

Sygn. akt III APa 16/15

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Monika Kowalska
Sędziowie:	SSO del. Dariusz Płaczek (spr.) SSA Bożena Lichota
Protokolant:	sekr.sądowy Anna Baran

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2015 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **W. J.**

przeciwko **(...) S.A. w L. Oddział S.**

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. w L. Oddział S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 czerwca 2015 r. sygn. akt VII P 8/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w następujący sposób:

- w punkcie I w ten sposób, że kwotę 197 556,30 zł zastępuje kwotą 19 755,63 zł (dziewiętnaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt pięć złotych 63/100), a w pozostałej części powództwo oddala,
- w punkcie II w ten sposób, że odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania,
- w punkcie III w ten sposób, że kwotę 9 878 zł zastępuje kwotą 988 zł (dziewięćset osiemdziesiąt osiem złotych),

2. w pozostałej części apelację oddala,

3. zasądza od powoda W. J. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w L. Oddział S. kwotę 4 445 zł (cztery tysiące czterysta czterdzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 16/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2015r. Sąd Okręgowy w Krakowie zasądził od strony pozwanej (...) S.A. w L. Oddział S. na rzecz powoda W. J. w punkcie I tego wyroku kwotę 197 556,30 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 lutego 2015r. do dnia zapłaty, a punkcie II kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy w wyroku tym nakazał też pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Krakowie kwotę 9878 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony (punkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6586,21zł (punkt IV)

Jako okoliczności niesporne Sąd Okręgowy przyjął, iż powód zatrudniony był u strony pozwanej - (...) S.A Oddział S. od dnia 1 września 1980 r. do dnia 22 grudnia 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Oświadczeniem z dnia 11 grudnia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a jako przyczynę rozwiązania umowy pracę podano, że powód przebywał pod wpływem alkoholu podczas pracy w dniu 21 listopada 2012 r.; zaniechał koordynacji prac podczas pełnienia dyżuru, polecił przejście obowiązków koordynującego kierującemu zespołem pogotowia energetycznego, co jest niezgodne z obowiązującą „Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych”; nie wypełniał obowiązków koordynującego oraz pełnił obowiązki pod wpływem alkoholu, co powodowało zagrożenie dla zdrowia i życia wielu ludzi oraz obsługiwanych urządzeń; nie przestrzegał tajemnicy służbowej i zabezpieczenia dokumentów, gdyż w trakcie pełnienia dyżuru w dniu 21 listopada 2012 r. w pomieszczeniu prowadzenia ruchu przebywała osoba nieupoważniona. Również niesporne było, że do końca okresu obowiązywania gwarancji zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej w chwili rozwiązania umowy o pracę pozostało 30 miesięcy. W wyniku konsolidacji spółek dystrybucji energii elektrycznej w ramach (...) S.A. nastąpiło połączenie Spółki (...) Sp. z o.o. (jako spółki przejmowanej) ze Spółką (...) S.A. (jako spółką przejmującą). Od dnia 1 września 2010 r. dawna Spółka (...) Sp. z o.o. funkcjonuje jako (...) S.A. Oddział S..

Sąd Okręgowy ponadto ustalił, iż w dniu 27 czerwca 2005r. na podstawie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Zarząd (...) S.A. w L. oraz przedstawiciele organizacji związkowych zawarli Umowę Społeczną - porozumienie w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. i pracowników spółek powstałych w wyniku restrukturyzacji (...) S.A. w których (...) S.A. posiada udziały. Porozumienie to objęło pracowników – tj. osoby pozostające w stosunku pracy ze spółką na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony w momencie zawarcia Umowy Społecznej, w tym osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, odbywający służbę wojskową lub zastępczą oraz osoby pozostające w stosunku pracy ze Spółką na podstawie umowy o pracę na czas określony w momencie zawarcia Umowy Społecznej, z którymi zostanie zawarta umowa na czas nieoznaczony. W dziale 11 tego porozumienia zawarto gwarancje zatrudnienia. Zgodnie z art. 7 umowy pracownikom objętym postanowieniami Umowy Społecznej i nie pozostającym w dniu wejścia w życie umowy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę zapewnia się 10 letnią gwarancję zatrudnienia. Gwarancja ta oznacza, zgodnie z art. 7 ust. 2, że pracodawca nie będzie rozwiązywał ani wypowiedzał umów o pracę z zastrzeżeniem przewidzianych w umowie wyjątków. Wyjątki te przewidziane zostały w art. 10 umowy i dotyczyły w szczególności rozwiązania umowy na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika, rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p., umotywowane wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika w uzgodnieniu z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Sankcją za naruszenie gwarancji zatrudnienia był obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy dalej ustalił, iż o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę strona pozwana zawiadomiła w dniu 5 grudnia 2012 r. organizację związkową - (...) S.A. Oddział w S.. W odpowiedzi na to zawiadomienie reprezentująca powoda organizacja związkowa oświadczyła, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i proponuje rozwiązanie umowy za porozumieniem, stron w ramach programu dobrowolnych odejść. Wskazano przy tym na bardzo zły stan zdrowia powoda i jego trudną sytuację rodzinną. W odpowiedzi na to dyrektor generalny pozwanej spółki nie wyraził zgody na odejście powoda w ramach tego programu.

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ( sygn. akt IV P 152/13/N), zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział S. na rzecz powoda W. J. kwotę 19 756 zł. tytułem odszkodowania. Sąd Rejonowy ocenił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem. Strona pozwana nie doręczyła skutecznie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W dacie 22 grudnia 2012 r. powodowi – a właściwie żonie powoda - doręczono jedynie świadectwo pracy z adnotacją, iż stosunek pracy ustał w trybie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w postępowaniu przygotowawczym w sprawie przeciwko powodowi W. J., podejrzanemu o to, że w dniu 21 listopada 2012 roku w M. pełnił obowiązki służbowe pod wpływem alkoholu na stanowisku dyspozytora w Zakładzie (...) S. A. Oddział S., przez co naraził na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowia pracowników tego Zakładu, biegli lekarze psychiatrzy ustalili, że W. J. zarówno w czasie dokonania zarzucanego czynu oraz podczas postępowania karnego miał całkowicie zniesioną zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swoim postępowaniem w myśl art. 31 § 1 .k.k., co doprowadziło do umorzenia przez Prokuraturę śledztwa, wobec stwierdzenia, że sprawca nie popełnił przestępstwa. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku (sygn. akt IV P 152/13/N) zważył, że skoro strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego między innymi na tym, że powód przebywał pod wpływem alkoholu podczas pracy w dniu 21 listopada 2012 r., w sytuacji gdy powód miał całkowicie zniesioną zdolność rozpoznania znaczenia tego czynu i pokierowania swoim postępowaniem, to nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż nie można mu przypisać winy przy naruszeniu tych obowiązków. Wobec powyższego Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 §1 kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za okres wypowiedzenia w wysokości 19 756 zł, co stanowi trzykrotność jego miesięcznego średniego wynagrodzenia, oceniając, że w zaistniałej sytuacji pracodawca miał możliwość innego zachowania się celem rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego zgodnie z obowiązującymi przepisami, np. składając oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy po wyczekaniu na spełnienie się przesłanek z art. 53 k.p. . Wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 r. Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ( sygn. akt VII Pa 104/14 ) oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 27 stycznia 2014 r., akceptując ustalenia faktyczne i ocenę prawną zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których prawdziwość i autentyczność nie była przez strony kwestionowana, oraz na podstawie akt prawomocnie zakończonego postępowania sądowego. Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadków A. D., P. B., J. Z. jak i o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, albowiem wnioski te zostały zgłoszone na okoliczności związane z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, które było już przedmiotem prawomocnego orzeczenia sądu.

