

Sygn. akt VI Pa 14/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2023 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Karolina Chudzinska

Protokolant stażysta Roksana Prill

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2023r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko (...) Zakładom (...) (...) w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) Zakładów (...) (...) w B.

w zakresie punktu 2, 3 i 4 wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 22 grudnia 2022r.

sygn. akt VII P 524/21

Oddala apelację;

Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 (trzysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt groszy) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sędzia Karolina Chudzinska

Sygn. akt VI Pa 14/23

UZASADNIENIE

Powód R. G. złożył pozew przeciwko (...) Zakładom (...) (...) w B. domagając się zapłaty kwoty 2.100 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, z tytułu odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Wniósł także o zasądzenie od pozwanej kwoty 1.693,55 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu, z tytułu wynagrodzenia za okres obowiązywania gwarancji zatrudnienia, na podstawie pakietu socjalnego zawartego przez pozwaną z organizacjami związkowymi, w związku z połączeniem pozwanej z (...) Zakładami (...) numer (...)z siedzibą w W.. Poza tym wniósł o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł w szczególności, że był zatrudniony u pozwanej począwszy od 2016 roku do dnia 11 października 2021 roku na czas nieokreślony, na 1/8 etatu, początkowo na stanowisku kierownika obsługi

liniowej, bazowej i warsztatowej, a następnie z uwagi na wzrost ilości obowiązków, począwszy od dnia 18 września 2019 roku, na stanowisku kierownika obsługi bazowej w linii biznesowej pozwanej odpowiedzialnej za serwisowanie i naprawę samolotów cywilnych. Do obowiązków powoda na stanowisku kierownika obsługi bazowej należało nadzorowanie jakości pracy podległego mu zespołu serwisowego, odpowiadał on za procesy produkcyjne, plany pracochłonności oraz delegował zadania pracownikom podległego zespołu zgodnie z ich kompetencjami. Przez cały okres zatrudnienia u pozwanej wbrew treści umowy o pracę, powód zasadniczo świadczył pracę z biura w W. przy ulicy (...) Wykonywanie obowiązków pracowniczych nie wymagało bowiem od niego osobistej obecności w B.. W siedzibie pozwanej pojawiał się gdy jego obecność była niezbędna. Pozwana nie kwestionowała tego sposobu wykonywania obowiązków przez powoda, nigdy też nie zostało powodowi wydane przez pozwaną polecenie, aby wykonywał on stale obowiązki w siedzibie Spółki w B.. Pozwana nie wypłacała również powodowi żadnych świadczeń z tytułu podróży służbowej w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych z W.. Dodatkowo w związku z pandemią COVID-19 zarząd pozwanej polecił pracownikom wykonywanie pracy zdalnie w celu ograniczenia rozprzestrzeniania COVID-19 na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Powód wskazał również, że na potrzeby otrzymania przez pozwaną certyfikatu (...) na duże samoloty, urząd lotnictwa cywilnego wymagał, aby u pozwanej bezpośrednio była zatrudniona osoba na stanowisku kierownika obsługi liniowej, bazowej i warsztatowej dla dużych statków powietrznych, o kompetencjach wymaganych do przyznania tego certyfikatu. Z tego względu oprócz umowy o współpracę ze spółką (...) (...) której powód jest większościowym wspólnikiem, pozwana i powód zawarli umowę o pracę na wskazanym powyżej stanowisku.

W dniu 4 października 2021 roku powód powziął informację, że zdarzają się przypadki nie stosowania w praktyce zatwierdzonych procedur charakterystyki organizacji obsługi technicznej, co może zagrażać bezpieczeństwu i jakości wykonywanych prac technicznych oraz w konsekwencji może grozić nawet utratą certyfikatu (...) Powód przeprowadził w tym zakresie rozmowy wyjaśniające z zespołem i eskalował temat do kierownika odpowiedzialnego S. D. (1), pełniącego jednocześnie funkcję członka zarządu. Nie podzielił on jednak oceny sytuacji prezentowanej przez powoda. Wyniku prowadzonej wymiany korespondencji ostatecznie w dniu 11 października 2021 roku powód stawiał się w siedzibie pozwanej w B.. Tego dnia został mu wręczony dokument wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zostało nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w okresie do 11 października 2021r. W tym czasie powód nominalnie świadczył pracę na rzecz pozwanej, na takich samych zasadach jak dotychczas, to jest zdalnie z biura w W.. Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności niniejszej sprawy, w ocenie strony powodowej, nieobecność powoda w siedzibie pozwanej w tym zakresie została przez pozwaną instrumentalnie wykorzystana do rozstania z powodem w trybie dyscyplinarnym. Biorąc natomiast pod uwagę ramy czasowe, w ocenie powoda, faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak porozumienia między powodem, a obecnym zarządem na tle rozwoju linii obsługi technicznej samolotów cywilnych pozwanej.

Odnosząc się do drugiego roszczenia powód wskazał, że zgodnie z pakietem socjalnym zawartym przez pozwaną w związku z połączeniem poprzez przejęcie przez pozwaną (...) Zakładów (...) (...) z siedzibą w W., pracownikom łączących się spółek zagwarantowano zatrudnienie przez 24 miesiące od dnia połączenia, a w przypadku rozwiązania umowy w okresie gwarancyjnym pracownik nabywał uprawnienie do odszkodowania stanowiącego równowartość utraconego wynagrodzenia do końca okresu gwarancyjnego. Połączenie zostało zarejestrowane w dniu 2 stycznia 2020 roku. Na podstawie artykułu 112 kodeksu cywilnego okres obowiązywania 24 miesięcznej gwarancji zatrudnienia upłynie w dniu 2 stycznia 2022 roku.

