

Sygn. VPa 111/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSR del. Sławomir Dudek

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział (...)

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddział (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy

z dnia 6 marca 2013r. sygn. IV P 307/10

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Oddział (...) na rzecz powoda Z. K. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 111/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 czerwca 2011 roku, skierowanym przeciwko (...) (...) Teren, powód Z. K., wniósł o przywrócenie go do pracy oraz o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2011 roku, pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu w ten sposób, iż obok przywrócenia do pracy, zażądał zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 120.336,00 złotych, z zaznaczeniem, że przedmiotowa kwota wynika z umowy społecznej.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem częściowym z dnia 11 sierpnia 2011 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IVP307/10, Sąd Rejonowy w Bełchatowie przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na warunkach obowiązujących przez doręczeniem mu oświadczenia z dnia 11 czerwca 2010 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, wyrokiem z dnia 17 maja 2012 roku, wydanym w sprawie sygn. akt VPa 273/11, oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Belchatowie.

W piśmie procesowym z dnia 9 listopada 2012 roku, działający w imieniu pozwanego pełnomocnik sprecyzował wartość przedmiotu roszczenia określając je na kwotę 277.158,72 złotych, wskazując, iż na przedmiotową kwotę złożyły się: kwota 204.586 złotych tytułem wynagrodzenia zasadniczego tj. kwota 237,580,47 pomniejszona o kwotę wypłaconego 3 miesięcznego wynagrodzenia dobrowolnie spełnionego przez pozwanego w toku postępowania, kwota 31.558,20 zł stanowiąca równowartość 7 premii kwartalnych wysokości 45 % stawki osobistego zaszeregowania, które otrzymywałby powód, gdyby pracował, kwota 20.557,40 złotych, stanowiąca nagrodę jubileuszową przypadająca na dzień 28 lutego 2011 roku, którą powód otrzymałby, gdyby pracował, oraz kwota 20.457,12 złotych stanowiąca równowartość 2 premii rocznych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego. Nadto pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda innych świadczeń ze stosunku pracy, które powód uzyskałby, gdyby pracował: tj z okazji Dnia (...), dodatku z tytułu pracy przy komputerze, dodatek z tytułu prowadzenia pojazdu, świadczeń socjalnych, składek uiszczanych na Pracowniczy Program Emerytalny w związku zatrudnieniem., wszystkie kwoty z odsetkami należnymi od dnia 18 maja 2012 roku do dnia zapłaty.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 marca 2013 roku, Sąd Rejonowy Belchatowie zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna Oddział (...) na rzecz powoda Z. K. kwotę 204.586,20 zł (dwieście cztery tysiące pięćset osiemdziesiąt sześć złotych dwadzieścia groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 06 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna Oddział (...) na rzecz powoda Z. K. kwotę 12.418,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 2.025,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadto wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie do kwoty 10.028,00 złotych.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powód Z. K. był pracownikiem (...) S.A. Oddział (...) od 1987 roku do dnia 24 czerwca 2010 roku.

W dniu 6 czerwca 2006 roku powierzono powodowi obowiązki Dyrektora (...) w Rejonie (...). Z dniem 1 maja 2010 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 10.028,00 złotych .

W dniu 25 czerwca 2010 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p.

W okresie od dnia 13 września 2010 roku do dnia 24 maja 2012 roku powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w B., gdzie w 2010 roku uzyskał wynagrodzenie w kwocie 22.675,25 złotych, zaś w 2011 roku uzyskał kwotę 67.189,36 złotych oraz w 2012 roku uzyskał kwotę 28.126,40 zł. W sumie przez cały okres zatrudnienia uzyskał kwotę 117.991,01 złotych.

Wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2011 roku, Sąd Rejonowy w Belchatowie przywrócił powoda Z. K. do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powyższy wyrok został utrzymany mocą wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 17 maja 2012 roku.

W dniu 18 maja 2012 roku powód zgłosił gotowość do pracy i podjął pracę u pozwanego. Wynagrodzenie za okres zatrudnienia, poczynając od dnia 25 czerwca 2010 roku do dnia 18.05.2012 roku wyniosło 237.580,47 złotych. Natomiast wynagrodzenie za okresie od 1 lipca 2010 roku do końca kwietnia 2012 roku wniosło 229.760,20 złotych. Pozwany wypłacił powodowi kwotę 32.994,47 złotych brutto (okoliczności bezsporne).

U pozwanego obowiązuje umowa społeczna, która zawarta została w związku z Rozpoczęciem Konsolidacji, Restrukturyzacji i późniejszej prywatyzacji Spółki, w celu zachowania praw pracowniczych i związkowych, zapewnienia zróżnicowania interesów pracowników oraz akcjonariuszy i klientów spółki. Przedmiotowa umowa zgodnie z §1 ust. 1 stanowi pakiet gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników spółki.