W oparciu o taki stan faktyczny Sąd Okręgowy ocenił, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Wyjaśnił, iż Sąd nie badał zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., gdyż okoliczność ta była już przedmiotem innego postępowania między stronami, zakończonego prawomocnym wyrokiem. Orzeczeniem tym Sąd orzekający jest związany na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c. Wobec tego w niniejszej sprawie na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c. Sąd jest związany prawomocnym wyrokiem zasądzającym od stromy pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodnie z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co za tym idzie ustaleniem, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i ta kwestia nie może być już przedmiotem ponownego badania. Skutkiem prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie jest uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę, co wynika z art. 97 § 3 k.p. Niespornym jest, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w okresie obowiązywania gwarancji zatrudnienia, którymi powód, jako pracownik poprzednika prawnego strony pozwanej był objęty na mocy Umowy Społecznej, zaś zgodnie z art. 7 ust. 2 tego porozumienia pracodawca nie mógł rozwiązać ani wypowiedzieć powodowi umowy o pracę z zastrzeżeniem przewidzianych wyjątków przewidzianych w art. 10 . Nie można w ocenie Sadu Okręgowego już mówić o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż takie zostało uznane za niezgodne z prawem, a umowa o pracę z powodem rozwiązała się w wyniku dokonanej przez pracodawcę

wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest przewidziane jako jeden z wyjątków od gwarancji dziesięcioletniego zatrudnienia w art. 10 ust. 1 lit i). Z przepisu tego wynika konieczność aby wypowiedzenie takie było umotywowane i nastąpiło w uzgodnieniu z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Jednak związek zawodowy reprezentujący powoda wyrażając stanowisko w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zaproponował rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron i to w ramach programu dobrowolnych odejść, powołując się jednocześnie na zły stan zdrowia powoda i trudną sytuację rodzinną. Nie można zatem przyjąć, że między pracodawcą a reprezentującą powoda organizacją związkową doszło do uzgodnienia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a zatem nie zachodzi przewidziany w Umowie Społecznej wyjątek od gwarancji zatrudnienia. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, strona pozwana naruszyła gwarancje zatrudnienia wynikające z Umowy Społecznej, czego sankcją jest obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy. Kwota zasądzona na rzecz powoda stanowiła więc iloczyn 30 pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego i jego wynagrodzenia, czego strona pozwana nie zakwestionowała. Wobec tego Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda żadaną kwotę tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. O kosztach procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasadzając od strony pozwanej na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 12 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony. Na zasadzie art. 477<sup>(2)</sup> § 1 k.p.c., Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

**Apelację** od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Jednocześnie na podstawie 380 k.p.c. skarżący wniósł o rozpoznanie przez Sąd drugiej instancji postanowień Sądu pierwszej instancji skutkujących oddaleniem dowodów zgłoszonych przez powoda w odniesieniu dowodu z zeznań świadków, opinii biegłego oraz zobowiązania powoda do przedłożenia informacji i stosownych dokumentów oraz przeprowadzenie w/w dowodów przez Sąd drugiej instancji na podstawie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 217 k.p.c.. Strona apelująca zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- 1) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 365 § 1 w zw. z 366 k.p.c. poprzez przyjęcie, że Sąd orzekający jest związany ustaleniami dokonanymi odrębnym postępowaniem sądowym pomiędzy stronami zakończonym wydaniem wyroków przez Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty z dnia 27 stycznia 2014 r. (sygn. akt: IV P 152/13/N) oraz przez Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lipca 2014 r. (sygn. akt: VII Pa 104/14);
- 2) naruszenie art. 235 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w oparciu o ustalenia dokonane w innym postępowaniu;
- 3) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 217 § 1, 2 i 3 w zw. z art. 227 oraz w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych złożonych przez Pozwanego, w szczególności z świadków oraz dowodu z opinii biegłego, podczas gdy przedmiotowe dowody mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia postępowania;
- 4) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak odniesienia się przez Sąd do podniesionego przez Pozwanego zarzutu sprzeczności roszczenia Powoda ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia

społecznego i dobrymi obyczajami, jak również niewskazanie przyczyn, dla których zarzut ten nie znalazł uznania Sądu, co uniemożliwia kontrolę instancyjną orzeczenia w tym zakresie;

5) naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 300 oraz art. 5 k.c. poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, podczas gdy roszczenie Powoda pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego;

6) naruszenie 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;

7) naruszenie przepisu art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nierozważenia przez Sąd kwestii przyczynienia się Powoda i tym samym ewentualnego zmniejszenia żądanego odszkodowania;

8) naruszenie 9 k.p. w zw. z art. 7 ust 2 oraz art. 10 ust. 1 pkt b) Umowy Społecznej poprzez ich błędną wykładnię a w rezultacie niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, podczas gdy naruszenie przez Powoda podstawowych obowiązków pracowniczych skutkuje utratą ochrony z Umowy Społecznej;

9) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 97 § 3 k.p. poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z Powodem nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia podniesiono, iż Sąd pierwszej instancji nie był związany ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie w sprawie z powództwa o odszkodowanie (wyrok z dnia 27 stycznia 2014 r. sygn. akt: IV P 152/13/N), a następnie zaakceptowanymi przez Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ( wyrok z dnia 3 lipca 2015 r. sygn. akt: VII Pa 104/14). Sąd orzekający może bowiem we własnym zakresie dokonać ustaleń w sprawie, nie jest związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku. W szczególności nie mogą mieć mocy wiążącej ani poglądy prawne wyrażone w uzasadnieniu orzeczenia, ani też motywy i ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu. Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie wskazuje bowiem, że przedmiotem tzw. prawomocności materialnej jest wyłącznie ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Apelujący dalej podniósł, iż świetle art. 235 § 1 k.p.c. niedopuszczalne jest oparcie ustaleń faktycznych na ustaleniach dokonanych w innym postępowaniu. Zgodnie z powołaną regulacją, postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym, chyba że sprzeciwia się temu charakter dowodu albo względ na poważne niedogodności lub niewspółmierność kosztów w stosunku do przedmiotu sporu. W ocenie strony pozwanej, w przedmiotowej sprawie nie zachodzą okoliczności wyłączające stosowanie tej zasady. Zasada bezpośredniości ma szczególne znaczenie jeżeli chodzi o zeznania świadków biorąc pod uwagę specyfikę tego dowodu oraz możliwość aktywnego zadawania pytań świadkom. Niezgodne z zasadą bezpośredniości jest również oparcie ustaleń na opinii biegłego, wydanej w innym postępowaniu. Zdaniem strony skarżącej, Sąd I instancji przy wydawaniu zaskarżonego wyroku dopuścił się również naruszenia przepisów art. 217 w związku z art. 227 i 278 k.p.c., polegającego na oddaleniu wniosków dowodowych pozwanego, w szczególności w odniesieniu do dowodu z zeznań świadków oraz dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji dowody te zostały zawnioskowane przez pozwanego na okoliczności, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności w kontekście kwestionowania przez pozwanego prawidłowości opinii biegłego wydanej na potrzeby toczącego się postępowania karnego i potrzeby weryfikacji poczynionych w przedmiotowej opinii ustaleń. Wnioski dowodowe zmierzały do ustalenia okoliczności mających istotne znaczenie dla jego rozstrzygnięcia, takich jak ocena stopnia winy powoda i pozwanego, przyczynienia się powoda, sprzeczności jego żądania z art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. . Apelujący podkreślił, że pominięcie powołanych przez stronę pozwaną dowodów stanowi nie tylko naruszenie wskazanych przepisów postępowania, ale także w ocenie pozwanego, prowadzi do nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy. Sąd I instancji w ogóle nie odniósł się do podniesionych przez pozwanego zarzutów formułowania przez powoda żądań w sposób stojący w sprzeczności z art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p. i art. 5 k.c. Zdaniem strony pozwanej naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polega sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia w sposób nieodpowiadający wymogom tego przepisu, w szczególności Sąd nie odniósł się do podniesionego