Pozwana (...) Zakłady (...) nr. (...) z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezpodstawnego oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm prawem przewidzianych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana po pierwsze przyznała, że powód był zatrudniony od dnia 6 grudnia 2016 roku, ostatnio na stanowisku kierownik obsługi hangarowej (samolotów ciężkich), w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na 1/8 etatu. Pozwana w dniu 11 października 2021 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda. Pozwana składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę spełniła wszelkie przewidziane

przepisami prawa pracy obowiązki nałożone na pracodawcę: złożyła powodowi oświadczenie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przewidzianej kodeksem pracy, prawidłowo pouczając o prawie złożenia odwołania do sądu pracy.

W dalszej kolejności pozwany wskazał w szczególności, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę przez pozwaną było uzasadnione i nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, wobec czego powodowi nie przysługują roszczenia z artykułu 56 i następnego Kodeksu pracy, w tym odszkodowanie. Pozwany podniósł, że powodem rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powód nie stawiał się w miejscu pracy przez cały wrzesień i przez cały październik, aż do dnia rozwiązania umowy o pracę, to jest do dnia 11 października 2021 roku. W związku z powyższymi ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy jako pracownik obsługi hangarowej, powód był szczególnie zobowiązany do przestrzegania czasu pracy, do dbałości o dobro zakładu pracy, a także do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego na podstawie artykułu 100 § 2 pkt 1,4 i 6 ustawy Kodeks pracy - nie było możliwe dalsze zatrudnienie powoda.

Pozwany wywodził, że w wiadomości email z dnia 1 września 2021 roku powód wskazał na swoje rzekome zastrzeżenia, w związku z którymi poinformował, że nie jest w stanie pełnić dalej funkcji kierownika obsługi hangarowej i zapowiedział: "formalności dotyczące mojej rezygnacji z zajmowanego stanowiska kierownika obsługi hangarowej dokończę w najbliższych dniach". Powód rzeczywiście zaprzestał wypełniać swoje obowiązki pracownicze i nie stawiał się w miejscu pracy przez cały wrzesień i przez cały październik aż do rozwiązania umowy o pracę, to jest do dnia 11 października 2021 roku. Wbrew jednak swoim zapowiedziom powód nie dopełnił formalności i nie rozwiązał umowy o pracę wobec powyższego nieobecności w pracy powoda miały charakter nieusprawiedliwionych i zasadnie oraz zgodnie z prawem pozwana rozwiązała umowę o pracę w dniu 11 października 2021 r. Zdaniem pozwanego nieprawdziwe są wobec powyższego twierdzenia w pozwie i ukierunkowane wyłącznie na potrzeby powoda w niniejszym procesie, jakoby powód świadczył pracę z biura w W. przy ulicy (...), ani jakoby powód świadczył pracę zdalnie na polecenie pozwanej. Pozwana podniosła że uprzednio powód stawiał się do pracy u pozwanej w B., w zakładzie pozwanej przy ulicy (...), a nie jest wystarczające do uznania, że powód świadczył pracę wysłanie kilku e-maili. Miejsce pracy powoda, ani oczekiwania pozwanej w tej mierze nie uległy zmianie we wrześniu ani w październiku 2021 roku i była nim B. - zakład pracy przy ulicy (...), na co wskazuje także umowa o pracę z powodem z dnia 18 września 2019 roku. Jako kierownik obsługi hangarowej powód był obowiązany między innymi do zapewnienia, że cała obsługa hangarowa łącznie z usuwaniem usterek jest wykonywana zgodnie z normami, nadzorowaniu procesu poświadczenia i całokształtu prowadzonych zadań obsługowych w zakresie obsługi hangarowej, odpowiada za przygotowanie organizacyjno- techniczne do wykonywania zleconych usług hangarowych i warsztatowych oraz nadzór nad ich przebiegiem zgodnie z przepisami lotniczymi (...) oraz zapisami (...), zapewnia używanie sprawnych, z ważnymi obsługa metrologicznymi przyrządów i wzorców oraz narzędzi i urządzeń pomiarowych zgodnie z zatwierdzonymi standardami. Czynności te powód mógł wykonywać wyłącznie w zakładzie przy ulicy (...) w B., gdzie były one wykonywane w hangarze.

Odnosząc się do roszczenia powoda w zakresie gwarancji zatrudnienia pozwany wskazał, że zważywszy na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia i bez wątplenia z przyczyn leżących po stronie pracownika, gwarancja zatrudnienia nie dotyczy powoda, a w ślad za tym nie przysługuje mu roszczenie o odszkodowanie na podstawie punktu 4 w części I porozumienia społecznego.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2022 r. Sąd Rejonowy w B. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.100 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty (pkt. 1.); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.693,55 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty (pkt. 2); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.792,84 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. 3.) oraz nakazał pobrać od

pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B.kwotę 200 złotych tytułem części opłaty sądowej, od uiszczenia której zwolniony był powód.

