

Sygnatura akt III P 7/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 31-05-2016 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Elwira Świecka

po rozpoznaniu w dniu 31.05.2016 w Koninie

sprawy (...) G. B.

przeciwko (...) **S.A. Oddział w K.**

o odszkodowanie

1. **Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 77.269,80 zł (siedemdziesiąt siedem tysięcy dwieście sześćdziesiąt dziewięć złotych 80/100) tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia.**
2. **W pozostałym zakresie powództwo oddala.**
3. **Umarza postępowanie w zakresie roszczenia ponad kwotę 138.537,48 zł.**
4. **Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.832 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

SSO Elżbieta Majewska

Sygnatura akt III P 7/15

## UZASADNIENIE

Powód G. B. wniósł przeciwko (...) S. A. z/s w G. Oddział w K. do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01.07.1991 r. oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód podał, że zatrudniony był u pozwanej jako technik ds. oględzin sieci w (...) S.A w K. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1.07.1991 r. Wskazał, że pracodawca dokonał mu wypowiedzenia umowy o pracę wskazując jako przyczynę utratę zaufania czego powodem miała być odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji z pracodawcą oraz oświadczenia o zapoznaniu się z decyzją (...)nr (...)z 30.05.2014 r., a także naruszenie umowy o zakazie konkurencji z 5.12.2008 r. poprzez zawarcie umowy ramowej ze spółką (...)na wykonanie prac budowlano – montażowych objętych zakazem konkurencji. Powód wskazał, że poinformował pracodawcę o braku zgody

na podpisanie umowy i wyraził propozycję rozwiązania stosunku pracy

za porozumieniem stron na zasadach określonych w postanowieniu „zasad indywidualnych odejść pracowników” za wypłatą świadczeń w nich określonych tj. kwotą 120.000 złotych. Pracodawca jednak nie wyrażał na to zgody tłumacząc to okolicznością, że nie jest zainteresowany zmniejszeniem zatrudnienia w Rejonie (...) w K.. W uzasadnieniu powód wskazał również, że był on objęty „gwarancją zatrudnienia” i z tego tytułu przysługuje mu roszczenie o wypłatę odszkodowania w kwocie 252.000 złotych za czas do który miał przepracować w pozwanej spółce.

Na rozprawie w Sądzie Rejonowym w Koninie w dniu 28.05.2015 r. G. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 252.000 zł tytułem odszkodowania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z dnia 30.06.2015 r. Sąd Rejonowy w Koninie roszczenie powoda o zapłatę kwoty 235.997,88 zł tytułem odszkodowania przekazał do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie właściwego do rozpoznania sprawy.

W piśmie procesowym z dnia 14.12.2015 r. powód wskazał, że podstawę roszczenia stanowi Umowa (...)nr (...) – (...) (...)dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) z dnia 19.07.2007 r. Zaznaczono, że Umowa Społeczna zawiera w swojej treści regulacje związane z zapewnieniem pracownikom szczególnej ochrony stosunku pracy poprzez dokonywanie rozwiązywania i wypowiedzania warunków pracy i płacy zgodnie z postanowieniami Umowy. W przypadku natomiast naruszenia Gwarancji Zatrudnienia pracodawca zobowiązał się do wypłaty 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 za urlop wypoczynkowy. Powód podał, że zasądzona kwota powinna wynosić 252.000 złotych lecz została ona pomniejszona o kwotę 16.002,12 zł zasądzoną wyrokiem Sądu Rejonowego w Koninie z 30.06.2015 r. w sprawie IV P 353/14 tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę co ostatecznie daje kwotę 235.997,88 zł.

Pozwana (...) w G. Oddział w K. w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych.

Pozwana podniosła, że Umowa Społeczna i zawarte w niej Gwarancje Zatrudnienia dotyczą takich sytuacji, które są związane z procesem konsolidacji i restrukturyzacji, natomiast sytuacja powoda i przyczyny dla których zdecydowano się rozwiązać z nim umowę o pracę nie były powiązane z tymi procesami. Intencją zawarcia tej umowy była minimalizacja skutków dla pracowników objętych restrukturyzacją firmy a nie wszystkich sytuacji. Zdaniem pozwanej interpretacja zapisów Umowy nie może doprowadzić do tego, aby wyłączała ona możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż byłoby to sprzeczne z zapisami Konstytucji oraz art. 8 k.p. Zaznaczono również, że zawarcie Umowy (...)nie znajdowało oparcia w delegacji ustawowej. Pozwana zakwestionowała także i wysokość dochodzonego odszkodowania podnosząc, że powinna zostać ona wyliczona według przyjęcia wynagrodzenia powoda obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. 5.151,32 zł) oraz okres do końca obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia tj. 30 miesięcy co daje kwotę 138.537,48 zł, gdyż od uzyskanej wartości należało odjąć także kwotę 16.002,12 złotych. Podkreślono, że kwota odszkodowania winna ulec nadto miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p. w zw. z art. 484 § 2 k.c. i w związku z art. 300 k.p. Według pozwanej należy bowiem uwzględnić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zachowanie się powoda, prowadzenie działalności gospodarczej i wykonywanie usług konkurencyjnych wobec pracodawcy. Zwrócono również uwagę, że w ramach programu dobrowolnych odejść pracownicy uzyskiwali kwoty wynoszące od 70.000 zł do 110.000 zł.