przez pozwanego zarzutu sprzeczności roszczenia powoda ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego i dobrymi obyczajami jak również niewskazanie przyczyn, dla których w/w zarzut nie znalazł uznania Sądu, co uniemożliwia kontrolę instancyjną orzeczenia w tym zakresie. W ocenie tej strony zaskarżony wyrok Sądu I instancji został wydany z obrazą przepisów art. 8 k.p. w zw. z art. 300 k.p., bowiem żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega, 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. Dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia powinny pełnić funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. Roszczenie powoda pozostaje także w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w szczególności takimi, jak godziwe ustalanie wynagrodzenia, równe traktowanie pracowników, lojalność wobec pracodawcy, respektowanie zasady wzajemnego zaufania stron stosunku pracy, dbałości o dobro pracodawcy i poczucia moralności w dysponowaniu jego mieniem itp. Apelujący podkreślił, że to ostatecznie powód w miejsce przywrócenia do pracy żądał odszkodowania, co wydaje się to działaniem celowym, ukierunkowanym na otwarcie możliwości żądania dodatkowego, wygórowanego odszkodowania z tytułu rzekomego naruszenia przez pozwanego gwarancji zatrudnienia przewidzianego w Umowie społecznej. Powód nie miał zamiaru kontynuowania zatrudnienia u pozwanego, co uzasadnia ocenę, że rażąco wygórowane odszkodowanie zasądzone przez Sąd I instancji jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Utrzymanie zatem w mocy zaskarżonego wyroku doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel w jakim wprowadzona została gwarancja zatrudnienia oraz z uwagi na normy moralne. Prowadziłoby to do niczym nieuzasadnionej gratyfikacji pracownika za działania sprzeczne z prawem i zasadami współzycia społecznego. W tym kontekście sposób realizacji przez Powoda jego prawa przez dochodzenie kwoty blisko 200 000,00 zł, stanowiącej odszkodowanie, budzi wątpliwości natury moralnej i obyczajowej oraz narusza poczucie sprawiedliwości, pozostając przy tym w sprzeczności z zasadą równości zatrudnienia wobec innych pracowników pozwanego. Podsumowując, apelujący stwierdził, iż odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w Umowie Społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p, a także 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.. Ten ostatni przepis zezwala więc 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. Zadaniem skarżącego art. 97 § 3 k.p. wskazuje jedynie, że jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis powyższy dotyczy jedynie konieczności poczynienia przez pracodawcę w treści świadectwa pracy określonej wzmianki w celu ochrony pracownika, nie przesądza natomiast o faktycznym trybie rozwiązania umowy o pracę.

**W odpowiedzi na apelację** powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania. W ocenie powoda, wszystkie zgłoszone przez stronę pozwaną zarzuty są chybione, a zaskarżony wyrok nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji przepisów. Słusznie w ocenie powoda, Sąd I Instancji przyjął, że okoliczności dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę były już przedmiotem innego postępowania pomiędzy tymi samymi stronami i zgodnie z wydanym w tamtym postępowaniu prawomocnym wyrokiem uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. W związku z powyższym niezasadne są również kolejne zarzuty strony powodowej tj. naruszenia art. 235 § 1 k.p.c., art. 217 § 1 2 i 3 w zw. z art. 227 oraz art. 278 k.p.c. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że jest związany prawomocnym wyrokiem w sprawie dotyczącej rozwiązania z powodem umowy o pracę, a tym samym ustalenie, że rozwiązanie to nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. skutkowało, co oczywiste, oddaleniem wniosków dowodowych zgłoszonych na okoliczności, które w związku z zastosowaniem art. 365 § 1 k.p.c. nie były przedmiotem badania w niniejszym postępowaniu. Zarzuty strony pozwanej dotyczące błędnego niezastosowania przez Sąd przepisów dotyczących miarkowania odszkodowania czy też przyczynienia się powoda do powstania szkody również są bezpodstawne. Nieuzasadnione zdaniem powoda jest twierdzenie jakoby powód miał przyczynić się do powstania szkody. Strona pozwana zdaje się ciągle pomijać fakt, iż prawomocnym wyrokiem stwierdzono, że dokonane przez nią rozwiązanie

umowy o pracę z powodem naruszało przepisy prawa pracy zasądzona na jego rzecz kwota 197 566 zł. w żadnym razie nie może zostać uznana za rażąco wygórowaną, a jej dochodzenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., zgodnie, z którym nie korzysta z ochrony działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym znaczeniem prawa. Strona pozwana powołując się na przepis art. 8 k.p. nie zauważa, iż treść łączącej strony umowy społecznej nie przewiduje możliwości pomniejszenia wypłacanego odszkodowania. Niezasadny jest również – zdaniem powoda - zarzut dotyczący naruszenia art. 9 k.p. w zw. z art. 7 ust 2 oraz art. 10 ust. 1 pkt b umowy społecznej, gdyż brak jest uzasadnienia dla twierdzeń strony pozwanej jakoby rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. Takie sposób rozwiązania stosunku pracy został bowiem zakwestionowany przez Sąd Pracy, który uwzględnił odwołanie powoda.

Sąd Apelacyjny w oparciu o dowody przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji uzupełnił obraz okoliczności faktycznych, ustalając, że orzeczeniem z dnia 8 kwietnia 2013r. powód został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, przy czym nie ustalono daty powstania niepełnosprawności, a jedynie datę powstania umiarkowanego stopnia niepełnosprawności na 6 marca 2013r. Od 22 listopada 2012r powód pobierał zasiłek chorobowy (od dnia 25 listopada 2012r. przebywał w szpitalu), a potem świadczenie rehabilitacyjne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 2 stycznia 2014r. przyznał powodowi rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 19 listopada 2013r. tj od dnia zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, na okres do 30 listopada 2015r. w wysokości 2664,36 zł brutto ( Dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 8 kwietnia 2013r. k-45 akt IVP 152/13/N , zestawienia absencji chorobowej k-15, decyzja przyznająca rentę z tytułu niezdolności do pracy z 2 stycznia 2014r. k-91 akt IVP152/13/N). Okolicznością niesporną natomiast jest, iż powód posiada 8 dzieci z tym, że na utrzymaniu ma dwójkę najmłodszych ( 13 i 15 lat) i stara się o dalsze przedłużenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku mimo, iż nie wszystkie zarzuty w niej zawarte okazały się uzasadnione.

Sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny, ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie, a próbuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Ustalenia te bowiem dotyczą istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, zostały dokonane na podstawie prawidłowo przeprowadzonych i ocenionych dowodów. Te pozytywnej oceny w zakresie wyników postępowania dowodowego nie zmienia powyższe, nieznaczne uzupełnienie przez Sąd odwoławczy obrazu okoliczności faktycznych o niektóre tylko fakty. Podkreślić należy, iż same okoliczności zdarzenia z dnia 21 listopada 2012r., wskazane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, a przytoczone szczegółowo w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji są jednoznaczne i wynikają z dokumentów zalegających w aktach IVP 152/13/N (postanowienie o umorzeniu z dnia 9 kwietnia 2013r. Ds. 1146/12, notatka urzędowa Policji z dnia 21 listopada 2012r. k. 68 , w ekspertyza dotycząca ilości alkoholu we krwi z 28 listopada 2012r. k.77, czy opinia psychiatryczna z dnia 28 marca 2013r., wydana na potrzeby postępowania przygotowawczego Ds 1146/12 k.-68). Żadna ze stron nie kwestionowała tych okoliczności od strony przedmiotowej, w szczególności faktu pełnienia krytycznego dnia obowiązków pracowniczych pod wpływem alkoholu oraz zawartości alkoholu we krwi powoda, zaś jedyną doniosłą i sporną w zakresie zarzucanego powodowi czynu, była kwestia winy tj. czy powód ze względu na stan zdrowia miał całkowicie zniszczoną zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swym postępowaniem, a zatem czy można mu przypisać winę w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozytywna ocena w zakresie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji uwarunkowana jest też oceną bezzasadności zarzutów apelacji, dotyczących naruszenia przepisów postępowania, mogących mieć wpływ na prawidłowość tych ustaleń. Niektóre zarzuty apelacji, w szczególności dotyczące naruszenia zasady bezpośredniości jak i dotyczące wad postępowania dowodowego, polegających na bezzasadnym - zdaniem skarżącego - oddaleniu wniosków dowodowych, a także zarzut, iż naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych skutkuje uchynieniem ochrony trwałości stosunku pracy w oparciu o art. 7 ust. 2 pkt b Umowy Społecznej z dnia 27 czerwca 2005r. wiążą się ściśle z zarzutem apelacji postawionym przez skarżącego w pierwszej kolejności, a dotyczącym naruszenia art. 365 k.p.c. w

zw. z art. 366 k.p.c. Zdaniem strony apelującej, bezzasadnym było przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż jest on związany ustaleniami dokonanyymi w innym postępowaniu zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Krakowie z 3 lipca 2014r. VII Pa 104/14, oddalającym apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty, w którym uwzględniono żądanie powoda zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przedmiotowej sprawie istotnie, zasadniczego znaczenia nabiera ocena wpływu prawomocnego orzeczenia sądu, zasądającego od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z sentencji tego wyroku w sposób jednoznaczny wynika, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w tym trybie w sposób niezgodny z prawem. W świetle z art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe, i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Związanie, o którym mowa w powołanym przepisie dotyczy dyspozycji zawartej w sentencji wyroku skonkretyzowanej, zindywidualizowanej i trwałej normy prawnej wywiedzionej przez sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych. Inne sądy, organy państwowe oraz organy administracji publicznej, rozstrzygające w sprawach innych niż karne, są tą dyspozycją związane, czyli nie mogą dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia niż zawarta w takim orzeczeniu i nie mogą też czynić odmiennych ustaleń faktycznych. Związanie to określane jest jako pozytywny aspekt prawomocności materialnej albo jako tzw. pozytywny skutek prawomocności formalnej. Prawomocność materialna wyraża nakaz przyjmowania, że w danej sytuacji stan prawny przedstawia się tak, jak to wynika z zawartego w orzeczeniu rozstrzygnięcia. Wyrazem statuowanej art. 365 § 1 k.p.c. prawomocności materialnej orzeczenia jest konieczność brania jej pod uwagę w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się dana kwestia, która nie może już podlegać ponownemu badaniu. Związanie sądu w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. oznacza niedopuszczalność prowadzenia postępowania dowodowego w danej kwestii, a nie tylko zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z objętymi wcześniej rozstrzygnięciem (por. np. wyrok SA w Katowicach z dnia 11.07.2013 r., V ACa 235/13, LEX nr 1349928; wyroki SA w Łodzi: z dnia 27.03.2013 r., III AUa 1077/12, LEX nr 1314780 i z dnia 23.01.2013 r., I ACa 1068/12, LEX nr 1280435; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 24.01.2013 r., I ACa 1345/12, LEX nr 1289589).

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2013 r., II PK 38/13 (LEX nr 1408888), obowiązkiem sądu rozpoznającego kolejną sprawę między tymi samymi stronami jest respektowanie tylko tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie zgłoszonego w niej roszczenia. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zauważył, że sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy. Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej. A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (wyroki SN : z dnia 23.06.2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001, z dnia 18.06.2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722, z dnia 15.02.2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008/1/20, z dnia 29.03.2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007/5-6/71 i z dnia 15.03.2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284). Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 28 stycznia 2015 r. I PK 163/14 LEX nr 1646018) przyjmuje, że przedmiotem prawomocności materialnej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu. Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne. Inaczej mówiąc, związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z



dnia 14 listopada 2013 r., II PK 38/11, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 4, s. 210-212 oraz z dnia 11 lutego 2014 r., I UK 329/13, LEX nr 1444404 ). Obowiązkiem sądu rozpoznającego kolejną sprawę między tymi samymi stronami jest więc respektowanie tylko tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie ( bądź nie ) zgłoszonego w niej roszczenia.

W tym kontekście wnioszek strony pozwanej o powołanie biegłego sądowego, który zmierzał do wykazania, iż powód nie był krytycznego dnia z uwagi na stan zdrowia w stanie wyłączającym rozpoznanie znaczenia swych czynów i pokierowania swym postępowaniem, w istocie zmierzał do poważenia okoliczności wyłączającej jego winę, a w konsekwencji do wykazania - wbrew prawomocnemu orzeczeniu sądu, - iż rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem. Brak winy po stronie powoda z uwagi na stan zdrowia był tymczasem podstawową przesłanką do uwzględnienia powództwa w sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem sądu. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie było więc dopuszczalne prowadzenie dowodów na okoliczności, które określały istotę prawomocnie zakończonego sporu i decydowały o uwzględnieniu powództwa w prawomocnie osądzonej sprawie. W świetle wyżej przedstawionych poglądów dotyczących wykładni art. 365 k.p.c., kwestia braku winy powoda w naruszeniu obowiązków pracowniczych wskazanych przez stronę pozwaną w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę nie podlegała już ponownej weryfikacji w niniejszym postępowaniu. Z uwagi na treść art. 365 k.p.c. Sąd Okręgowy nie mógł w niniejszym postępowaniu ustalać w drodze opinii biegłych czy istotnie popełniając zarzucane mu czyny, powód miał wyłączoną zdolność rozpoznania ich znaczenia i pokierowania swym postępowaniem. Z tych względów oddalenie wniosków dowodowych na tego rodzaju okoliczności, zmierzających do podważenia przesłanek stanowiących podstawę do prawomocnego zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania z art. 56 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, było w kontekście art. 365 k.p.c. właściwe, a nawet konieczne i dlatego Sąd I instancji nie naruszył wskazanych w pkt. II 2 i 3 w apelacji przepisów postępowania z tym związanych.