U podstaw tego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne:

Sąd Rejonowy ustalił, że R. G. był zatrudniony w (...) Zakładach (...) (...) w B. (w skrócie (...)) od dnia 6 grudnia 2016 roku do dnia 11 października 2021 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w 1/8 wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku kierownika obsługi liniowej, bazowej i warsztatowej, a następnie począwszy od dnia 18 września 2019 roku, na stanowisku kierownika obsługi hangarowej (bazowej), w linii biznesowej odpowiedzialnej za serwisowanie i naprawę samolotów cywilnych.

Powód został zatrudniony, kiedy (...) ubiegały się o przyznanie certyfikatu (...) na duże samoloty, a Urząd Lotnictwa Cywilnego wymagał bezpośredniego zatrudnienia kogoś z odpowiednimi kwalifikacjami na stanowisku kierownika obsługi liniowej, bazowej i warsztatowej dla dużych statków powietrznych. Na ostatnio zajmowanym stanowisku, jako kierownik obsługi hangarowej, powód był obowiązany przede wszystkim do zapewnienia, że cała obsługa hangarowa łącznie z usuwaniem usterek jest wykonywana zgodnie z normami, nadzorowania procesu poświadczenia i całokształtu prowadzonych zadań obsługowych w zakresie obsługi hangarowej, a w szczególności nadzorowanie jakości pracy podległego mu zespołu serwisowego.

R. G. zajmował przy tym całkowicie samodzielne stanowisko, w praktyce nie otrzymując żadnych poleceń w procesie świadczenia pracy. Jego przełożonym był prezes zarządu, ostatnimi czasy W. K. (1), który faktycznie jednak w zasadzie nie miał wpływu na pracę powoda, bowiem nie znał się na szczegółowej, zwłaszcza technicznej obsłudze hangarowej, którą to powód zajmował się na bieżąco świadcząc pracę. Powód był dobrym pracownikiem, o wysokich kompetencjach merytorycznych. Jako kierownik obsługi hangarowej był ceniony przez współpracowników oraz podwładnych, gdyż z uwagi na swoje doświadczenie, przygotowanie zawodowe oraz wiedzę potrafił rozwiązywać napotykanne problemy i w zasadzie nie zdarzało się żeby nie znał odpowiedzi na zadawane pytania. Pomimo formalnego wskazania w umowie o pracę, że miejscem pracy jest B., w praktyce od początku swojego zatrudnienia powód pojawiał się w (...) Zakładach (...) przy ul (...) sporadycznie, gdy jego obecność w siedzibie spółki była niezbędna, bądź gdy został o to poproszony. Sam przy tym decydował o terminie przyjazdu i długości wizyty. Zdarzało się, że przebywał w B. kilka dni z rzędu (zwłaszcza gdy w obsłudze hangarowej był statek powietrzny), albo że nie przyjeżdżał tygodniami do siedziby pracodawcy w B. (kiedy obsługi nie było). Pracę bowiem świadczył przede wszystkim w formie zdalnej, prowadząc rozmowy, wideokonferencje, korespondencję mailową, zarówno z współpracownikami służąc wsparciem i doświadczeniem, jak i kontrahentami. Taki sposób świadczenia pracy przez powoda był zresztą przez wszystkie lata akceptowany przez pracodawcę. Również w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, tj. we wrześniu i październiku 2021 r. powód wykonywał swoje obowiązki służbowe w firmie zdalnej, a pracodawca nie domagał, aby stawał się do pracy w hangarze w B.. Zresztą pracodawca nigdy nie wskazał powodowi, w które konkretne dni tygodnia, czy miesiąca ma pracować, ani w jakich godzinach oraz w jakim konkretnym miejscu. Nie przydzielono mu konkretnego stanowiska pracy. Dopiero po wybudowaniu nowego hangaru, przyjeżdżając do B. korzystał z wolnego biurka tam usytuowanego, które de facto nie było do niego przypisane.

W dniu 11 października 2021 roku R. G. stawił się w siedzibie (...) Zakładów (...) (...) w B., na umówione spotkanie, aby omówić z zarządem spółki, sposób dalszej jego współpracy z pracodawcą w obliczu stwierdzonych nieprawidłowości przy kwalifikacji samolotów do obsługi liniowej, a nie bazowej. Jednakże nie został wpuszczony na teren zakładu pracy, a na spotkanie z nim nie przybył żaden członek zarządu. Jego samochód został zatrzymany przez ochronę przy szlabanie wjazdowym, a następnie bez żadnych wyjaśnień, wręczono mu pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 11 października 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy podnosząc, że powód nie stawił się w miejscu pracy przez cały wrzesień i październik, aż do dnia dzisiejszego, tj. do dnia 11 października 2021r.

Zgodnie z porozumieniem społecznym zawartym w dniu 11 października 2019r. przez (...) Zakłady (...) (...)w B. z organizacjami związkowymi, w związku z połączeniem poprzez przejęcie (...) Zakładów (...) (...) z w W., pracownikom łączących się spółek zagwarantowano zatrudnienie przez okres 5 lat od dnia połączenia, co jednakże nie miało dotyczyć sytuacji rozwiązania umowy o pracy bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika. W przypadku zaś naruszenia ww. postanowień pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi odszkodowanie w kwocie odpowiadającej miesięcznemu wynagrodzeniu danego pracownika, pomnożonemu przez liczbę miesięcy pozostałą do upływu okresu określonego w ppkt 1 (część I pkt. 2 ppkt 1, 2, 4 porozumienia).