Ostatecznie G. B. podzielił mechanizm obliczenia wysokości odszkodowania wskazany przez pozwaną i wniósł o zasądzenie wynikającej z obliczenia kwoty oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Powód G. B. był pracownikiem (...) w G. Oddział w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.07.1991 r. pracującym ostatnio na stanowisku technika ds. oględzin sieci w Wydziale (...) (...) w K. z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy 5151,32 zł. Do obowiązków powoda należało m. in. wykonywanie sieci transformatorowych, linii niskiego, średniego i wysokiego napięcia.

Od dnia 01.07.2004 r. powód posiada zarejestrowaną własną działalność gospodarczą działając pod nazwą B. G. P. Elektryczne z miejscem wykonywania działalności w K.. Przedmiot działalności związany jest z wykonywaniem instalacji elektrycznych. W ramach działalności powód wykonywał usługi na rzecz firmy (...) w W., które były pracami pomocniczymi służącymi wykonaniu przyłącza. Podmiot ten pracował na sieciach, które stanowiły własność pozwanej i firma (...) zlecała pozwanej wykonanie niektórych prac w zakresie wykopów ziemnych.

Powoda z pozwaną spółką łączyła umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy z dnia 05.12.2008 r. Zakaz podejmowania i prowadzenia czynności objętych umową obowiązywał pracownika, jeżeli czynności te były objęte zakresem aktualnie prowadzonej działalności gospodarczej pracodawcy, określonym w statucie (...) (§ 3). W przypadkach szczególnych pracownik mógł uzyskać zgodę pracodawcy na wykonywanie czynności objętych zakazem konkurencji (§ 5). Nie stanowiło naruszenia zakazu konkurencji praca na rzecz podmiotów zależnych oraz organizacji współpracujących z (...)

Decyzją Dyrektora Generalnego Oddziału w K. Nr (...) z dnia 30.05. 2014 r. wprowadzono u pozwanej obowiązek zawierania przez wszystkich pracowników zatrudnionych w(...) Oddział w K. umów o zakazie konkurencji wobec pracodawcy, o których mowa w art. 101<sup>((1))</sup> k.p.

Jako działalność konkurencyjną wskazano wykonywanie czynności, których przedmiot pokrywa się z wykonywaną przez E. - Operator działalnością jako operatora systemu dystrybucji, określoną szczegółowo w ustawie z dnia 10.04.1997 r. Prawo energetyczne. Przez działalność objętą zakazem konkurencji w szczególności wskazano: prowadzenie działalności w zakresie usług dystrybucji lub przesyłu, eksploatację, konserwację i remonty sieci dystrybucyjnej lub przesyłowej, projektowanie lub budowę przyłączy; wykonywanie ekspertyz wpływu przyłączanych urządzeń lub instalacji na system elektroenergetyczny. W § 3 decyzji wskazano, że każdy pracownik zobowiązany jest do zawarcia z pracodawcą w formie pisemnej odrębnej umowy w przedmiocie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. § 4 decyzji wskazywał, że każde naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji, o którym mowa w decyzji stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i 2 pkt 4 Kodeksu Pracy oraz w odpowiednich postanowieniach Regulaminu Pracy obowiązującego w (...)Oddział w K. i podlegać będzie odpowiedzialności zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Pracy. Załącznikiem do w/w decyzji była umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz wzór oświadczenia pracownika, w którym oświadcza, że zapoznał się z jej treścią.

W piśmie z dnia 10.06.2014 r. pozwana w celu realizacji postanowień decyzji nr (...) z dnia 30.05.2014 r. zobowiązała pracowników do przedłożenia informacji

o umowach zawartych przed dniem wejścia w życie w/w decyzji i realizowanych nadal z podmiotami zewnętrznymi z obszaru objętego zakazem konkurencji w terminie do 18.06.2014 r. oraz do przedłożenia informacji o umowach zawartych przed dniem wejścia w życie w/w decyzji i realizowanych nadal z (...) lub podmiotami będącymi poprzednikami prawnymi tej spółki w terminie do 18.06.2014 r.

Powód został zapoznany z w/w decyzją przez swojego bezpośredniego przełożonego i otrzymał do podpisania umowę o zakazie konkurencji oraz oświadczenie o zapoznaniu się z treścią w/w decyzji. Powód nie wyraził zgody na podpisanie umowy o zakazie konkurencji oraz udzielenia informacji na temat umów zawartych z podmiotami zewnętrznymi realizowanymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, uznając, że udostępnienie takich informacji narusza ustawę o ochronie danych osobowych, a jednocześnie stał na stanowisku, że jej podpisanie spowoduje, że ani on a nikt z jego członków rodziny nie będzie mógł prowadzić działalności w zakresie wykonywania prac elektrycznych. Jednocześnie w dniach 11.06.2014 r., 26.08.2014 r. G. B. składał do pracodawcy wnioski

o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron na zasadach określonych postanowieniami „Zasad Indywidualnych Odejsć Pracowników” za wypłatą przewidzianych tam świadczeń. Żądanie to miało związek z obowiązującym wcześniej i wprowadzonym uchwałą nr (...) Zarządu (...) z dnia 23.07.2013 r. programem indywidualnych odejsć pracowników za odszkodowaniem. Pomimo tego, iż okres jego obowiązywania upłynął w dniu 31.08.2013 r. tym niemniej zdarzały się przypadki, w których pracodawca wyrażał zgodę na odejście pracownika z pracy na warunkach przewidzianych w tym programie. Szczegółowe zasady warunków programu były zawarte w załączniku do w/w uchwały określonym jako „zasady indywidualnych odejsć pracowników zatrudnionych u wszystkich Pracodawców wchodzących w skład (...). W § 3 podano,