Podobnie przesłuchanie świadków na okoliczności ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, zachowania się powoda czy istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy w tym trybie, wobec niespornego przebiegu samych zdarzeń z dnia 21 listopada 2014r. oraz w świetle przesądzenia w prawomocnym wyroku, że względu na brak winy powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stało się wadliwe, było niedopuszczalne (w kwestiach przesądzonych prawomocnym wyrokiem sądu), a w zakresie okoliczności niespornych – zbędne. Sąd Okręgowy nie naruszył też zasady bezpośredniości, bowiem Sąd nie oparł ustaleń w zakresie braku przesłanek do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym na opinii wydanej w innym postępowaniu, lecz oparł się w tym zakresie, po myśli art. 365 k.p.c., na wiążącym, prawomocnym wyroku Sądu przesadzającym o braku winy powoda.

Powyższe względy, wynikające z prawomocności materialnej wyroku zasądzającego odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stanowiły też przeszkodę do uwzględnienia tych wniosków dowodowych również na etapie postępowania apelacyjnego. Natomiast ani w postępowaniu przed Sądem I instancji ani w samej apelacji, nie sprecyzowano dostatecznie jasno tezy dowodowej poprzez wskazanie jakie inne, okoliczności podlegające dowodzeniu za pomocą zeznań świadków, poza wyżej wskazanymi, miały mieć istotne znaczenie dla oceny roszczenia powoda z punktu widzenia przesłanek z art. 8 k.p.

Z uwagi na treść art. 365 k.p.c. mimo, że sąd odwoławczy jest również sądem merytoryczny, Sąd Apelacyjny nie mógł też weryfikować ustalenia dokonanego w tamtej sprawie i stanowiącego wyjściową przesłankę do uwzględnienia powództwa o odszkodowanie, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu prawomocnego wyroku z dnia 27 stycznia 2014r. ( IVP 152/13/N) stwierdził, że pismo zawierające takie oświadczenie nie zostało powodowi doręczone, a doręczono jedynie świadectwo pracy w dniu 15 stycznia 2013r. zawierające informacje o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Biorąc jednak pod uwagę prawomocność materialną, która wyraża nakaz przyjmowania, że w danej sytuacji stan prawny przedstawia się tak, jak to wynika z zawartego w orzeczeniu rozstrzygnięcia, wiążące jest wynikające z sentencji prawomocnego wyroku zasądzającego odszkodowanie przewidziane w art. 56 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stwierdzenie, iż takie wadliwe rozwiązanie umowy nastąpiło. Nie da się bowiem pogodzić sentencji tego prawomocnego wyroku, biorąc pod uwagę przedmiot rozstrzygnięcia w związku z podstawą sporu, z ustaleniem, iż

nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1pkt 1 k.p.. Reasumując, zarzuty wskazane w pkt II 1 - 3 apelacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania okazały się bezzasadne.

Ocena zasadności kolejnych zarzutów wymaga, uprzedniej analizy roszczenia z którym wystąpił powód w świetle przepisów prawa materialnego. Roszczenie powoda co do zasady znajduje uzasadnienie w treści przepisów Umowy Społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) SA i pracowników spółek powstałych w wyniku restrukturyzacji (...) S.A. w których (...) S.A. posiada udziały z dnia 27 czerwca 2005r. Na wstępie wskazać należy, iż zarówno Sąd I instancji jak i dla same stron nigdy nie kwestionowały, iż przepisy tej umowy miały nadal zastosowanie do powoda, który był pracownikiem jednej ze spółek powstałych w wyniku restrukturyzacji podmiotów objętych tą umową. Jak wynika z treści tej umowy zawarta ona została na podstawie art. 14 ustawy z 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ( Dz. U. nr 55 poz. 236 ze zm.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 maja 2014r. ( III PK 109/13LEX 1551513 ) wyjaśnił, przepis art. 9 § 1 k.p., statuując wykaz źródeł prawa pracy i zamieszczając w nim także "inne porozumienia zbiorowe", nie wycisza poszczególnych kategorii tychże porozumień, stąd w doktrynie przyjmuje się, że katalog ten ma otwarty charakter. Nadanie innemu porozumieniu zbiorowemu statusu aktu normatywnego wymaga jednak kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. W zakresie porozumień zbiorowych zawieranych w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ulega wątpliwości, że wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne - art. 14 ustawy). Zatem uzasadniona jest teza, iż w przedmiotowej sprawie Umowa Społeczna – porozumienie z 27 czerwca 2005r. zawarte na podstawie art. 14 powołanej ustawy, w ramach procedury prowadzenia sporów zbiorowych jest aktem o charakterze normatywnym. Przepis art. 11 tej Umowy Społecznej przewiduje dodatkowe świadczenie nazwane odszkodowaniem, ponad świadczenia przysługujące na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem postanowień Części II Działu II tego porozumienia. Odszkodowanie to ma stanowić iloczyn miesięcy pozostałych do końca 10 - letniego okresu gwarancji zatrudnienia oraz miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego wg. zasad jak ekwiwalent za urlop, ale ma być nie mniejsze niż równowartość 100 tys. zł i nie większe niż 400 tys. zł.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, skoro przepis art. 10 ust. 1 lit b dopuszcza wyjątek od gwarancji zatrudnienia wynikającej z art. 7 tej Umowy, pozwalając na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, musi oznaczać naruszenie postanowień Części II Działu II tego porozumienia, skutkujące powstaniem dodatkowego roszczenia odszkodowawczego przewidzianego w art. 11. Wprowadzając wyjątki w art. 10 tego porozumienia, w szczególności wyjątek dotyczący rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, strony porozumienia musiały zakładać, iż wyjątek taki, skutkujący odstępniem od ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z przepisów tej umowy, dotyczy rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym przez art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p.( z winy pracownika) w sposób zgodny z prawem. Wskazuje na to nie tylko wykładnia językowa tych przepisów, ale również wykładnia funkcjonalna. Tylko w takiej sytuacji ustanowienie takiego wyjątku, uchylającego gwarancję zatrudnienia ma racjonalne uzasadnienie. Zatem naruszenie postanowień porozumienia o którym mowa hipotezie normy wynikającej z art. 11 polega również na niezgodnym z prawem zastosowaniem wyjątku, dopuszczającego rozwiązanie umowy o pracę w okresie ochronnym. Konstatacja ta w zasadzie przesądzała o stosowaniu dyspozycji wynikającej z art. 11 tego porozumienia.