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy sąd I instancji oparł się na dowodzie z zeznań świadków: R. B. k. 459-460, M. F. k. 460-460v., B. G. 511-512, A. K. k. 460v.-461, M. K. k. 501-502, P. L. k. 502- 503, K. M. k. 530v. - 53 lv., G. K. k. 508-509, B. A. k. 509-510, M. L. k. 510-510v., M. P. k. 529-530v., T. C. k. 536-536v., M. M. k. 53 lv.-532v., W. K. (2) k. 533, D. K. k. 537-537v., M. S. k. 538-538v., A. C. k. 538v.-539, M. Z. k. 539-540 oraz zeznań samego powoda R. G. k. 570-571v., uznając wszystkie ww. zeznania za wiarygodne, albowiem były jasne, spójne, zbieżne i logiczne.

Sąd ten wskazał, że jako nieprzydatne do ustalenia stanu faktycznego sprawy uznał zeznania złożone za pozwanego, przez członka zarządu S. D. (2) k. 571v.-572, albowiem zdaniem tego sądu były one niejasne, pokrętnie i nieścisłe, a przy tym w zasadniczej mierze pozostawały w ewidentnej sprzeczności z zeznaniami ww. świadków. W szczególności za niewiarygodne, bo całkowicie odosobnione, a także całkowicie nieracjonalnie, Sąd Rejonowy uznał zeznania S. D. (2), że: „Powód miał pracować od poniedziałku do piątku. Nie pamiętam godzin pracy. Swoją pracę miał świadczyć w siedzibie spółki - (...)”, zwłaszcza jeżeli ten fragment zeznań zestawia się z faktem, że powód mieszkał w W., a zatrudniony był na 1/8 etatu (co średnio tygodniowo daje 5 godzin pracy, a tym samym w świetle zeznań świadka powód winien pracować każdorazowo 1 godzinę dziennie w 5 dniowym tygodniu pracy, dojeżdżając do tego rodzaju pracy z W.).

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd ten wskazał, iż art. 30 § 1 pkt 3 k.p. określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Sąd ten wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 grudnia 2005 r., IIPK 305/04, Legalis).

Następnie Sąd ten wskazał, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z

winy pracownika (zob. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2008 r., IPK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),

naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy,

zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, Legalis). Najczęściej występującą w praktyce przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99; OSNAPiUS 2000/22/818) przyjął, że w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r. (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r. (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Typowymi przyczynami z § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócenie porządku w miejscu pracy, czy też kradzież, bądź jedynie usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424).

Następnie Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powodowi postawiono zarzut nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy we wrześniu i październiku 2021 r.

Sąd ten podniósł, że co do zasady, nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. W zależności od okoliczności konkretnego przypadku, jako ciężkie naruszenie przez pracownika

podstawowych obowiązków pracowniczych może być potraktowana nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., IPRN 57/81, Legalis). Dodał przy tym, że postępowanie dowodowe przed sądem pracy, w zakresie istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz jej zasadności, ogranicza się w zasadzie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia swojego oświadczenia (zob. wyrok SN z 16.04.2019 r., IPK 20/18, LEX nr 2647590). Innymi słowy pracodawca nie może powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych przyczyn określonych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W istocie zatem, zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie znaczenie procesowe miał tylko fakt dotyczący tego czy powód naruszył swoje obowiązki poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 1 września 2021r. do dnia 11 października 2021r., a fakt czy powód w tym okresie świadczył pracę był indyferentny.

Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe w żaden sposób nie potwierdziło tego, że powód w sposób nieusprawiedliwiony był nieobecny w pracy w miesiącach wrzesień - październik 2021 r. Sąd ustalił bowiem, że powód nie miał obowiązku świadczenia pracy w siedzibie pozwanego, a pojawiał się w B. i świadczył tutaj pracę w sposób nieregularny, najczęściej w związku z prowadzoną obsługą hangarową ciężkich samolotów, za co był odpowiedzialny. Samodzielnie przy tym podejmował decyzję o faktycznym swoim czasie pracy, a w szczególności o ewentualnych terminach i godzinach swojej pracy w B., co wymagało podróży z W., gdzie na stałe przebywał i stąd pracował przede wszystkim zdalnie. Tak było przez cały okres zatrudnienia, czego pracodawca nigdy nie kwestionował, także w spornym okresie wrzesień- październik 2021 r. Z drugiej strony pozwany nie wykazał, aby powód miał w ogóle obowiązek wykonywania pracy w B. we wrześniu i październiku 2021 r. W tej sytuacji pracodawca nie mógł wymagać i oczekiwać, że powód będzie wykonywał pracę w ściśle określonym miejscu i ściśle określonych granicach czasowych. Sąd I instancji podkreślił, że de facto powód świadczył pracę analogicznie jak w systemie zadaniowego czasu pracy (art. 140 kp). Posiadał bowiem całkowitą samodzielność w zakresie organizacji swojej pracy, a pracodawca wyznaczał jedynie zadania do realizacji (nadzór nad obsługą hangarową). W kwestii rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania, a także sposobu i miejsca ich wykonywania Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie otrzymywał żadnych poleceń od pracodawcy, gdyż jego stanowisko pracy cechowała całkowita samodzielność. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda nie było bezprawne, jak również nie było zawinione, skoro ten sposób realizacji obowiązków pracowniczych strony stosunku pracy wzajemnie i dobrowolnie ukształtowały w toku wieloletniego zatrudnienia. Zarzucana nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy nie spowodowała także zagrożenie interesów pracodawcy. Przede wszystkim jednak, w obliczu przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd Rejonowy doszedł do jednoznacznego wniosku, że wskazane okoliczności stanowiące podstawę oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były po prostu nieprawdziwe i stanowiły jedynie pretekst do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w trybie natychmiastowym.