że pracownikom zatrudnionym w komórkach organizacyjnych Pracodawcy, objętym procesem restrukturyzacji, którzy wystąpią z taką inicjatywą składając stosowną ofertę, tworzy się możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracowników z zachowaniem prawa do świadczeń o których mowa niżej, z zastrzeżeniem prawa pracodawcy do uzasadnionej odmowy rozwiązania stosunku pracy w tym trybie pod warunkiem złożenia przez pracownika w terminie od dnia wprowadzenia w życie niniejszych zasad do dnia 28.08.2013 r. oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, zgodnej ze wzorem określonym w załączniku nr (...) do Zasad. W § 4 przewidziano wzór za pomocą którego dokonywano wyliczenia świadczeń, który zależał od wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia

oraz przepracowanych lat pracy, zaznaczając, że wysokość tych świadczeń nie może wynosić więcej niż 110.000 złotych i nie mniej niż 70.000 zł brutto. Z powyższego programu skorzystało 20 pracowników zatrudnionych w różnych komórkach organizacyjnych pozwanej. Po okresie jego obowiązywania pracownik nadal mógł skorzystać z tego programu, przy czym powód mógłby liczyć na nie więcej niż 90.000 złotych.

Pozwana negatywnie rozpoznawała zgłaszane wnioski tłumacząc to faktem,

że nie jest zainteresowana zmniejszeniem zatrudnienia w Rejonie Dystrybucji w K. z pracownikami z obszaru zarządzania eksploatacją. Powód ponowił swój wniosek również w piśmie z 29.09.2014 r. nadal podtrzymując swoje stanowisko o braku zgody na podpisanie umowy o zakazie konkurencji i ujawnieniu danych podmiotów na rzecz których wykonywał swoją działalność gospodarczą.

U pozwanej obowiązuje zawarta w dniu 19.07.2007 r. Umowa(...)nr (...) – (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) Umowa została podpisana pomiędzy związkami zawodowymi (w tym m.in. Międzyzakładowym (...) Oddział (...) K. w K.) a m.in. (...) w G.. Strony umowy wskazały, że Umowa Społeczna została zawarta na podstawie art. 9 kodeksu pracy, art. 261 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz wcześniej zawartych porozumień. Umowa Społeczna wchodziła w życie z dniem 1 sierpnia 2007 r. i na okres do dnia 1.08.2017 r. przewiduje one określone Gwarancje Zatrudnienia dla pracowników pozwanej spółki.

W Umowie (...) zdefiniowano pojęcie „gwarancji zatrudnienia” jako zakaz rozwiązywania umów o pracę z pracownikami i zakaz wypowiedzania warunków pracy lub płacy poza wyjątkami określonymi w Umowie (...). Za „pracowników” strony umowy uważały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u pracodawcy na dzień wejścia umowy społecznej w życie.

W dziale „III” zatytułowanym Gwarancje Zatrudnienia wskazano w art. 12,

że pracownikom objętym postanowieniami Umowy Społecznej zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy, co oznacza zobowiązanie dla pracodawców 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 postanowieniami tej umowy (art. 12 ust. 1 i 2). Wskazano, że pracodawcy zobowiązują się w ciągu 120 miesięcy od wejścia Umowy (...)w życie zapewnić gwarancje zatrudnienia (art. 12 ust.3).

W art. 14 Umowy (...) przewidziano, że w okresie gwarancyjnym nie stanowi naruszenia Gwarancji Zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami :

a) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika,

- b) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 k.p.,
- c) których umowa o pracę na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki została zawarta lub po wykonaniu określonej pracy,
- d) którzy nabyli prawo do emerytury,
- e) którzy mają ustalone prawo do świadczenia emerytalnego na podstawie przepisów szczególnych,
- f) którzy w związku z niezdolnością do pracy nabyli prawo do renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy,
- g) którzy złożyli z własnej inicjatywy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron,
- h) którzy nie przyjęli wypowiedzenia zmieniającego nie naruszającego postanowień art. 13 Umowy (...).

Ten ostatni przypadek odnosił się do art. 13 Umowy (...), który stanowi, że pracodawcy nie mogą wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentujący pracownika związek zawodowy zgłosił pracodawcy zastrzeżenia co do zamiaru takiego wypowiedzenia, a zachodzi jedna z wymienionych sytuacji :

- 1) skutek wypowiedzenia pracownikowi powierzono pracę o większym ryzyku zawodowym w rozumieniu prawa pracy,
- 2) powierzono pracę wymagającą innych kwalifikacji zawodowych od aktualnie posiadanych, chyba że pracodawca zapewnił ich uzyskanie w wyniku stosownego przeszkolenia,
- 3) wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia pracownika,
- 4) wypowiedzenie zmienia miejsce pracy pracownika na położone w odległości większej niż 45 km od miejsca określonego w jego umowie o pracę, przy czym czas dojazdu nie może być dłuższy niż 1,25 godziny publicznymi środkami komunikacji,
- 5) brak zgody pracownika na przejście do innego pracodawcy w grupie kapitałowej, o ile nie jest to związane z likwidacją stanowiska pracy u dotychczasowego pracodawcy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Z art. 15 Umowy wynika, że 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 nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy liczonego jak powyżej. Zaznaczono, że odszkodowanie nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę.