Stronami przedmiotowej umowy są strona związkowa i pracodawca. Pracownikiem w rozumieniu przedmiotowej umowy społecznej są osoby pozostające w stosunku pracy w spółce dacie wejścia w życie umowy społecznej.

W ramach gwarancji zatrudnienia pozwany pracodawca zobowiązał się do zapewnienia szczególnej ochrony stosunku pracy przez okres 10 lat. Ta szczególna ochrona oznaczała nie podejmowanie czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, polegających na rozwiązaniu stosunków pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy a jeżeli będą podejmowane to jedynie na warunkach i w trybie zgodnie z postanowieniami umowy społecznej. Pozwany jednocześnie gwarantował w czasie trwania przedmiotowej umowy społecznej, iż naruszenie gwarancji zatrudnienia, będzie skutkowało koniecznością wypłaty odszkodowania określonego w § 15 umowy społecznej. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia Pracodawca gwarantuje wypłacić na rzecz pracownika wobec którego naruszono gwarancje zatrudnienia, niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa, jednorazowe odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy oraz średniego wynagrodzenia miesięcznego w spółce nie mniej niż 100.000 i nie więcej niż 400.000 zł. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 kodeksu pracy potwierdzony prawomocnym wyrokiem orzeczenia wydanym przez właściwy sąd, pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia byłemu pracownikowi odszkodowanie wynikające z § 15, o ile pracownik zostanie przywrócony do pracy. W przypadku przywrócenie pracownika do pracy pracodawca zobowiązuje się, do wypłaty odszkodowania za czas pozostawania przez pracownika bez pracy. Przedmiotowe odszkodowanie zostanie pomniejszone o zasądzone przez sąd odszkodowanie.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, zgłoszone przez powoda roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, na zasługujące na uwzględnienie w zakresie kwoty 204.586,20 złotych. Podstawa dochodzonego przez powoda roszczenia wynika, zdaniem Sądu I instancji, z art. 56 § 1 i 57 § 1 kp w związku z §15 umowy społecznej, zawartej między reprezentantami pracowników pozwanego, a pozwanym jako pracodawcą.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wówczas, gdy orzeczono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia (art. 56 § 1 i 57 § 1 kp). Okoliczności przedmiotowej sprawy nie budziły wątpliwości sądu. Wyrokiem z dnia 12 maja 2012 roku, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim utrzymał wyrok Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 11 sierpnia 2011 roku, przywracającego powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy wskazał, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 57 k.p., jest świadczeniem pieniężnym, należnym pracownikowi przywróconemu do pracy na mocy art. 56 k.p. Warunkiem uzyskania przez pracownika prawa do tego wynagrodzenia jest zgłoszenie - w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu pracy - gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ramach restytuowanego stosunku pracy. W przypadku uchybienia tego terminu pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od pracownika niezależnych (por. komentarz do art. 48 k.p.). Wynagrodzenie to spełnia funkcję analogiczną do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na mocy art. 47 k.p. Jest ono rodzajem odszkodowania majątkowego, którego celem jest kompensacja uszczerbku poniesionego przez pracownika wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym, Korzysta ono z analogicznej ochrony prawnej, jaką przepisy prawa pracy przyznają wynagrodzeniu za pracę rzeczywiście wykonaną, jak i tą, którą gotów był świadczyć, lecz doznał przeszkód ze strony pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia uzależniona została od długości czasu, w którym pracownik pozostawał bez pracy. Maksymalna wysokość wynagrodzenia ustalone przez ustawodawcę w kodeksie pracy odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika. Tak więc, w ocenie Sądu I instancji, w sytuacji, gdy rzeczywisty okres pozostawania pracownika bez pracy przekroczył trzy miesiące, przysługuje mu wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane w tym przepisie. Art. 57 § 1 k.p. określa jednocześnie minimalną wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia. Nie może być ono niższe niż wynagrodzenie za jeden miesiąc. Nawet wtedy, gdy rzeczywisty okres pozostawania bez pracy jest krótszy niż miesiąc, pracownik winien otrzymać wynagrodzenie za pełny miesiąc. Czas pozostawania bez pracy obejmuje miesiące bezpośrednio następujące po dniu -rozwiązania umowy o pracę (uchw. SN z 12.10.1976 r., I PZP 49/76, OSN 1977/4/67). Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia wysokości określonej w art. 57 § 1 k.p. niezależnie od tego, czy i w jakiej wysokości uzyskał on wynagrodzenie w wyniku podjęcia zatrudnienia u innego

pracodawcy w okresie po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że wykładnia art. 57 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że przez podjęcie pracy rozumieć należy nie tylko faktyczne przystąpienie do pracy, lecz również gotowość jej podjęcia. Gotowym do podjęcia pracy jest ten pracownik, który z przyczyn od niego niezależnych i przez niego niezawinionych (np. choroba) nie może efektywnie świadczyć pracy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19.07.1976 r. (I PRN 44/76) treść art. 7 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i nie stoi na przeszkodzie zasądzenia takiej należności przed podjęciem pracy (wyr. SN z 19.10.1976 r., I PR 125/76, niepubl.).