Sąd ten stwierdził, że można mówić o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy we wrześniu i październiku 2021 r., gdyż taki obowiązek po stronie pracownika w ogóle nie istniał. Powód w rzeczywistości w żadnym okresie zatrudnienia nie miał obowiązku pracy w określonym czasie oraz określonym miejscu. Stąd, w ocenie tego Sądu, wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jego przyczyna nie tylko nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale w istocie przyczyna ta jest pozorna - nierzeczywista, nieprawdziwa.

Następnie Sąd ten wskazał, że zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W myśl art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd ten wskazał, że w przypadku powoda okres wypowiedzenia wyniósł 3 miesiące.

W myśl zaś z art. 481 kc w zw. z art. 300 kp powodowi należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w zapłacie należności za okres od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

W konsekwencji Sąd ten zasądził także na rzecz powoda od pozwanej odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, na podstawie stanowiącego źródło prawa pracy porozumienie społeczne z dnia 11 października 2019r. (k. 288-290, część I pkt. 2 ppkt 1, 2, 4 porozumienia), skoro do rozwiązania umowy doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do celowych i niezbędnych kosztów procesu zaliczyć należy koszty przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony w celu wzięcia udziału w rozprawie (tak SN w uchwałach z 12.06.2012 r., III PZP 4/12, OSNP 2012/23-24, poz. 280, oraz z 29.06.2016 r., III CZP 26/16, OSNC 2017/5, poz. 54). Do kosztów tych należy wliczyć również koszty noclegu pełnomocnika, a także wszelkie inne wydatki, o ile oczywiście były one niezbędne do celowego dochodzenia praw bądź celowej obrony (por. postanowienie SN z 30.01.2013 r., V CZ 82/12, LEX nr 1293865; uchwała z 12.06.2012 r., III PZP 4/12; uchwała SN z 12.03.2003 r., III CZP 2/03, OSNC 2003/12, poz. 161; wyrok SA w Krakowie z 8.02.2013 r., I ACa 1399/12, LEX nr 1362755).

Na koszty procesu, które poniosła strona powodowa składało się, wedle przedstawionego spisu kosztów:

- wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika w kwotach: 180 zł (tytułem roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę) oraz 450 zł (tytułem roszczenia o wynagrodzenie za okres obowiązywania gwarancji zatrudnienia), ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1) oraz §9 ust. 1 pkt 2) w zw. §3 ust. 1 pkt 3) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych,
- koszty dojazdu profesjonalnego pełnomocnika do Sądu w kwocie 3.162,84 zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 2257 ze zm.) w zw. art. 98 § 1 kpc. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wobec tego Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w B. kwotę 200 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

Apelację od tego wyroku wniosła pozwana spółka i zaskarżyła ww. wyrok w części, w zakresie pkt 2 wraz z rozstrzygnięciem w przedmiocie zwrotu kosztów procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

błąd w ustaleniach stanu faktycznego, co do możliwości zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu gwarancji zatrudnienia określonej w Porozumieniu Społecznym z dnia 11 października 2019r. w sytuacji uznania przez Sąd za niegodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, przy jednoczesnym zasądzeniu na rzecz tego pracownika odszkodowania z tytułu odszkodowania kodeksowego z powyższego tytułu,

naruszenia art. 233 KPC przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem dokonania oceny istotnej części tego materiału w postaci Porozumienia Społecznego z dnia 11

października 2019r. i jego charakteru oraz możliwości zasądzenia na jego podstawie na rzecz Powoda odszkodowania z tytułu gwarancji zatrudnienia.

Zarzucając powyższe pozwana wniosła o:

zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie,

zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ponowne rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów na I instancję,

ewentualnie, wniosła o:

przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że dokonując rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji pominął szczegółową analizę charakteru porozumienia społecznego z dnia 11 października 2019r. oraz możliwości dochodzenia w oparciu o ten dokument określonych roszczeń przez byłych pracowników pozwanej, ograniczając się jedynie w uzasadnieniu do krótkiego stwierdzenia, że zgodnie z treścią przedmiotowego porozumienia pracownikom zagwarantowano zatrudnienie przez okres 5 lat od dnia połączenia, a w przypadku naruszenia postanowień tego porozumienia - do wypłaty pracownikom odszkodowania. W ocenie skarżącego pominięcie rozważań w tym zakresie nie może zostać uznane za prawidłowe, a tym samym - nawet w sytuacji akceptacji przez pozwanego stanowiska Sądu I instancji w odniesieniu do oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem – zdaniem pozwanej brak jest uzasadnienia ku temu by niejako automatycznie, bez dokonania oceny porozumienia społecznego, nastąpiło zasądzenie od niej na rzecz powoda odszkodowania w oparciu o przedmiotowe porozumienie.