W dniu 30.10.2014 r. pozwana, po uprzednim zawiadomieniu organizacji związkowej i mimo jej zastrzeżeń co do zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy, także w zakresie obowiązujących pozwaną Gwarancji Zatrudnienia, wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01.07.1991 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczął się 1.11.2014 r., a upłynął 31.01.2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania ze strony pracodawcy, wynikająca z odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji z pracodawcą oraz oświadczenia o zapoznaniu się z Decyzją (...) nr (...)z dnia 30.05.2014 r. w tej sprawie oraz naruszenie umowy o zakazie konkurencji z dnia 05.12.2008 r. poprzez zawarcie umowy ramowej ze spółką (...) na wykonywanie prac budowlano- montażowych objętych zakazem konkurencji.

Dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie nastąpiło wbrew zapisom o Gwarancji Zatrudnienia określonym w art. 12. Było ono sprzeczne z treścią art. 14 Umowy, albowiem nie przewidziano tam możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

G. B. odwołał się od złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę i Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie wyrokiem z dnia 30.06.2015 r. (sygn. akt IV P 353/14) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.002,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7.11.2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę. Powód nie domagał się przywrócenia do pracy, albowiem uznawał, że skoro pracodawca zarzuca mu utratę zaufania to nie wyobraża on sobie dalszego kontynuowania zatrudnienia. W trakcie postępowania pozwana zgłaszała mu jednakże propozycję powrotu do pracy, lecz warunkowała to wyrażeniem przez niego zgody na podpisanie umowy o zakazie konkurencji. Na ten warunek powód nie chciał przystąpić wobec czego domagał się zasądzenia od pracodawcy 3-miesięcznego odszkodowania.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana i Sąd Okręgowy w Koninie wyrokiem z dnia 18.12.2015 r. (sygn. akt III Pa 31/15) oddalił apelację.

Powód aktualnie prowadzi własną działalność gospodarczą. Dla jej potrzeb zatrudnia 3 osoby. W 2014 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej powód osiągnął dochód wynoszący 127.904,21 zł przy przychodach wynoszących 1.447.457,07 zł., a w 2015 r. dochód 84.861,30 zł przy przychodzie 1.526.638,54 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy przez powoda (k. 8- 40), dokumentów dołączonych przez pozwanego (k. 65-73), zeznań podatkowych za 2014 r. i 2015 r., pisma związku zawodowego (...) (k.122), akt osobowych powoda, akt Sądu Rejonowego w Koninie IV P 353/14 w tym Umowy (...)nr(...) (k. 145-181 SR w K. IV P 353/14), zeznań świadków : L. J. (k. 104v-105), E. Ł. (k. 113v-114), zeznań powoda G. B. (k. 114v-115).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwością Sądu i nie była kwestionowana przez strony. Decydujące znaczenie w niniejszej sprawie miała interpretacja zapisów Umowy (...) i zagadnienie mocy wiążącej tego dokumentu oraz możliwości zastosowania wynikającej z niej gwarancji zatrudnienia do sytuacji powoda. Sama treść Umowy (...) nie była przy tym kwestionowana tak jak i innych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i przedłożonych przez strony postępowania. Brak było przesłanek by odmówić dokumentom zebranych w aktach sprawy przymiotu wiarygodności.

Zeznania świadków L. J. oraz E. Ł. Sąd uznał za przekonujące, albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach. Wprawdzie E. Ł. uznawała, że pozwana dokonując powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie naruszyła Gwarancji Zatrudnienia przewidzianych w Umowie (...), lecz powyższe stanowi jedynie jej własną interpretację postanowień Umowy.

Zeznania powoda Sąd uznał za szczere oraz wiarygodne, gdyż korespondowały one z dokumentami znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych. Należy przy tym podkreślić, że istota sporu w niniejszej sprawie nie odnosiła się do rozbieżności co do ustaleń stanu faktycznego, ale rozbieżności stron co do wynikających konsekwencji prawnych ze stanu faktycznego. Ogólnie rzecz ujmując spór stron koncentrował się jedynie wobec kwestii oceny możliwości zastosowania wobec powoda stosownych regulacji Umowy (...).

Powód swoje roszczenie wywodził z treści zawartej w dniu 19.07.2007 r. Umowy (...) nr (...) i przewidzianej w niej gwarancjach zatrudnienia. Przeciwno żądaniu powoda, pozwana formułowała zarzut, że zawarcie Umowy (...) było związane z procesem konsolidacji i restrukturyzacji, a okoliczności w których rozwiązano z powodem stosunek pracy nie miały być z tymi powiązane. Dalej zwrócono uwagę, że interpretacja zapisów Umowy (...) w taki sposób,

aby wykluczała możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, narusza konstytucyjną zasadę swobody prowadzenia działalności gospodarczej a także jest sprzeczna z treścią art. 8 k.p.

W pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu, że zawarcie umowy społecznej nie znajdowało oparcia w delegacji ustawowej. Jakkolwiek pozwana nie rozwija tego stanowiska, tym niemniej zarzut ten należy odczytywać jako brak podstaw do uznania, aby Umowa Społeczna miała charakter normatywny i mogła stanowić źródło prawa pracy.

W kontekście powyższego należy przypomnieć, że Umowa(...) nr (...) została zawarta pomiędzy spółkami wchodzącymi w skład Grupy (...) a związkami zawodowymi działającymi w tych spółkach i dotyczy zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...). Umowa powyższa została zawarta co wynika z jej zapisów na podstawie art. 9 k.p., a także art. 26<sup>((1))</sup> ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j. Dz.U z 2001r., Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz wcześniejszych porozumień zawartych pomiędzy jej stronami.

Zdaniem Sądu przedmiotowa umowa społeczna w świetle ugruntowanego już poglądu orzecznictwa posiada walor źródła prawa (porozumienia zbiorowego).

Po latach kontrowersji na temat mocy wiążącej pakietów socjalnych, przyjmuje się, już dzisiaj pogląd o ich normatywnym charakterze. Podstawą takiej oceny stanowi stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z 23 maja 2006 r. III PZP 2/06, OSNP 2007/3-4/38, w którym stwierdzono, że przepisy porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

W uzasadnieniu tej uchwały stwierdzono, że pojęcia "oparcia na ustawie" z art. 9 § 1 k.p. nie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego (umowy nazwanej zbiorowego prawa pracy) ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu "oparcie na ustawie" byłoby bowiem zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Pojęcie to należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, za takim szerokim rozumieniem pojęcia "oparcia na ustawie" w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. innego porozumienia zbiorowego przemawiają względy systemowe (w tej konkretnie sprawie, m.in. regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 261 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy) (zob. też uchwała Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11 Lex nr 1254680).

Wprawdzie uchwała ta odnosi się do porozumienia zawartego pomiędzy związkami zawodowymi, a dominującą spółką handlową, która jest pracodawcą, to rozważania zawarte w uzasadnieniu można odnieść również do stanu faktycznego niniejszej sprawy. Skoro bowiem przepisami prawa pracy są postanowienia zawarte z jednej strony przez dominującą spółkę handlową, to tym bardziej przepisami prawa pracy jest porozumienie zawarte pomiędzy organizacjami związków zawodowych, a pozwaną spółką.

Stanowisko zaprezentowane w tej uchwale zyskało akceptację w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego, który kilkakrotnie wypowiadał się o normatywnym charakterze pakietu socjalnego (zob. np. wyroki z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007 nr 13 -14, poz. 186; z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 87; z dnia 10 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP nr 15-16, poz. 190 i z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, LEX nr 603200).

Powyższe okoliczności świadczą, że przedmiotowa Umowa Społeczna stanowi źródło prawa pracy i obowiązuje pozwaną i mogła z uwagi na normatywny charakter stanowić dla powoda źródło roszczenia odszkodowawczego.

Odnosnie natomiast twierdzenia pozwanej jakoby powód nie mógł żądać przewidzianego w Umowie (...) odszkodowania albowiem przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę nie była związana z procesem konsolidacji i restrukturyzacji to stanowisko to uznać należało za niezasadne.

Niewątpliwie ma rację pozwana, że Umowa Społeczna co wynika już z samego jej tytułu odnosi się do zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy E.. Została ona zawarta w trakcie procesu integracyjnego segmentu energetycznego. Stanowiła element przekształceń podmiotowych, których istotą było połączenie wielu odrębnych spółek prawa handlowego w jeden byt. Mylne jest jednak twierdzenie pozwanej, aby przedmiotowa umowa miała zastosowanie jedynie do sytuacji w których stosunek pracy miałby ulec rozwiązaniu na skutek procesu konsolidacji i restrukturyzacji, albowiem w żadnej mierze nie wynika to z treści Umowy (...). W szczególności należy podkreślić, że powód był pracownikiem pozwanej spółki w okresie obowiązywania umowy. Postanowienia umowy jasno wskazują, że z tytułu objęcia powoda postanowieniami umowy jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, a gwarancja jego zatrudnienia obejmowała okres 120 miesięcy od wejścia w życie umowy, czyli do sierpnia 2017 r. W tym okresie pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zmian w jego stosunku pracy, w tym przyjął na siebie zakaz rozwiązania z powodem umowy o pracę w okresie gwarancyjnym. Sytuacje w których nie następowało naruszenie gwarancji zatrudnienia zostały w sposób enumeratywny i kazuistyczny wymienione w art. 14 Umowy (...) i podkreślenia wymaga, że nie ma w nim przypadku powoda, a więc sytuacji w której pracodawca dokonuje pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem obowiązującego strony stosunku pracy okresu wypowiedzenia. Wobec powoda nie miała zastosowania również sytuacja o której mowa w art. 13 Umowy (...), albowiem przewidziane tam reguły dające pracodawcy możliwość skutecznego, i nienaruszającego gwarancji zatrudnienia dokonania zmiany w treści stosunku pracy, odnoszą się do wypowiedzenia zmieniającego, a nie definitywnego. W stosunku do powoda nie doszło do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy i wyrażenia przez pracodawcę woli dalszego kontynuowania zatrudnienia przy zmienionych zasadach świadczenia pracy, lecz intencją pozwanej było definitywne rozstanie się z pracownikiem. Skoro z jednym z elementów gwarancji zatrudnienia i szczególnej ochrony stosunku pracy było m.in. rozwiązywanie stosunku pracy jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami Umowy Społecznej, to treść art. 14 wskazuje, że przypadek powoda nie jest w nim przewidziany a zatem istniał po stronie pozwanej jako pracodawcy obowiązek zadośćuczynienia roszczeniu powoda. Konsekwencją powyższego jest więc konieczność realizacji przez pozwaną ciężącego na niej obowiązku określonego treścią art. 15 ust. Umowy (...) i wypłaty przewidzianego odszkodowania. Co do zasady roszczenie powoda było więc uzasadnione.