Sąd pierwszej instancji przyjął nieco inną konstrukcję, która jednak doprowadziła ten Sąd do takich samych rezultatów tj. stwierdzenia, iż pozwana naruszyła postanowienia Części II Działu II tej umowy, co w konsekwencji uzasadnia roszczenie odszkodowawcze z art. 11. Z faktu, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nastąpiło z naruszeniem tego przepisu oraz w związku z treścią art. 97 § 3 k.p. przewidującego fikcję prawną Sąd Okręgowy wywiódł, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany za wypowiedzeniem pracodawcy lecz bez zgodny reprezentującej jej zakładowej organizacji związkowej, czego wymagał przepis art. 10 ust 1lit i. Pracodawca zatem rozwiązał umowę z naruszeniem tego przepisu, co w świetle art. 11 uzasadniało zasądzenie dochodzonego odszkodowania. Przepis

art. 97 § 3. k.p. stanowi, że jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis ten odzwierciedla treść uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1995 r., I PZP 9/95, OSNAPiUS 1996, nr 3, poz. 42, podjętej na podstawie poprzedniego stanu prawnego. Według tej uchwały: „W razie prawomocnego orzeczenia sądu przyznającego pracownikowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia albo uwzględniającego powództwo o przywrócenie do pracy, jeżeli pracownik w wyniku tego orzeczenia nie podjął pracy, zakład pracy - na żądanie pracownika - jest obowiązany wydać nowe świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy za wypowiedzeniem” . Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. II PK 103/12 OSNP 2013/19-20/219, M.P.Pr. 2013/3/147-150) w rezultacie zamieszczenia przez pracodawcę w świadectwie pracy wymaganej przez art. 97 § 3 k.p. informacji, zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, pracownik przy ustalaniu uprawnień zależnych od sposobu rozwiązania stosunku pracy powinien być traktowany tak, jakby rozwiązano z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i nie może ponosić ujemnych następstw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Zdaniem Sądu Najwyższego skoro ustawodawca nakazuje zamieścić w świadectwie informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to znaczy, że nakazuje, aby pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę) powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej. Przyjęcie tej konstrukcji tj., iż umowę o pracę rozwiązano w trybie wypowiedzenia (bez zgodny organizacji związkowej ) oznacza brak przesłanek z art. 10 ust. 1 lit i. Umowy Społecznej, co prowadzi do takiego samego wniosku, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonano z naruszeniem postanowień umowy społecznej, bowiem nie dokonano rozwiązania umowy na podstawie żadnego z dopuszczonych przez art. 10 tej umowy wyjątków.

W przedmiotowej sprawie, mimo wyraźnie podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu sprzeczności dochodzonego roszczenia z ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej oraz z zasadami współzycia społecznego ( art. 8 k.p.), Sąd I instancji w ogóle nie odniósł się do tego merytorycznego zarzutu. W tym zakresie uzasadniony więc jest zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Brak jakiegokolwiek stanowiska Sądu pierwszej instancji co do tego zarzutu, mającego prowadzić do oddalenia powództwa, mogło uzasadniać twierdzenie nawet o nierozpoznaniu istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. Przepis ten daje jednak sądowi drugiej instancji jedynie możliwość uchylenia, a zatem nie pozbawia ten sąd kompetencji do samodzielnej oceny tego merytorycznego zarzutu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzut oparty na instytucji wynikającej art. 8 k.p. jest uzasadniony i prowadził do weryfikacji zaskarżonego rozstrzygnięcia, w sposób wynikający z sentencji wyroku Sądu Apelacyjnego. Przepis art. 8 k.p., przewiduje, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją osób działających po stronie powodowej, rozważany przepis upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa, a skoro tak, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na

ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Wskazać też należy, iż w świetle postanowień Umowy Społecznej przewidującej możliwość uzyskania bardzo wysokiego odszkodowania z tytułu wadliwego (niezgodnego z postanowieniami tej umowy) rozwiązania umowy o pracę w okresie ochronnym, w wysokości nawet kilkuletnich wynagrodzeń, również sposób korzystania przez uprawnione podmioty z kompetencji wydawania prawa wewnątrzzakładowego nie może podlegać ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p. (nadużycia prawa). Konstrukcja nadużycia prawa odnosi się bowiem do prawa podmiotowego (np. o charakterze obligacyjnym), a nie do tworzenia norm. Innymi słowy, sposób skorzystania przez pracodawcę, czy działających wspólnie pracodawcę i związku zawodowe, z przysługującego im uprawnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego nie podlega ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 7 maja 2014r. „treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest 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 (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. 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, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się jednak w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Powołując się na nadużycie prawa należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757 i wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Również żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę (podobnie odszkodowania ryczałtowego) może w określonych okolicznościach stanowić nadużycie prawa z art. 8 k.p. jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy, co należy odnosić do okoliczności faktycznych rozstrzyganej sprawy i indywidualizowanej oceny (por. np. wyroki z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147 oraz z dnia 12 listopada 2014 r., I UK 79/14, niepublikowany).

W wyroku z dnia 3 listopada 2010r. II PK 93/10 Sąd Najwyższy podjął się wyjaśnienia jeszcze jednej istotnej kwestii związanej ze stosowaniem normy z art. 8 k.p. do roszczeń wywodzonych z tego rodzaju umów społecznych jaką zawarto w przedmiotowej sprawie, która ma znaczenie także dla rozstrzygnięcia tej sprawy. Chodzi o dopuszczalność wykorzystania tej normy z punktu widzenia konstrukcji odszkodowania, wynikającego z Umowy Społecznej. Umowa

ta nie operuje pojęciem odprawy (kary), lecz właśnie pojęciem odszkodowania. Rozumienie pojęcia "odszkodowania" wyznaczają w pierwszej kolejności normy prawa cywilnego, uznając, że jest to świadczenie, które ma na celu zrekompensowanie powstałej szkody. Jest oczywiste, że odszkodowanie pełni zwykle funkcję kompensacyjną i to jest zasadniczy jego cel. Pozostałe funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym prewencyjna są jedynie powiązane z kompensatą szkody. Istnienie szkody stanowi zatem główną przesłankę powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w tym ujęciu. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej, zaś mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania. Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 3 listopada 2010r. zwrócił uwagę również na to, iż odszkodowanie z Umowy Społecznej - z uwagi na ryczałtowy może być też rozumiane jako świadczenie majątkowe pełniące funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy ukształtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdza, iż uznanie, że odszkodowanie wynikające z umowy społecznej ma taki charakter, musi budzić wątpliwości, gdy jednocześnie czynione jest założenie o niemożności jego miarkowania. Wręcz przeciwnie, - zdaniem Sądu Najwyższego - biorąc pod uwagę jego wysokość, powinien istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako "odszkodowanie ustawowe", stanowić mogą, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem jej miarkowanie. Dlatego w powołanym wyroku z dnia 3 listopada 2010r Sąd Najwyższy postawił trafną tezę, iż odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z kolei w wyroku z dnia 4 listopada 2010r. II PK 106/10 Sąd Najwyższy uznał, iż nie da się jednak przyjąć zupełnie „niekompensacyjnego” charakteru odszkodowania z tytułu niedotrzymania gwarancji długotrwałego zatrudnienia, choćby dlatego, że świadczenie wyraźnie zostało nazwane odszkodowaniem. Również w wyroku z dnia z 14 września 2010 r., II PK 67/10, Sąd Najwyższy uznał, że żądanie zasądzenia odprawy (odszkodowania) w związku z niezachowaniem gwarantowanego okresu zatrudnienia określonego w porozumieniu zbiorowym może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.), z uwagi na jego rażąco nieadekwatną wysokość w stosunku do szkody poniesionej przez pracownika. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy argumentował, że dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia powinny pełnić funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W żadnym razie wysokość odszkodowania nie może stanowić swoistego źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić "zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy".