Pozwana wskazała, że bezspornym w przedmiotowej sprawie jest to, że w dniu 11 października 2019 roku zostało zawarte Porozumienie Społeczne w związku z przejęciem spółki (...) S. A. przez Pozwaną z działającymi u Pozwanej Związkami zawodowymi. Porozumienie to zawierało m.in. postanowienia dotyczące gwarancji ochrony zatrudnienia dla pracowników przez okres nie krótszy niż pięć lat od dnia połączenia spółek. W przypadku naruszenia tych postanowień, z wyłączeniem sytuacji w nim wskazanych, pracodawca - pozwana został zobowiązana do wypłaty na rzecz osoby z którą umowa o pracę została rozwiązana, odszkodowanie wyliczonego jako iloczyn wynagrodzenia tego pracownika i liczby miesięcy pozostałej do upływu 5- letniego okresu wskazanego w porozumieniu. Następnie pozwana wskazała, że bezspornym między stronami był również fakt, iż powód zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę od 2016 roku do 11 października 2021r. na 1/8 etatu, na podstawie umowy na czas nieokreślony. Oświadczeniem pozwanej z dnia 11 października 2021 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zarzucając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie pozwanej, konieczne jest zwrócenie uwagi Sądu na konieczność dokonania oceny tego porozumienia z uwzględnieniem konkretnych okoliczności sprawy. Jej zdaniem, porozumienie to nie może bowiem stanowić podstaw zasądzenia na rzecz pracownika określonych roszczeń w każdej sytuacji, gdy pracownik z takim roszczeniem wystąpi. Zdaniem pozwanej sąd dokonał błędnej oceny prawnej, co do charakteru tego Porozumienia Społecznego, w szczególności- czy w ogóle może być ono podstawą roszczeń powoda. Pozwana wywiodła, że jakiegokolwiek porozumienie zbiorowe, zawarte bez oparcia w szczegółowym przepisie ustawy, nie mają waloru źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., natomiast w sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nienależącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany do dokonania oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 roku, sygn. akt I PK 6/09).

Zdaniem skarżącego, kwestia charakteru prawnego umowy społecznej ma istotne znaczenie nie tylko dla dopuszczalności wywodzenia z jej postanowień indywidualnych roszczeń gwarancyjnych, ale także dla sposobu i

techniki wykładni jej postanowień. Przyjęcie normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego powoduje, że ustalenie (odkodowanie) treści norm zawartych w jego postanowieniach następuje według reguł obowiązujących przy wykładni prawa. W razie zaś przyjęcia charakteru obligacyjnego - wymagane jest zastosowania reguł dotyczących wykładni oświadczeń woli.

Jednocześnie pozwana podniosła, że w przypadku uznania przez Sąd, że roszczenie wywodzone z tego porozumienia winno zostać uwzględnione, powinna zostać poddana ocenie jego wysokość przez pryzmat rażącego wygórowania, mając na uwadze cel i społeczno-gospodarcze przeznaczenia odszkodowania (art. 8 k.p.). W opinii pozwanej, nie chodzi o konkretną kwotę, która w przypadku powoda z uwagi na zgłoszone roszczenie nie jest wysoka, ale mechanizm opisany w porozumieniu, który należy stosować dla ustalenia wysokości odszkodowania w nim przyznanego pracownikom. W opinii pozwanej bowiem odszkodowanie, którego domaga się powód winno być zakwalifikowane jako odszkodowanie z umowy społecznej. Wobec tego - nie badając szkody - istnieje możliwość przyjęcia, iż żądanie całego świadczenia przez powoda może zostać uznane w konkretnych okolicznościach sprawy jako nadużycie prawa. Nie stanowi go zaś (nadużycia prawa) kwestionowanie przez pozwaną wysokości odszkodowania, gdyż zgodnie z zasadą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymagane jest, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników. Pozwana podniosła, że w przedmiotowej sprawie powód dochodził wyłącznie odszkodowania i nie wystąpił z roszczeniem o przywrócenie do pracy. W jej opinii może to wskazywać na to, że powód na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę nie poniósł żadnej szkody, bowiem podjął lub miał już w czasie zatrudnienia u pozwanej zatrudnienie u innego pracodawcy. Zdaniem Pozwanej bowiem, wobec odszkodowawczego charakteru roszczenia powoda okoliczność ta winna zostać wyjaśniona jako kluczowa dla oceny zasadności roszczenia w tym zakresie, a tym samym dla prawidłowego określenia wysokości szkody i zasądzenia odszkodowania.

Ponadto pozwana zwróciła uwagę, że regulacje kodeksu pracy w zakresie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy limitowane są do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. W tym kontekście „odszkodowanie” określone w Porozumieniu społecznym stanowi rażącą jego wielokrotność, a tym samym postanowienie je przyznające winno zostać również ocenione z punktu widzenia możliwości naruszenia przepisów prawa jako rażąco wygórowana „kara” dla pracodawcy.

W opinii pozwanej, koniecznym jest również ustalenie, czy w ogóle Porozumienie społeczne wskazywane przez Powoda jako podstawa jego roszczeń jest ważne, czy zostało zawarte przez ówczesny Zarząd nie tylko z zachowaniem obowiązujących w Spółce procedur, ale też czy ówczesny Zarząd rozważał potencjalne skutki dla Pozwanego, mając świadomość sytuacji finansowej łączonych spółek. Pozwana przyznała, że co prawda powyższa okoliczność nie została podnoszona przed Sadem I instancji, lecz dokonując oceny tego porozumienia, w jej opinii zasadnym wydaje się zbadanie przez Sąd również też okoliczności. Niezależnie od powyższego, dla oceny czy powołane postanowienie Porozumienia społecznego może stanowić podstawę uzasadniająca roszczenie zgłoszone przez Powoda, zdaniem pozwanej należałoby również rozważyć to, czy postanowienie to nie jest nieważne w świetle obowiązujących przepisów.