Pozwana kwestionowała jednakże okoliczność, że przyznanie powodowi odszkodowania w okolicznościach w których nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w kontekście art. 8 k.p., gdyż nie może zyskać akceptacja sytuacja w której z zapisów Umowy (...) miałby wynikać bezwzględny zakaz wypowiedzania umów o pracę.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast polega na korzystaniu z prawa w warunkach sprzecznych z zasadami współzycia społecznego (to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania).

Należy przy tym zauważyć, że stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie, że przepis ten może znaleźć wyjątkowo zastosowanie jako środek obrony przed wykonaniem prawa podmiotowego przez stronę

uprawnioną. W orzecznictwie dominujący jest pogląd, iż powołanie się na przepis art. 8 k.p. jest możliwe jedynie wówczas, gdy podnoszący taki zarzut sam nie narusza zasad współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 472/00, OSNAPiUS 2003, nr 8, poz. 202, wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 87). Przy uwzględnieniu tzw. „zasady czystych rąk” należy zauważyć, że to pracodawca wypowiedział z powodów stosunek pracy postępując wbrew jasnym i precyzyjnym zapisom Umowy (...) wskazującym w jakich okolicznościach możliwym jest rozwiązanie stosunku pracy. Przepis art. 8 k.p. w ocenie Sądu nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania jako podstawa do oddalenia powództwa, bowiem pracodawca wypowiedział umowę o pracę, pomimo iż nie miał do tego uprawnienia w świetle postanowień Umowy Społecznej. Sąd w przedmiotowym postępowaniu nie badał zgodności z prawem rozwiązania z powodów umowy o pracę, gdyż okoliczność ta była już przedmiotem innego postępowania między stronami, zakończonego prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Koninie. 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 zasądającym od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodnie z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę i ta kwestia nie może być już przedmiotem ponownego badania.

Nie sposób również zaakceptować stanowiska pozwanej, że skorzystanie przez powoda z przysługujących mu uprawnień wynikających z Umowy (...) naruszałoby zasady konstytucyjne (tj. swobodę działalności gospodarczej wyrażoną w art. 20 Konstytucji RP). Pozwana związana jest wynegocjowanymi przez siebie postanowieniami pakietu, w tym także tymi które zmieniają na korzyść pracowników powszechne regulacje chroniące ich przed rozwiązaniem stosunku pracy czy wypowiedzaniem warunków pracy i płacy. Wprowadzenie gwarancji zatrudnienia dla pracowników nastąpiło w drodze realizacji konstytucyjnej zasady wolności do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji), wobec czego pracodawca nie może uchylić się od ich przestrzegania, z argumentacją, że naruszają one możliwość podejmowania przez pracodawcę decyzji co do działania na korzyść przedsiębiorstwa i utrzymania poziomu zatrudnienia.

O ile nie było podstaw, żeby podzielić twierdzeń pozwanej co do oddalenia żądania powoda w kontekście sprzeczności jego żądania z art. 8 k.p., to jednakże nie było błędne stanowisko pozwanej o możliwości miarkowania należnej powodowi kwoty odszkodowania właśnie na podstawie tego przepisu.

Sąd Najwyższy wypowiadał się kilkakrotnie, że odszkodowanie o charakterze ryczałtowym, należne z mocy umowy społecznej, można oceniać przez pryzmat rażącego wygórowania oraz, że odszkodowanie ryczałtowe należne z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia może być miarkowane na podstawie art. 8 kp w związku z art. 484 § 2 k.c w związku z art. 300 kp (zob. np. wyroki SN z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, z 14 września 2010 r., II PK 67/10, z 24 listopada I PK 78/10). Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis Umowy (...) (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy (...) tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej "kary ustawowej". Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażąco wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziane przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych. (por. Z.Gawlik: Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T. Wiśniewski: Komentarz do KC. Księga trzecia - Zobowiązania, t. 1, s. 496). Można jednak wyobrazić sobie i inne mierniki waloryzacji kary normatywnej, właściwe dla prawa pracy, a mianowicie: przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, legitymowanie się niskim stażem zakładowym,

charakter pracy, reguły współżycia społecznego i ocena wysokości żądanych kwot z punktu widzenia ich gospodarczej zasadności etc.