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie sposób w przedmiotowej sprawie abstrahować przy rozumieniu odszkodowania przewidzianego w art. 11 Umowy Społecznej od jego funkcji kompensacyjnej, związanej z utratą zatrudnienia. W świadczeniu tym można więc doparzyć się zarówno elementy typowej funkcji kompensacyjnej, jak i elementy właściwe dla kary umownej czy odszkodowania ryczałtowego. Cel kompensacyjny tego odszkodowania wynika nie tylko z ogólnych założeń gwarancji zatrudnienia wskazanych w tym porozumieniu i związany jest utratą stałego źródła dochodów przez pracownika, ale również wynika wprost z treści art. 10, który wyłącza prawo do odszkodowania w sytuacjach, gdy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownik ma zapewnione nowe, w miarę pewne i stałe źródło dochodów, stanowiące ekwiwalent dla dotychczasowego wynagrodzenia uzyskiwanego ze stosunku pracy. Tak jest w przypadku rozwiązania umowy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (art. 10ust 1 lit d i e) lub w przypadku podjęcia pracy u nowego pracodawcy w warunkach określonych w art 10 ust 1 lit g. Taki przynajmniej częściowo charakter tego świadczenia potwierdza również potwierdza art. 11 ograniczając wysokość odszkodowania w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. Wskazanie jednak w art. 11 umowy minimalnej kwoty odszkodowania jest przejawem również funkcji właściwej dla kary umownej, bowiem do nabycia uprawnień emerytalnych może brakować mniej niż okres pozwalających na ustalenie odszkodowania w

wysokości 100 000 zł. Poza tym na wysokość odszkodowania nie ma wpływu szybkie znalezienie zupełnie nowej pracy, nawet w innej branży i uzyskiwanie wkrótce po rozwiązaniu umowy o pracę stałych dochodów z tego tytułu. Z uwagi na częściowo ryczałtowy charakter tego odszkodowania możliwym więc było także zastosowanie art. 484 § 2 k.c. z związku z art. 300 k.p., a zatem jego miarkowanie.

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

W cenie Sądu drugiej instancji w przedmiotowej sprawie występują istotne okoliczności i przesłanki przemawiające za przyjęciem, iż odszkodowanie ustalone ponad kwotę uwzględnioną ostatecznie przez Sąd Apelacyjny byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do przedmiotowego odszkodowania oraz z zasadami współzycia społecznego .

Przedstawienie tych okoliczności należy zacząć stwierdzenia, iż pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę, mając jednoznaczne przesłanki świadczące o zasadności stosowanego przez siebie trybu rozwiązania umowy, czego nie zmienia fakt, że kilka dni po zdarzeniu (od 25 listopada 2012r.) powód został przyjęty na oddział psychiatryczny szpitala. W szczególności dniu zdarzenia (21 listopada 2012r.) powód legitymował się aktualnymi badaniami lekarskimi o zdolności do pracy, w tym badaniami psychologicznymi, zaś okoliczności krytycznego dnia były jednoznaczne. Bezspornie powód przebywał w miejscu pracy pod wpływem alkoholu, który spożywał wspólnie z osobą nieuprawnioną do przebywania w tym miejscu i obiektywnie naruszył (w sposób ciężki, jeśli uwzględnić tylko przedmiotową stronę czynu) wskazane przez pracodawcę obowiązki, narażając go na poważne konsekwencje również w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa pracy. Dokonując rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie mógł przypuszczać i przewidywać, iż dopiero w postępowaniu sądowym zostanie ujawniona dość niespodziewana, i zaskakująca (dla osób, które nie posiadają specjalistycznej wiedzy medycznej) okoliczność, że w dniu zdarzenia, z powodu choroby psychicznej, (o której istnieniu pracodawca nie miał wiedzy i nie był informowany), nie można zarzucić powodowi winy w popełnieniu ciężkich naruszeń dyscypliny pracy, w szczególności, że spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy, było jedynie nieświadomym przez powoda wynikiem jego choroby psychicznej. Brak winy powoda został zatem ujawniony pracodawcy dopiero w trakcie procesu, w sytuacji gdy nie można pracodawcy czynić zarzutu, że dokonując rozwiązania umowy o pracę nie miał tej wiedzy lub, że powinien ją mieć. Wskazać przy tym należy, iż od dnia 21 listopada 2012r. rozpoczął bieg termin miesięczny do rozwiązania umowy o pracę wynikający z art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w takiej sytuacji dodatkowe „karanie” pracodawcy (poza odszkodowaniem zasądzonym na rzecz się powoda na podstawie art. 56 k.p.) kwotą odszkodowania sięgającą 200 tys. zł nie jest do pogodzenia z elementarnym poczuciem sprawiedliwości, z zasadą sprawiedliwego wyważenia i poszanowania interesów obu stron oraz zasadą lojalności (art. 8 k.).

Trafnie zwraca uwagę strona pozwana, iż początkowo powód domagał się przywrócenia do pracy i realizacja takiego roszczenia najlepiej odpowiadała podstawowym celom Umowy Społecznej, którym była gwarancja trwałości zatrudnienia. Celem tych przepisów nie było zatem uzyskanie nadzwyczaj wygórowanych, odpowiadających kilkuletnim wynagrodzeniom, dodatkowych świadczeń sięgających - w realiach społeczno-gospodarczych kraju jakie dotyczą zdecydowanej większości społeczeństwa - astronomicznych wręcz kwot kilkuset tysięcy złotych, ale celem

była ochrona stosunku pracy, wzmożona między innymi poprzez zagrożenie sankcją tak znacznych rozmiarów, aby pracodawca nie miał pokusy i wątpliwości, co do konieczności przestrzegania gwarancji zatrudnienia określonych w tej umowie. Zatem to przez orzeczenie o przywróceniu do pracy, powód mógł mieć zrekompensowane wszystkie ujemne skutki rozwiązania umowy o pracę dokonanego z naruszeniem art. 52 k.p.. Rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy, które było przecież zgodne z założeniami i celami porozumienia z 2005r., zmierzającymi do ochrony trwałości stosunku pracy wskazuje, iż powód sam nie miał zamiaru kontynuować tego stosunku pracy. Powód zażądał bowiem w przedmiotowej sprawie świadczenia przewidzianego na wypadek, gdy pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę nie przestrzega zobowiązań dotyczących gwarancji i trwałości zatrudnienia, a jednocześnie powód sam nie chciał (bądź nie mógł) wrócić do pracy, i nadal kontynuować zatrudnienia. Reasumując, żądanie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy jest oderwane od celów, jakie przyświecały wprowadzaniu przepisów ochronnych trwałości stosunku pracy w Umowie Społecznej, zaś żądanie odszkodowania w maksymalnej przewidzianej przez te przepisy wysokości w sytuacji, gdy powód nie chciał lub nie mógł (ze względu na stan zdrowia) wrócić do pracy, a więc z przyczyn wyłącznie dotyczących samego powoda, jest sprzecznym ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania przewidzianego w art. 11 Umowy Społecznej nadużyciem tego prawa.