Jak się bowiem wydaje - co zostało już podnoszone powyżej - odszkodowanie opisane w pkt I ust. 4 Porozumienia społecznego nosi cechy kary umownej dla Pozwanego za działania podjęte wbrew wskazanym w tym Porozumieniu gwarancjom zatrudnienia. Przyjęcie powyższej interpretacji, tj. uznanie odszkodowania wskazanego w powołanym postanowieniu Porozumienia za karę umowną, również przemawia w opinii pozwanej za tym, że roszczenie Powoda nie może być rozpoznawane w oderwaniu od tego czy i jaką szkodę faktycznie on poniósł na skutek działania pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym według spisu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o przeprowadzenie rozprawy.

W uzasadnieniu wskazał, że z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim przez pozwaną stosunku pracy, powód wniósł niezależnie od odszkodowania także o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.693,55 złotych na podstawie art. 1 ust. 2 pkt 4 porozumienia społecznego zawartego w dniu 11 października 2019 roku w związku z przejęciem spółki

(...) przez (...) Zakłady (...) („Porozumienie”) tytułem odszkodowania za naruszenie przewidzianej Porozumieniem gwarancji zatrudnienia. Porozumienie enumeratywnie wymieniało przypadki, w których gwarancja zatrudnienia nie obowiązuje (Art. I ust. 2 pkt 2 Porozumienia). Wśród nich było rozwiązanie umowy w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. A contrario, wszystkie przypadki niewymienione w tym przepisie objęte są gwarancją zatrudnienia. Dotyczy to m.in. wypowiedzenia umowy przez Pozwaną (niezależnie od przyczyny). Zdaniem powoda, że w konsekwencji uznania rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia za dokonanego przez pozwaną z naruszeniem prawa, Sąd I instancji słusznie przyjął, że doszło również do naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia wprowadzonej Porozumieniem.

Powód wywiódł, że Porozumienie to stanowi źródło prawa pracy. Ma zatem charakter normatywny i Powód mógł na jego podstawie wywodzić roszczenia w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu jako niezasadna.

Z treści apelacji wynika, że skierowana ona została przeciwko punktowi drugiemu rozstrzygnięcia Sądu I instancji - tj. przeciwko uwzględnieniu przez ten sąd roszczenia o odszkodowanie uregulowane w Porozumieniu społecznym z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia wprowadzonej tym Porozumieniem.

Podstawowym zarzutem apelacji było wyrażenie przez pozwaną wątpliwości, co do normatywnego charakteru aktu, jakim było sporne Porozumienie społeczne a w konsekwencji - wątpliwości pozwanej, czy dokument ten może stanowić źródło prawa dla roszczeń powoda, zwłaszcza w sytuacji braku, w opinii pozwanej dokonania przez sąd ustaleń co do tego, czy powód poniósł, czy też nie szkodę z tytułu dokonanego przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy stwierdza, że argumenty podniesione w apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie.

Także i zdaniem Sądu Okręgowego bowiem sporne Porozumienie należy traktować jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy i w związku z tym stanowi ono podstawę do dochodzenia przez powoda jego roszczenia, o którym orzekł w punkcie 2. wyroku sąd I instancji.

Katalog źródeł prawa pracy został uregulowany w art 9. § 1 k.p. Są to: kodeks pracy, ustawy i akty wykonawcze, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także układy zbiorowe i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Sporne Porozumienie jest niewątpliwie porozumieniem zbiorowym w rozumieniu tego przepisu. Oparte zostało zatem na ustawie. Nie było także sporne pomiędzy stronami, że zawarte zostało ono przez pozwaną z organizacjami związkowymi działającymi u pozwanej oraz w (...) Zakładach (...) (przejmowanych przez pozwaną) po połączeniu obu podmiotów, ani też to, że organizacje związkowe były legitymowane do jego zawarcia w tej dacie.

Pozytywna jest również odpowiedź na pytanie, czy Porozumienie to reguluje prawa i obowiązki obu stron stosunku pracy (tzw. przesłanka merytoryczna). W tym aspekcie istotne są bowiem następujące okoliczności, niekwestionowane przez żadną ze stron, a mianowicie: porozumienie to zawarte zostało przez pozwaną, jako „wspólnego” pracodawcę dla pracowników pozwanej i (...) po połączeniu tych spółek, skutkującym przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a podpisali się pod nim dwaj ówczesznie członkowie zarządu pozwanej, uprawnieni do reprezentacji pozwanej. Akt ten wskazywał krąg osób uprawnionych i byli to pracownicy zatrudnieni u pozwanej i w (...) według stanu na dzień przejęcia (...). Wskazywało również podmiot zobowiązany czyli pozwaną. Z punktu widzenia roszczenia powoda z kolei istotne jest to, że w treści Porozumienia wyraźnie został wyodrębniony punkt I zatytułowany „Gwarancje pracownicze”, regulujący takie kwestie, jak gwarancja zatrudnienia, gwarancja stałości miejsca pracy, czy zapewnienie pracownikom przez Pozwaną doradztwa personalnego, a także pokrycia kosztów przekwalifikowania pracowników w razie redukcji zatrudnienia. Postanowienia dotyczące gwarancji zatrudnienia wyraźnie wskazują, przez jaki okres gwarancja obowiązuje, od kiedy rozpoczyna swój bieg i konsekwencje wiążące się z naruszeniem

tej gwarancji (obowiązek zapłaty odszkodowania stanowiącego równowartość wynagrodzenia pracownika do końca okresu gwarancji).