A zatem rażące wygórowanie kary normatywnej to możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu

i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowania kary, a zatem

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

Przechodząc do szczegółowych rozważań na ten temat zauważyć należy, że odszkodowanie przewidziane w Umowie (...) spełnia funkcję socjalno – represyjną i mając na uwadze treść umowy, jej zakres podmiotowy i przedmiotowy uznać należało, że stanowi ono z jednej strony rekompensatę za utratę pracy, z drugiej zaś sankcję dla pracodawcy za bezprawne działanie, wbrew gwarancjom określonym w Umowie (...) (zob. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 lipca 2011 r., II APa 2/11, POSAG 2012/1/67-88). Nie ulega również wątpliwości, że wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, a przede wszystkim nie może być nadmiernie wygórowana i nie może ona stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia.

Oceniając możliwość miarkowania odszkodowania należało wziąć pod uwagę okoliczność, że powód nie miał realnego wpływu na określoną wysokość odszkodowania przewidzianą w Umowie (...). 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 pomnożone przez miesięczne wynagrodzenie pracownika. Przemawia za tym także określenie wysokości minimalnego odszkodowania przewidzianego przez strony w wysokości siedmiokrotności miesięcznego wynagrodzenia oraz wskazanie, że odszkodowanie nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. W tej sytuacji pozwana powinna przewidzieć, że może być zobowiązana do uiszczenia na rzecz powoda kwoty odszkodowania za złamanie gwarancji zatrudnienia.

Sąd dostrzega okoliczności tkwiące po stronie powoda, które powinny zostać wzięte pod uwagę w zakresie kwestii wysokości odszkodowania. Do takich należało uznać przede wszystkim przyczynienie się powoda do definitywnego rozwiązania umowy o pracę poprzez odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji. Zawieranie tego typu umów ma chronić interes pracodawcy przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników i jej uzasadnieniem jest przyjęcie, że prowadzenie działalności konkurencyjnej względem własnego pracodawcy narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, który obowiązuje pracownika. Obowiązek ten obejmuje zakaz czynienia przez pracownika czegokolwiek, co szkodziłoby interesom pracodawcy lub prowadzonej przez niego działalności. Do tego typu szkodliwych dla pracodawcy zachowań zaliczyć należy także uczestnictwo pracownika w prowadzeniu działalności konkurencyjnej.

Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji co do zasady stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, w tym także nie jest wykluczone rozwiązanie z tego powodu stosunku pracy w trybie natychmiastowym. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1.07.1998 r., (I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480) wskazano, że podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły. Abstrahując od przyczyn dla których powód nie wyrażał zgody na zawarcie umowy o zakazie konkurencji istotnym jest, że akceptacja na powyższe dawała mu możliwość kontynuowania zatrudnienia. Powód miał szansę na dalsze trwanie zatrudnienia na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Odwołując się do sądu od wypowiedzenia mu umowy o pracę, powód nie domagał się przywrócenia

do pracy i to pomimo tego, że pracodawca jeszcze w trakcie trwającego pomiędzy stronami sporu sądowego proponował mu możliwość dalszego zatrudnienia o ile zgodziłby się na podpisanie przedmiotowej umowy. Również istniejące jeszcze przed wytoczeniem powództwa okoliczności wskazują, że pracodawca i pracownik prowadzili

rozmowy na temat możliwości polubownego załatwienia sporu. Wystąpienie z żądaniem przywrócenia do pracy odpowiadałoby z kolei podstawowemu celowi Umowy (...) jakim było zapewnienie pracownikom gwarancji trwałości zatrudnienia. Cel przedmiotowej Umowy (...) nie jest ukierunkowany na dążenie do uzyskania zazwyczaj wysokich, odpowiadającym niekiedy kilkuletnim wynagrodzeniom świadczeń, ale chodzi tutaj przede wszystkim o ochronę stosunku pracy. Przewidziane kwoty odszkodowania mają natomiast służyć skutecznej realizacji przez pracodawcę określonych w Umowie (...) gwarancji zatrudnienia zapewniając pracownikom bezpieczeństwo trwałości stosunku pracy w określonym czasie. Zgłoszenie przez powoda żądania przywrócenia do pracy dałoby możliwość zrekompensowania ujemnych skutków rozwiązania umowy o pracę i byłoby ono zgodne z celem zawartej Umowy (...). Powód wystąpił z żądaniem odszkodowania, a więc nie był on zainteresowany powrotem do pracy i kontynuowaniem zatrudnienia, natomiast to roszczenie związane z przywróceniem do pracy należy uznać jako preferowane przez Umowę Społeczną.