Sąd Rejonowy podniósł nadto, iż od dnia 5 maja 2007 roku obowiązuje u pozwanego umowa społeczna pakiet gwarancji pracowniczych i socjalnych zawarty pomiędzy (...) związkowymi działającymi w Zakładzie (...) S.A., Związkiem Zawodowym (...) S.A. a Zakładem (...) S.A. Przedmiotowa umowa społeczna miała na celu precyzowanie długoterminowych potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście interesów spółki a także była wyrazem dążeń stron do uniknięcia konfliktów, strajków i protestów w przyszłości oraz zwiększania zaufania i lojalności pracowników spółki. Przedmiotowa umowa dotyczyła równików, którymi w rozumieniu przedmiotowej umowy społecznej, jest osoba pozostająca w stosunku pracy w spółce w dniu wejścia w życie umowy społecznej. Pracodawcą zaś jest Zakład (...) S.A. oraz ewentualnie jego następca prawny. Jak przypomniał Sąd Rejonowy, przedmiotowa umowa stanowiła więc gwarancję pracodawcy wobec pracowników, związków zawodowych i innych osób, których prawa i interesy chroniła w związku z konsolidacją oraz prywatyzacją spółki. Przedmiotowa umowa zawiera wiele postanowień wobec pracowników w tym gwarancje zatrudnienia oraz premie wobec pracowników związku z konsolidacją i prywatyzacją.

Umowa społeczna w sposób odmienny - bardziej korzystny wobec pracownika, reguluje rodzaj należnych pracownikowi świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa. Zgodnie z § 16 naruszenie gwarancji zatrudnienia w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 i u pracy, potwierdzonym prawomocnym orzeczeniem wydanym przez właściwy sąd, pracodawca gwarantuje pracownikowi wypłatę odszkodowania wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie mniej niż 100.000,- zł i nie więcej niż 400.000,- zł. Analiza umowy społecznej wykazała, że zmienia ona na korzyść pracowników pozwanego zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które należy uznać za prawnie skuteczne.

Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że sposób obliczenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie został określony w przedstawionej sądowi umowie społecznej ani w umowie o pracę. Uzasadniona podstawa obliczania wynagrodzenia wynika z rozporządzenia o ustalaniu wynagrodzeń, zaś według tego przepisu oblicza się go, jak ekwiwalent pieniężny za urlop. Zgodnie ze stanowiskiem SN, przyjętym w tezie 2 wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP nr 9-10, poz. 148, że „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2) należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował”. Z argumentów podniesionych w uzasadnieniu wynika zdaniem Sądu Rejonowego, że pogląd ten można odnieść także do wynagrodzenia z art. 57 § 1. W myśl § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania u wycieczkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz talentu pieniężnego za urlop wysokość wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wycieczkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wycieczkowy,

- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych, albo innych odpraw pieniężnych, 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązywania stosunku pracy - stosując zasady określone w § 7-11.