Biorąc wreszcie pod uwagę, iż przedmiotowe świadczenie w założeniu ma również charakter kompensacyjny, istotnym elementem leżącym u podstaw oceny, iż żądanie zasądzenia kwoty dochodzonej w pozwie jest sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem odszkodowania nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. stanowi kwestia szkody, a w zasadzie jej brak po stronie powoda. Tuż po zdarzeniach z dnia 21 listopada 2012r. powód stał się niezdolny do pracy, w wyniku czego pobierał zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne i w końcu rentę z tytułu niezdolności do pracy. Uzasadnione więc w takich okolicznościach jest twierdzenie, iż to nasilenie i ujawnienie objawów choroby psychicznej jakie miało miejsce od 21 listopada 2012r., czyli stan zdrowia psychicznego powoda,( a nie tryb rozwiązania umowy o pracę) uniemożliwił mu dalsze wykonywanie pracy i w efekcie kontynuowanie stosunku pracy. Powód uzyskał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy (k- 91 akt IVP 153/13/N) od 19 listopada 2013r. (od zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego) na okres do 30 listopada 2015r. w kwocie 2664,36 zł. brutto. Gdyby powód żądał przywrócenia do pracy, realizując takim wyborem roszczenia zasadnicze cele jakie przyświecały normom zawartym w Umowie Społecznej, nie mógłby liczyć na wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okresy pobierania zasiłku chorobowego, a potem świadczenia rehabilitacyjnego (por. SN wyrok z 19 kwietnia 2006r I PK 158/05 OSNP 2007 nr 7-9 poz, 622). Zatem samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nie spowodowało żadnej szkody po stronie powoda, żadnego uszczerbku w jego dochodach.

Okoliczność, że powód pobierał zamiast wynagrodzenia za pracę niższy zasiłek chorobowy, następnie świadczenie rehabilitacyjne, a w końcu rentę z tytułu niezdolności do pracy, nie jest wynikiem wadliwej czynności pracodawcy w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę, lecz wynikiem niezależnego od pracodawcy stanu zdrowia powoda, choroby psychicznej, która miała być przyczyną sprawczą bezprawnego (choć niezawinionego) zachowania powoda w dniu 21 listopada 2012r., które pracodawca miał prawo w świetle znanych mu okoliczności uznać za uzasadnioną przyczynę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. W takiej sytuacji odszkodowanie wysokości niemal 200 000 zł nie jest żadnym elementem komenstaty lecz źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści (por. wyrok SN z 10.02.2012r. II PK 144/11 LEX nr 1167470), zaś samo żądanie tak wysokiego odszkodowania jest sprzeczne z elementarnym poczuciem sprawiedliwości (art. 8 k.p.). Fakt, że do końca okresu ochronnego powód był czyściwo niezdolny do pracy i pobierał rentę z tego tytułu, przemawia za miarkowaniem odszkodowania także z uwagi na treść art. 10 ust 1 pkt e. Umowy Społecznej. Strony tej umowy wyraźnie chciały wyłączyć spod ochrony te przypadki, w których rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do „stałej” renty z tytułu niezdolności do pracy.

Na tle wskazanych wyżej przesłanek, pozwalających ocenić żądanie z punktu widzenia nadużycia prawa, nie sposób uniknąć w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy następującej konstatacji: To stan zdrowia powoda, jako okoliczność niezależna od pracodawcy, o którym nie miał on wiedzy, stał się przyczyną sprawczą ciągu zdarzeń w wyniku, w wyniku których powód utracił zatrudnienie, a pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę, przy braku świadomości okoliczności wyłączających winę powoda, musiał - w sytuacji gdy powód nie domagał

się przywrócenia do pracy - ponieść koszty zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania z art. 56 k.p. Żądanie powoda zasądzenia dodatkowego odszkodowania w wysokości 197 556,30 zł należy w takiej sytuacji ocenić jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa nadużyciem prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Uznając zatem w świetle powyższych ocen za odpowiednie dodatkowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę to, iż ze względu brak istotnego elementu szkody ( bowiem nawet gdyby pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę , powód z uwagi na objawy choroby psychicznej byłby niezdolny do pracy, pobierając świadczenia z ubezpieczenia chorobowego oraz rentowego), przedmiotowe odszkodowanie może realizować co najwyżej tylko funkcję odszkodowania ryczałtowego, funkcję penalizującą za formalne naruszenie postanowień Umowy Społecznej. Prawo pracy jak już wskazano, przewiduje zasadniczo ryczałtowy charakter odszkodowań dotyczących wadliwego rozwiązania umowy o pracę, nawet w wyniku błędów pracodawcy natury proceduralnej, które to odszkodowanie, co do zasady, nie przekracza wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Uwzględniając zatem wszystkie wyżej wskazane przesłanki, taką kwotę odszkodowania Sąd Apelacyjny uznał za najbardziej odpowiednią.

W oparciu o powołane wyżej przepisy prawa materialnego, w szczególności zawarte w Umowie Społecznej z dnia 27 czerwca 2005r. oraz art. 8 k.p., a także przepisy art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok jak w sentencji, oddalając powództwo w zakresie przewyższającym odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda. O kosztach postępowania za obie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując w całości od obciążania powoda kosztami postępowania za pierwszą instancję oraz w przeważającej części kosztami postępowania apelacyjnego. Sąd Apelacyjny w oparciu o ten przepis, przy częściowym tylko uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik postępowania apelacyjnego (art. 98 k.p.c. w. zw. z art. 391§1k.p.c. ) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej jedynie zwrot połowy kosztów opłaty sądowej od apelacji, biorąc pod uwagę zakres w jakim żądanie apelacji zostało uwzględnione. Sąd odwoławczy uznał bowiem, iż istnieją szczególne okoliczności, które uzasadniają w zakresie kosztów postępowania stosowanie zasady słuszności z art. 102 k.p.c. Te okoliczności są związane przede wszystkim ze stanem zdrowia powoda, uzasadniającą częściową niezdolność do pracy oraz związane są z uznaniem powoda za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Choroba na którą powód cierpi, w praktyce uniemożliwiła mu kontynuowanie dotychczasowego zatrudnienia oraz spowodowała konsekwencje w postaci istotnego pogorszenie jego sytuacji życiowej i finansowej (znaczny spadek stałych dochodów). Należy też uwzględnić, iż powód posiada w dalszym ciągu na utrzymaniu dwójkę uczących się dzieci. Ponadto zastosowanie w pełnym zakresie zasady odpowiedzialności za wynik procesu w odniesieniu do kosztów postępowania, zniweczyłoby w odczuciu powoda sens ostatecznego rozstrzygnięcia ( w świetle którego, co do zasady, powód wygrał proces), bowiem koszty procesu pochłonęłyby większą część z zasądzonej od strony pozwanej kwoty.

SSA Bożena Lichota SSA Monika Kowalska SSO (del) Dariusz Płaczek