Przy ocenie wysokości odszkodowania Sąd kierował się także i tym, że w wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być ustalona tak, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie może natomiast stanowić dla pracownika zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.02.2012 roku, sygn. akt II PK 144/11). Podzielić należy także i stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 4.11.2010 r. (II PK 106/10, Lex nr 787462), że nie da się prawnie ani racjonalnie tłumaczyć lub uzasadniać stanowiska, że pracownik, wobec którego pracodawca nie dopełnił gwarancji wieloletniego zatrudnienia, nie ma obowiązku lub zostaje zwolniony z obowiązku poszukiwania pracy lub podejmowania innej działalności zarobkowej tylko dlatego, że potencjalnie przysługuje mu na podstawie normatywnych postanowień porozumienia prawa pracy nadzwyczajnie wysokie i nieekwiwalentne odszkodowanie zapewniające mu za wiele lat okresu "niezagwarantowanego" zatrudnienia środki utrzymania na dotychczasowym poziomie. Z powyższego wynika, że wysokość odszkodowania ma spełniać swoją funkcję także w zakresie zabezpieczenia warunków socjalno – bytowych po utracie zatrudnienia i w tym kontekście należy zauważyć, że powód pomimo ustania stosunku pracy kontynuuje i to z powodzeniem prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Zeznania podatkowe za lata 2014 r. i 2015 r. wskazują, że działalność generuje wysoki przychód i w tych latach powód osiągał również niemały dochód. Sąd dostrzega również okoliczność, że wynikająca z Umowy (...) wysokość odszkodowania odbiega w sposób istotny od tego co pracownik domagał się uzyskać od pracodawcy proponując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z jednoczesną zapłatą świadczenia wynikającego z zasad indywidualnych odejść pracowników. Zasady te pomimo, iż przewidziany okres ich obowiązywania już upłynął, to jednak były nadal stosowane przez pracodawcę wobec niektórych pracowników. Zgodnie z nimi powód mógłby uzyskać nie więcej niż 110.000 złotych w okresie obowiązywania programu, natomiast ze znajdującej się w aktach osobowych informacji o wysokości odszkodowania wyliczonej według procedury indywidualnych odejść, powód w chwili zgłoszenia tej propozycji mógłby liczyć na otrzymanie kwoty 90.000 złotych.

Przy ocenie miarkowania nie można było pominąć także i tej okoliczności, że kwota odszkodowania ma stanowić w pewnym zakresie także rekompensatę za krzywdę niemajątkową i nie powinna być oderwana od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno – gospodarczych. Zadośćuczynienie powinno być utrzymane w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa co było wielokrotnie podkreślane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Kwota dochodzona przez powoda odbiega od wysokości kwot zadośćuczynienia przyznawanych osobom poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała czy wywołaniem rozstroju zdrowia przyznawanych przez sądy powszechne, a w niniejszej sprawie chodzi o zasądzenie na rzecz powoda rekompensaty za samą utratę pracy.

Sąd uznając również zasadność miarkowania miał na uwadze także

i te okoliczności, że sposób w jaki pracodawca rozstał się z pracownikiem nie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, przewidziane w prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane kwotą wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a także to, że z uwagi na charakter działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę z dużym stopniem prawdopodobieństwa można przyjąć, że kwota wypłaconego powodowi odszkodowania zostanie w kalkulowanej w cenę sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej poszczególnym odbiorcom, a więc to, że ostatecznie koszt odszkodowania zostanie poniesiony przez konsumenta usług pozwanej.

W ocenie Sądu biorąc pod uwagę powyższe okoliczności uznać należało, że przyznanie powodowi wynikającej z Umowy (...) kwoty odszkodowania w pełnej wysokości byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Celowym było więc obniżenie wartości odszkodowania z uwzględnieniem okoliczności, że zarówno pracownik jak i pracodawca doprowadzili do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wiedział, że obowiązują go określone gwarancje zatrudnienia wynikające z Umowy (...), których naruszenie będzie rodziło skutek w postaci konieczności zapłaty odszkodowania, natomiast pracownik odmawiając podpisania umowy o zakazie konkurencji liczył się z utratą pracy, a jednocześnie nie domagał się przywrócenia do pracy. Z tych względów Sąd uznał, że powinno się obciążyć strony odpowiedzialnością z tego tytułu po połowie. Mając na uwadze wskazany w Umowie (...) mechanizm wyliczenia odszkodowania powodowi należałoby się odszkodowanie w wysokości 154.539,60 złotych (5151,32 zł x 30 miesięcy) wobec czego należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda kwotę 77.269,80 złotych. Od powyższej kwoty Sąd nie odliczał uzyskanego przez powoda odszkodowania w związku z niezasadnym mu wypowiedzeniem umowy o pracę, albowiem strony Umowy (...) świadomie i dobrowolnie przyjęły, że kwota odszkodowania nie wyczerpuje innych roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

W pozostałej części powództwo jako zbyt wygórowane podlegało oddaleniu.

W zakresie dochodzenia przez powoda kwoty przekraczającej wysokość 138.537,58 zł Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie albowiem powód zgodził się z taką wartością odszkodowania wyliczonego przez pozwaną i cofnął pozew w zakresie przekraczającym tę wysokość.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując ich stosunkowego rozdzielenia mając na uwadze wynik procesu.

Powód w pozwie dochodził kwoty 235.997,88 złotych, a ostatecznie otrzymał kwotę 77.269,80 zł a więc wygrał przedmiotowy spór w 32 %. Na poniesione przez strony koszty procesu składało się wynagrodzenie pełnomocników w wysokości po 5.400 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz.U.2013.490 w brzmieniu obowiązującym przed 1.08.2015 r.) a w przypadku powoda również uiszczona opłata sądowa w wysokości 11.800 złotych. Dokonując więc stosunkowego rozdzielenia kosztów powodowi należałoby się zwrot kwoty 5.504 zł (17.200 zł x 32 %) natomiast pozwanej 3672 zł (5.400 zł x 68 %). Wynikająca z tego różnica w kwocie 1832 zł podlegała zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda o czym orzeczono jak w punkcie 4 wyroku.

SSO Elżbieta Majewska