Ustalenie, więc czy określony składnik płacy pracownika podlega uwzględnieniu przy ustaniu tego wynagrodzenia, nie zawsze jest proste. Niektóre wątpliwości, zwłaszcza w odniesieniu do różnych rodzajów premii, wyjaśnione zostały przez judykaturę. W wyroku z dnia 22 września 2000 r. (I PKN 33/00) Sąd Najwyższy uznał, że premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym i nie ma do niej zastosowania wyłączenie, o którym mowa w § 6 pkt 1 rozporządzenia urlopowego. Przyjmując taki pogląd, Sąd Najwyższy oparł się przede wszystkim na założeniu, że dokonywanie wypłat z określonego tytułu za różne okresy (o zróżnicowanej długości) nie oznacza automatycznie, iż wypłaty te nie mają charakteru periodycznego. Periodyczność wypłat nie może być bowiem utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, polega ona bowiem na tym, iż wypłaty są dokonywane co pewien czas za wykonanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane. Natomiast w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r. (I PKN 17/00) Sąd Najwyższy uznał, że tzw. premia uznaniowa, nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi więc składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Ten pogląd Sądu Najwyższego znajdzie swoje zastosowanie również do nagród wypłacanych pracownikom za osiągnięcia w pracy, także do tych, które wypłacane są regularnie. Periodyczność nagrody, wynikająca ze stałych, zasługujących na wyróżnienie efektów pracy pracownika, ma bowiem znaczenie drugorzędne i nie zmienia kwalifikacji tego składnika jako jednorazowej wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Ponieważ, zgodnie z § 6 rozporządzenia urlopowego, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu uwzględnia się należności przysługujące pracownikowi tylko ze stosunku pracy wyrok (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 2008 r. II PK 183/07, w którym stwierdził, iż w świetle treści art. 172 k.p. oraz § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, do wynagrodzenia urlopowego uwzględnia się tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy), daje to więc w ocenie Sądu Rejonowego, podstawę do zastosowania ogólnych zasad dotyczących ustalania wysokości należnego wynagrodzenia w oparciu o Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Przedstawione więc zaświadczenie pozwanego załączone do pisma procesowego z dnia 16 października 2012 roku o wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, uwzględniające stawkę podstawową wynagrodzenia za pracę wraz z ze stałymi dodatkami z tytułu pracy przy komputerze oraz prowadzenie samochodu należało, zdaniem Sądu I instancji, uznać za prawidłowe i stanowiące podstawę do wyliczenia należnego powodowi odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia u pozwanego. Zgłoszony więc przez pełnomocnika powoda wniosek dotyczący żądania uwzględnienia wszystkich dodatkowych składników wynagrodzenia w tym wynagrodzenia w zakresie roszczenia premii kwartalnej, wynagrodzenia rocznego, nagrody jubileuszowej podlegają wyłączeniu na podstawie wyżej cytowanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Spraw Socjalnych (§ 6 ust. 3 i 8). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2000 roku (...) 17/00 w którym uznał, że tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego

nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Nie może więc być uwzględniana w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, a także wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (publikacja OSNP 2002/3/77, M. Prawn. 2002/6/271).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 5 lipca 2007 roku, w sprawie II PK 20/07 OSNP 2008/17-18/253, wykładnia przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) odnoszących się do ekwiwalentu za urlop (§ 14-18) powinna uwzględniać regułę, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.). Strony mogą w umowie o pracę określić korzystniejszy dla pracownika sposób ustalania wysokości odpraw, obliczanych na podstawie ekwiwalentu za urlop (art. 18 k.p. oraz § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) jednakże przedstawiona przez pozwanego umowa społeczne jak i umowa o pracę nie daje podstaw do innego przeliczenia wynagrodzenia powoda.

Uwzględnienie w tym zakresie powództwa należało by, zdaniem Sądu Rejonowego, traktować w kategorii naruszenia nie tylko zasad współzycia społecznego, a wręcz przepisów prawa.

Odnoszą się do zgłoszonego zarzutu miarkowania należnego powodowi odszkodowania, poprzez odliczenia uzyskanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w okresie od 26 czerwca 2010 roku do dnia 17 maja 2012 roku należy, zdaniem Sądu Rejonowego, uznać za chybiony. Analiza pism procesowych stron dokonana przesąd I instancji wykazała bowiem, iż każda ze stron przedstawiła odmienną argumentację w zakresie swojego stanowiska, co do miarkowania odszkodowania i tak strona powodowa przedstawiła orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2007 roku II PK 211/06 Lex 280745 oraz z dnia 11 lipca 2011 roku II PK 18/11 podnosząc, że wynagrodzenie przewidziane w art. 57 kodeksu pracy oraz w § 16 ma charakter odszkodowawczy, jednak jest to odszkodowanie do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu cywilnego.

Jak podniósł Sąd Rejonowy, pozwany powoływał się na orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 roku, sygn. Akt PK 126/10 uznające, że odszkodowanie o charakterze ryczałtowym, należne z mocy umowy społecznej, można oceniać przez pryzmat rażącego wygórowania oraz z dnia 3 listopada 2010 roku, odnoszące się do odszkodowania ryczałtowego należnego naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane na podstawie art. 8 kp w związku z art. 484 § 2 k.c w związku z art. 300 kp zobowiązują sąd do każdorazowego badania, czy dochodzone roszczenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p. - czy nie stanowi nadużycie prawa.

Odnosząc się więc do zarzutu przedstawionego przez pozwanego, Sąd Rejonowy podniósł, że oprócz wskazania orzeczeń Sądu Najwyższego nie wykazał okoliczności, które uzasadniłyby -markowanie odszkodowania, wynikającego z zastosowania §16 umowy społecznej. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w orzeczeniu z dnia 4 listopada 2010 - II PK 106/10 OSNP 2012/3-4/30, OSP 2012/10/98 w pierwszej kolejności należałoby wykonać oceny interesów i uprawnień stron uwzględniając zasady dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wówczas, gdy orzeczono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia (art. 56 § 1 i 57 §1k.p.), natomiast odszkodowanie zasądza się w miejsce przywrócenia do pracy. Odszkodowanie stanowi roszczenie majątkowe sui generis, u którego podstaw - obok funkcji kompensacyjnej - leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128).