Jeśli zaś chodzi o podnoszoną w apelacji wątpliwość, co do spełnienia przez sporne Porozumienie również przesłanki formalnej, w szczególności, w kontekście okoliczności, że same strony tego porozumienia, jako źródło umocowania do zawarcia Porozumienia wskazały art. 59 ust. 2 Konstytucji, to również i co do tej przesłanki odpowiedź musi być twierdząca - i ta przesłanka bowiem zaistniała.

Słusznie w odpowiedzi na apelację powód wskazał, że kwestia, czy pakty socjalne zawierane w związku z przekształceniami pracodawców mają charakter normatywny budziła spór w doktrynie i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przez wiele lat. Sąd Najwyższy jednak wskazywał, że pakty socjalne oparte na art. 59 ust. 2 Konstytucji mogą stanowić źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (uchwała z 23 maja 2001 roku, sygn. akt III ZP 25/00). W sytuacji faktycznej w niniejszej sprawie istotna jest w tym kontekście okoliczność, że zgodnie z treścią preambuły do Porozumienia, strony działały w założeniu, że zawierają porozumienie na warunkach wskazanych art. 9 § 1 k.p., co zresztą jest zbieżne z normatywną treścią Porozumienia (a konkretnie - punktem I Porozumienia).

Wszystko to świadczy zatem jednoznacznie o tym, że wniosek sądu I instancji, co do posiadania przez Porozumienie waloru aktu normatywnego, na podstawie postanowień którego powód miał prawo dochodzenia swojego roszczenia z tytułu naruszenia przez Pozwaną gwarancji zatrudnienia, był prawidłowy.

Skoro zatem Porozumienie jest aktem normatywnym, bezcelowe są dywagacje pozwanej odnośnie sposobu interpretowania jego postanowień, tj. tego, czy należy czytać tekst Porozumienia jak akt normatywny, czy też stosować wobec niego zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego. Sąd Najwyższy dopuszcza stosowanie art. 65 k.c. jedynie posiłkowo w drodze wyjątku i to z dużą ostrożnością, jeśli metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych zawiodą.

Niemniej jednak Sąd Okręgowy wskazuje, że podstawową metodą dokonywania wykładni aktu prawnego, jest wykładnia literalna, językowa. Wykładnia językowa dąży do wyjaśnienia sensu przepisu prawnego przez analizę tekstu słownego przepisu. Sposób sformułowania punktu I Porozumienia, a w szczególności ust. 2 pkt 1, 2 i 4 nie budzi istotnych wątpliwości interpretacyjnych. W myśl bowiem tych jednostek redakcyjnych porozumienia, pracownicy pozwanej zatrudnieni u pozwanej i (...) na dzień połączenia pozwanej tych spółek mają prawo do uregulowanej w Porozumieniu gwarancji zatrudnienia. Wyjątki od gwarancji zatrudnienia zostały w Porozumieniu wskazane enumeratywnie. (m.in. zwolnienie dyscyplinarne z art. 52 kodeksu pracy).

Pozwana nie zakwestionowała ostatecznie ustaleń Sądu I instancji, że rozwiązanie przez nią stosunku pracy z powodem nie mogło nastąpić i nie nastąpiło w trybie dyscyplinarnym. Skoro zatem pozwana w istocie wypowiedziała powodowi stosunek pracy (przed zakończeniem okresu gwarancyjnego) a nie rozwiązała go bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym - naruszyła tym samym warunki Porozumienia, co skutkowało powstaniem po stronie powoda roszczenia o wypłatę odszkodowania z tego tytułu. Zgodnie z punktem I ust. 2 pkt 4 Porozumienia pracownik uprawniony jest do odszkodowania w kwocie odpowiadającej miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika, obliczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, pomnożonemu przez liczbę miesięcy pozostającą do upływu okresu gwarancji.

Pozostałe argumenty apelacji zmierzające do podważenia formalnej i merytorycznej mocy Porozumienia jako aktu normatywnego stanowiącego dla powoda i pozwanej źródło prawa pracy, nie zasługiwały na uwzględnienie.

W szczególności nieskuteczny był zarzut niezastosowania przez sąd I instancji przy rozstrzygnięciu o żądaniu powoda, art. 8 k.p. Odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia wynikającej z Porozumienia ma cechy kary umownej, a 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.

Z kolei zgodnie z art. 484 § 1 k.c. w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Oznacza to, że zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody, i stanowisko to jest powszechnie akceptowane i w doktrynie i w orzecznictwie.

Co do miarkowania kary umownej, Sąd Najwyższy wypowiedział się również w kwestii miarkowania odszkodowania należnego z tytułu gwarancji zatrudnienia, wskazując, że odszkodowanie należne z tego tytułu nie może być rażąco wygórowane, a za takie nie sposób uznać odszkodowania w wysokości 1700 zł, jak zasądzone w sprawie niniejszej.

Mając powyższe na uwadze, oceniając, iż żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie, Sąd Okręgowy apelację oddalił o czym orzekł w punkcie 1. wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach procesu za drugą instancję zawarte w punkcie 2. wyroku wydano na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015.1804).

Sędzia Karolina Chudzinska