiana orzeczenia Sądu I instancji w zakresie należnego jej odszkodowania implikowała konieczność modyfikacji rozstrzygnięcia tego Sądu w przedmiocie kosztów postępowania przed tym Sądem. O kosztach tych Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz przepisów art. 100 i 108 k.p.c., znosząc je wzajemnie między stronami z uwagi na okoliczność, że żądania stron zostały uwzględnione w porównywalnym zakresie.

Z tożsamyh przyczyn, mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego, Sąd II instancji, w punkcie III wyroku, na podstawie art. 100 i 108 k.p.c., wzajemnie zniósł koszty postępowania apelacyjnego poniesione przez strony.

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lason