W dotychczasowej judykaturze na ogół przyjmowano, że korzystanie z uprawnień wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy, takich jak zakładowe umowy zbiorowe lub pakiety socjalne nie poddaje się ocenie przez konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), które "ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjno-sądową czy konstytucyjną". Wedle tego stanowiska, art. 8 k.p. nie ma stosowania do oceny czynienia użytku z przyznanych stronom zbiorowych porozumień prawa pracy kompetencji normodawczych do stanowienia lub zmieniania norm prawnych w tego rodzaju zbiorowych aktach prawa pracy. Miało to oznaczać, że prawo stanowienia norm prawa pracy w zbiorowych porozumieniach prawa pracy o charakterze normatywnym nie jest prawem, o jakim mowa w art. 8 k.p. i dlatego nie poddaje się ocenie na podstawie (wedle) klauzul generalnych określonych w tym przepisie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 744/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 75). Na gruncie koncepcji przypisującej postanowieniom zbiorowych aktów pracy charakter normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. na ogół przyjmuje się, że do wykładni postanowień prawa pracy wynikających z normatywnych aktów (porozumień) prawa pracy należy stosować ogólne reguły wykładni przepisów prawa, a nie zasady wykładni oświadczeń woli (np. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z powyższego wynikała kontrowersyjność negowania praw podmiotowych wynikających z autonomicznych źródeł prawa w oparciu o zarzut nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Ze względu na zobowiązaniowe podłoże nienazwanych porozumień prawa pracy, które zawierają podmioty zbiorowego prawa pracy reprezentujące z jednej strony pracodawcę (pracodawców) a z drugiej - pracowników, w judykaturze przyjmuje się, że przy wykładni norm prawnych zawartych w tego typu aktach prawa pracy szczególne znaczenie ma w ocenie Sądu Rejonowego ustalenie zamiaru, woli i celu stron, które zawarły nazwane lub nienazwane porozumienie prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 195), tj. wykładnia podobna do stosowanej przy interpretacji oświadczeń woli stron czynności prawnej w rozumieniu art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, nie ma sporu, między stronami co do zamiaru i woli stron porozumień zbiorowych prawa pracy. Z przedmiotowego porozumienia niewątpliwie wynika cel w jakim została zawarta przedmiotowa umowa społeczna wskazywała na obowiązki pracodawcy wynikające z naruszenia gwarancji zatrudnienia. Nie bez znaczenia dla oceny miarkowania odszkodowania jest zawarcie postanowień ograniczających wysokość odszkodowania zamykającego się od 100.000,- do 400.000,- zł oraz obowiązkowemu odliczeniu odszkodowania zasądanego przez Sąd. Przy tak założonym postrzeganiu zagadnienia interpretacji normatywnych zbiorowych porozumień prawa pracy sąd orzekający zwrócić uwagę na postulaty zaakceptowane przez pozwanego w tym możliwości z jednej strony finansowe pozwanego, z drugiej poszanowania interesów pracowników pozwanego. Zachowanie tych zasad negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy poddaje się weryfikacji co najmniej pod względem zgodności z prawem w trybie rejestrowym określonym w art. 241¹¹ k.p., co sprawia, że nie ma dostatecznie przekonującego uzasadnienia bezwarunkowe stanowisko, że granice dopuszczalnego uprzywilejowania pracowników według postanowień porozumień zbiorowych prawa pracy zostały pozostawione zupełnej swobodzie stron i nie są niczym nieograniczone (dowolne).

Normatywnym postanowieniom autonomicznych aktów (porozumień) prawa pracy przypisuje się na ogół tzw. jednostronnie bezwzględnie obowiązujący charakter prawny, co oznacza, że nie mogą być one mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw i aktów wykonawczych powszechnego prawa pracy jedynie dla pracowników (art. 9 § 2 k.p.). A contrario, postanowienia te mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnego prawa pracy, nawet gdyby okazały się niekorzystne dla pracodawców. Za takim stanowiskiem ma przemawiać argumentacja, że ustanowione w nienazwanym zbiorowym porozumieniu prawa pracy ustępstwa lub przyznane pracownikom dodatkowego świadczenia pracodawcy przyjmują na siebie dobrowolnie (volenti non fit iniuria), bez ich narzucania przez ustawodawcę powszechnego lub w drodze wykładni sądowej. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., w sprawie I PK 126/10 LEX nr 821055, miernikami waloryzacji odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności zadanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. W przedmiotowej sprawie nie mamy odczynienia z waloryzacją odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę a wypłatą należnego odszkodowania za czas pozostawiania bez

pracy, liczonego według zasadniczego wynagrodzenia pracownika na zajmowanym przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowisku pracy z wynagrodzeniem z 2010 r. Nie ma więc mowy, zdaniem Sądu I instancji, o rażącym wygórowaniu odszkodowania. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., sygn. II PK 93/10, (OSNP 2012/1-2/11, OSP ZC12/3/24) podnosi, iż odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Traktowanie odszkodowania wynikającego z Umowy Społecznej, tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej "kary ustawowej". Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, gdy istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą, a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażące 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. W przedmiotowej sprawie strona pozwana podniosła jedynie, że dochodzone przez powoda odszkodowanie powinno być pomniejszone o wynagrodzenie uzyskane przez powoda w tarcie trwania zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. Z .o.o. w B.. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest uzasadnionych podstaw do odliczenia tego wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd podzielił stanowisko Sadu Najwyższego zawarte w orzeczeniu z dnia 27 lutego 2007 roku, w sprawie II PK 211/06, w którym Sąd ten przyjął, iż pracownik, który po niesłusznym zwolnieniu domaga się wynagrodzenia za czas :ostawiania bez pracy może dorabiać w innej firmie. Nie powoduje to bowiem utraty prawa zaległej pensji. Zgodnie ze stanowiskiem Sadu Najwyższego, które tutejszy sąd podzielił zawarty w umowie przepis ma charakter represyjny wobec pracodawcy, który wskazuje na obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, gdy rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy z naruszeniem prawa.

Zasądzona kwota mieści się w granicach określanego w tej umowie społecznej odszkodowania, przy uwzględnieniu ograniczeń tj mieści się w granicach od 100.000 do 00.000 oraz odlicza wcześniej wypłacone odszkodowania w zakresie trzy miesięcznego wynagrodzenia.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Rejonowy pomniejszył należne powodowi wynagrodzenie o 3-miesięczną wysokość. Zasądzając kwotę 204.586,20 złotych, a w pozostałej części oddalił powództwo, jako nie zasadne i nie znajdujące uzasadnienia w świetle wyżej cytowanych przepisów.

O odsetka Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 kpc w związku ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w orzeczeniu z dnia 19 lipca 2005 roku, sygn. Akt II PK 389/04, OSNP 2006/11-2/174.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, a na podstawie art. 477²kpc orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Apelacje od powyższego wyroku wniósł pozwany – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w zakresie zasądzającym odszkodowanie ponad kwotę 86.595,19zł (pkt. 1 wyroku) oraz w zakresie pkt 3 .

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o:

- zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa, w zakresie ponad 86.595,19zł, ewentualnie w przypadku uznania przez Sąd II instancji, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy o
- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Belchatowie do ponownego rozpoznania,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 56 § 1 i 57 § 1 kodeksu pracy w związku z § 15 Umowy Społecznej poprzez ich niewłaściwą interpretację i niewłaściwe zastosowanie oraz § 16 ust. 2 Umowy Społecznej poprzez jego niezastosowanie,
- art. 484 § 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy i art. 8 kodeksu pracy poprzez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki miarkowania odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację powód wniosł o:

1. oddalenie apelacji powoda, i tym samym utrzymanie w mocy wyroku Sądu I instancji;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są chybione.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę przyjął za własne poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które uznał za zupełne i mogące stanowić podstawę do wydania rozstrzygnięcia w sprawie. W oparciu o tak poczynione ustalenia, Sąd Okręgowy uznał, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji odpowiada prawu oraz zasadom współzycia społecznego.

Odnosząc się do podniesionych w apelacji zarzutów stwierdzić należy, iż nie można odmówić słuszności twierdzeniu skarżącego, dotyczącego niezasadnego wskazania przez Sąd I instancji, jako podstawy prawnej zasądzonego na rzecz powoda roszczenia, przepisów art. 56 § 1 i 57 § 1 kodeksu pracy w związku z § 15 Umowy Społecznej. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości fakt, iż podstawę prawną dla dochodzonego przez powoda roszczenia stanowi umowa społeczna –Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla (...) S.A., która w świetle ugruntowanego już dzisiaj poglądu doktryny oraz orzecznictwa, posiada walor źródła prawa (porozumienia zbiorowego) (por. uchwała SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 i cyt. tam orzeczenia - OSNP 2007/3-4/38). Zgodnie zaś z treścią § 16 Umowy społecznej w okresie Gwarancji Zatrudnienia w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 kodeksu pracy, potwierdzonym prawomocnym orzeczeniem wydanym przez właściwy sąd, pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia byłemu pracownikowi odszkodowania wynikającego z § 15 Umowy społecznej, o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy; ***w przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę, za czas pozostawania pracownika bez pracy; odszkodowania***, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego paragrafu, wypłacone przez pracodawcę, zostaną pomniejszone o kwoty odszkodowań zasądzonych przez sąd. Skoro więc powód przywrócony został do pracy prawomocnym wyrokiem Sądu i pracę podjął, to oczywistym jest, iż nie ma do niego zastosowania § 16 ust. 1 Umowy społecznej (nieprawidłowo zacytowany przez Sąd I instancji), a § 16 ust.2. Błędnie więc Sąd Rejonowy stwierdził, że podstawą dochodzonego przez powoda wynagrodzenia jest § 15, do którego § 16 ust. 1 umowy społecznej się odwołuje. Błędnie także podniósł, że zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie może być mniejsze, niż 100.000 zł i większe, niż 400.000 złotych.

Podstawowym więc zagadnieniem, jakie wystąpiło w sprawie, zamyka się zatem w konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej, traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 KP) może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 KP. Skarżący odpowiadając twierdząco na powyższe pytanie odwołuje się do cywilistycznego rozumienia terminu "odszkodowania", uznającego że jest to świadczenie, które rekompensuje szkodę. Istnienie zatem szkody stanowi główną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Od zbadania, czy powstała szkoda, trzeba rozpocząć interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności, zaś mniejsza szkoda prowadzi w ocenie skarżącego do miarkowania odszkodowania. Sąd Okręgowy, podzielając w tym zakresie stanowisko Sądu I instancji, przyjmuje jednak ryczałtowy charakter

odszkodowania z Umowy Społecznej, która to koncepcja jest spotykana zarówno w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (sprawa SK 18/05) jak i w literaturze przedmiotu (np. Ł.Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, (...) 2002/8/18-9). Do przyjęcia jest zatem teza, że odszkodowania w prawie pracy, z uwagi na swą ryczałtowość, stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te, nie oznaczają oczywiście, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię, jak tego żąda apelujący, do norm kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 KC w zw. z art. 484 § 2 KC). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą przy tym być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. A zatem także przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy Umowy Społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat **jego rażącego wygórowania**. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie m.in. w przytoczonych przez Sąd I instancji oraz skarżącego wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 03.12.2010 roku, w sprawie IPK126/10, w którym Sąd ten stwierdził, iż przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania (opubl. www.sn.pl; MoPr (...)) oraz w wyroku z dnia 03.11.2010 roku, w sprawie IIPK 93/10, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy. Miarkowanie może być zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo, ocenianych zarówno z perspektywy odszkodowania, jak i kary. Odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 KP, a także regulacje art. 485 KC w zw. z art. 300 KP oraz art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP. Zgodnie z art. 485 KC, jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis umowy społecznej (jako źródła prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z umowy społecznej tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP, a zatem miarkowanie tej "kary ustawowej". Powołany przepis zezwala więc na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej: kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażące wygórowanie, jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziana przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych (por. Z. Gawlik, Komentarz do art. 484 KC, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrżyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, T. Wiśniewski, Komentarz do KC. Księga trzecia - Zobowiązania, t. 1, s. 496). Uznanie dopuszczalności miarkowania odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, nie oznacza automatycznie zasadności dokonania takowego miarkowania w stosunku do powoda, albowiem kwestia ta wymaga szczegółowej analizy, w szczególności dokonania oceny zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, charakteru pracy powoda, jego stażu zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. Okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż powód na skutek wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego, pozostawał bez pracy w pozwanym zakładzie w okresie od dnia 25 czerwca 2010 roku do dnia 18 maja 2012 roku, przy czym z dniem 1 maja 2010 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 10.028,00 złotych. Dla oceny adekwatności zasądzonej przez Sąd Rejonowy kwoty nie pozostają bez znaczenia okoliczności dotyczące stażu pracy powoda, który zatrudniony był w pozwanym zakładzie od 1987 roku, a więc legitymuje się 25-letnim stażem, nienagannej pracy, co wynika wprost z analizy jego akt osobowych. Ostatnio powód zatrudniony był na stanowisku Dyrektora Zakładu, a więc pełnił funkcję świadczącą o dużym do niego zaufaniu ze strony przełożonych, wiążącą się z dużym prestiżem, ale i odpowiedzialnością. W tych warunkach rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym stanowiło dla niego niewątpliwie znaczną dolegliwość, nie tylko z punktu widzenia

zawodowego, ale i moralnego. Powód znalazł się nagle w trudnej sytuacji, która wymusiła na nim konieczność znalezienia pracy u innego pracodawcy. Nowa praca wymagała od powoda przystosowania do nowych warunków, wynikających nie tylko z podjęciem nowego zakresu obowiązków, ale i koniecznością zaadaptowania się w nowym środowisku. Podkreślić przy tym należy, iż stany faktyczne, objęte wyrokami Sądu Najwyższego, w których Sąd ten dopuścił możliwość miarkowania odszkodowania dotyczyły sytuacji, gdy żądana przez pracownika kwota stanowiła 264 średnie krajowe wynagrodzenia (sprawa sygn. akt IIPK93/10) oraz 235 średnich krajowych wynagrodzeń (w sprawie sygn. akt IPK126/10), gdy tymczasem zasądzona na rzecz powoda kwota stanowi 53 średnie krajowe wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jest również fakt rzeczywistego wymiaru szkody, jaką poniósł powód, albowiem został on pozbawiony 7 premii kwartalnych wysokości 45 % stawki osobistego zaszerogowania, które otrzymywałby, gdyby pracował, nagrody jubileuszowej, dwóch premii rocznych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, które powód uzyskałby, gdyby pracował: tj z okazji Dnia (...), świadczeń socjalnych, składek uiszczanych na Pracowniczy Program Emerytalny w związku zatrudnieniem.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Okręgowego, zasądzona na rzecz powoda kwota 204.586,20 złotych w żadnym razie nie może zostać uznana za rażąco wygórowaną, a jej dochodzenie nie jest sprzeczne z art. 8 KP, zgodnie z którym nie korzysta z ochrony działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym znaczeniem prawa. Sąd Okręgowy zauważa przy tym, iż wobec powołania się przez skarżącego na naruszenie przepisu art.8 k.p., powinien on podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego przez powoda, albowiem bez spełnienia tego wymagania twierdzenia skarżącego ogólnikowo odwołujące się do zasad współżycia społecznego narażone są na zarzut arbitralności i dowolności. Apelujący powyższego obowiązku nie dopełnił, dlatego też Sąd dokonał oceny, czy doszło do nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 KP w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy i wywiódł, jak powyżej (tak też wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-06-26, II PK 275/11, opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2012, Nr 11, str. 584, legali).

Podkreślić przy tym należy, iż pozwany powołując się na przepis art. 8 k.p. nie zauważa, iż treść łączącej strony umowy społecznej nie przewiduje możliwości pomniejszenia wypłacanego odszkodowania o kwoty wynagrodzenia uzyskanego u innego pracodawcy (wszak strony mogły taki zapis w umowie zamieścić), ponadto potrącenie z należnego powodowi odszkodowania, kwoty uzyskanego przez niego wynagrodzenia u innego pracodawcy stawiałoby go w gorszej sytuacji od pracownika, któremu wypowiedziano by umowę o pracę, a następnie wypłacono odszkodowanie za czas pozostały do końca trwania ochrony prawnej, wynikającej z umowy społecznej (& 15 ust 1 umowy społecznej). Wszak nie wykluczonym jest, iż pracownik po upływie okresu wypowiedzenia i wypłacie mu należnego odszkodowania, podjąłby pracę u innego pracodawcy, zaś pozwany nie miałby już możliwości zmniejszenia wypłaconego mu wynagrodzenia, albowiem zgodnie z treścią & 15 ust. 2 umowy, odszkodowanie to pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi nie później, niż w ostatnim dniu zatrudnienia. Trudno również uznać, iż sytuacja pracownika, który nie oczekiwał na wynik postępowania sądowego w zakresie przywrócenia go do pracy i podjął pracę u innego pracodawcy będzie zrównana z sytuacją pracownika, który był całkowicie bierny i takiej pracy nie podjął. Wszak powód nie może ponieść kary za swojego zaangażowanie i chęć pracy.

Dlatego też, Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu meriti, wskazującego na brak podstaw uzasadniających pomniejszenie naliczonego na rzecz powoda odszkodowania o kwotę wynagrodzenia uzyskanego u innego pracodawcy w okresie pozostawania bez pracy u pozwanego. Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził więc na rzecz powoda niekwestionowaną przez strony kwotę wyliczonego przez pozwanego wynagrodzenia powoda za okres od dnia 25 czerwca 2010 roku do dnia 18.05.2012 roku w wysokości 237.580,47 złotych, pomniejszoną o wypłacone przez pozwanego odszkodowanie w kwocie 32.994,47 złotych.

Dlatego też, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono, jak w punkcie „1” sentencji.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z & 6 pkt 6 art. i &11 ust.1 pkt2 oraz &12 ust.1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 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. Nr 163, poz. 1349).