

Sygn. akt III APa 12/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska (spr.) SSA Barbara Białecka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2018 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 kwietnia 2017 r. sygn. akt IV P 2/17

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. S. kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka

III A Pa 12/17

UZASADNIENIE

P. S., pozwem złożonym w dniu 10 stycznia 2017 r., wniósł o zasądzenie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., kwoty 146.498,88zł, w dwóch równych ratach:

- pierwsza rata płatna w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia,

- druga rata płatna w następnym roku kalendarzowym po uprawomocnieniu się orzeczenia nie wcześniej niż 2 stycznia i nie później niż do 10 stycznia, wraz z ustawowymi odsetkami w razie opóźnienia w zapłacie rat tytułem

odszkodowania określonego w art. 15 ust. 1 umowy społecznej z dnia 19 lipca 2007 r. nr (...). Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie od 17 kwietnia 2001 r. do 31 lipca 2016 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę przez pozwanego (pierwotnie była to spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., której pozwany jest następcą prawnym), początkowo na stanowisku specjalisty ds. wdrażania systemów zarządzania, by następnie awansować w hierarchii stanowisk spółki. Od 1 maja 2012 r. powód objął stanowisko Dyrektora – (...) W dniu 19 kwietnia 2016 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wskazał, że przed złożeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę pozwany zawiadomił o swoim zamiarze zakładową organizację związkową, która nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy uznając, że wypowiedzenie stanowi naruszenie przepisów prawa pracy z uwagi na pozorność podanej przyczyny wypowiedzenia. Powód nie zgadzając się z wypowiedzeniem wniósł odwołanie do Sądu Rejonowego w Koszalinie domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W dniu 2 grudnia 2016 r. przed Sądem Rejonowym doszło do zawarcia ugody, w ramach której pozwany zobowiązał się wypłacić odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Dochodzone roszczenie powód wywodził z art. 15 umowy społecznej nr(...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) z dnia 19 lipca 2007 r. zgodnie, z którym pracodawca zobowiązany był do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalanego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie mogło być niższe niż siedmiokrotność miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie natomiast z art. 12 ust. 2 w związku z art. 47 ust 2 powołanej umowy okres gwarancji zatrudniania pracowników upływał z dniem 31 lipca 2017 r. Żądanie powoda obejmuje okres 12 miesięcy (tj. od dnia 1 sierpnia 2016 r. do 31 lipca 2017 r.). Powód wskazał, iż prowadził z pozwanym negocjacje mające za cel ugodowe zakończenie sporu, jednak nie przyniosły one rezultatu.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przede wszystkim podniósł, że stanowisko Dyrektora – Pełnomocnika Zarządu ds. (...) zostało powierzone powodowi w związku z powołaniem nadzwyczajnej jednostki organizacyjnej o charakterze pomocniczym i projektowym. Pracodawca wskazał, że stanowisko to charakteryzowało się szczególnym zakresem obowiązków i odpowiedzialności, bowiem powód pełnił rolę pełnomocnika zarządu w strategicznych obszarach działalności spółki, tj. kierował i nadzorował przeprowadzaną restrukturyzację i budowę struktur regionalnych, a ponadto nadzorował i prowadził działania w obszarze zakupów, jak i odpowiadał za sprawy korporacyjne. Pełnione przez powoda stanowisko było najwyższym (poza zarządem) stanowiskiem menedżerskim. Pozwany wskazał, że w związku z ustaniem potrzeby dalszego działania stanowiska zajmowanego przez powoda, podjął decyzję o jego likwidacji. W następnej kolejności pracodawca wskazał, że równoważną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była kontrola wewnętrzna przeprowadzona w okresie od 21 września do 23 października 2015 r. przez (...) S.A., która wykazała szereg nieprawidłowości i naruszeń przepisów wewnętrznych. W ocenie pracodawcy zaniechania powoda w nadzorze nad sferą zamówień i zakupów charakteryzowały się rażącym niedbalstwem. Pismem z dnia 19 kwietnia 2016 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę po wcześniejszym zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o zamiarze jej rozwiązania. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy powoda oraz utratę zaufania niezbędnego do pracy na stanowisku kierowniczym wynikającą z niewłaściwego wykonywania zadań na powierzonym stanowisku. Pozwany podkreślił, że każda ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę stanowi samodzielną podstawę rozwiązania stosunku pracy, a celem ich łącznego wskazania była ochrona przed zarzutem pozorności przyczyny.

Nadto pozwany wskazał, że w dniu 19 lipca 2007 r. została zawarta umowa społeczna nr (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji kapitałowej grupy (...). Odnosząc się do zapisów tej umowy, z których powód wywodzi roszczenie podał, że ochrona zatrudnienia zagwarantowana w umowie

nie obejmuje przypadków, w których rozwiązanie stosunku pracy nie wynikało z przeprowadzonego postępowania restrukturyzacyjnego. Zdaniem pozwanego likwidacja stanowiska pracy powoda oraz okoliczności rozwiązania umowy o pracę związane z naruszeniem przez niego obowiązków pracowniczych, nie są objęte postanowieniami Umowy Społecznej, a tym samym roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Z ostrożności procesowej pozwany wskazał, iż roszczenie powoda jest rażąco wygórowane, bowiem stanowi niewspółmierną korzyść do szkody jaką poniósł na skutek działania powoda, a ponadto pozostaje jawnie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie pozwanego przyczyny wskazane w wypowiedzeniu stosunku pracy powinny być wzięte pod rozwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania. Żądanie przez powoda odszkodowania, biorąc pod uwagę dobrowolnie wypłacone przez pracodawcę świadczenia (odprawa pieniężna i odszkodowanie), wskazuje na rażące wygórowanie żądań powoda oraz stanowi nadużycie prawa do rekompensaty za utratę pracy.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. S. kwotę 146.498,88 zł płatną w dwóch ratach po 73.249,44 zł pierwsza w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w niniejszej sprawie; druga w następnym roku kalendarzowym po uprawomocnieniu się orzeczenia, w terminie do 10 stycznia tego roku - wraz z odsetkami ustawowymi w razie opóźnienia w zapłacie od poszczególnych rat (punkt I) oraz zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. S. kwotę 11.474,31 zł tytułem kosztów procesu (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

P. S. urodził się w dniu (...) w B.. W 1998 r. uzyskał tytuł licencjata na kierunku (...) na (...) (...). W roku 2000 na tej samej uczelni kończył studia magisterskie na kierunku (...). Legitymuje się podstawową znajomością języka angielskiego i rosyjskiego oraz biegle obsługuje pakiet biurowy (...). W latach 1998-2002 ukończył wiele specjalistycznych szkoleń z zakresu systemu jakości oraz ich audytu, procesu produkcyjnego, profesjonalnej obsługi klienta. Od 1 lutego 2000 r. do 8 lutego 2001 r. był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. handlu w Fabryce (...) w P.. W trakcie zatrudnienia wykazywał się dużym zaangażowaniem w wykonywaniu powierzonych mu zadań i posiadał dobre wyczucie rynku oraz łatwość w nawiązywaniu kontaktów, cechował się także odpowiedzialnością i lojalnością wobec pracodawcy. Rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron. W trakcie kariery zawodowej w (...) stale podnosił swoje kwalifikacje. Ukończył w roku 2005 studia podyplomowe z zakresu controllingu w zarządzaniu przedsiębiorstwem organizowane przez (...) G. we współpracy z (...) Towarzystwem (...). Uczestniczył w warsztatach z zakresu dokumentacji cen transferowych, dokumentacji transakcji między podmiotami powiązаныmi, rachunkowości, psychologii zarządzania, nielegalnego poboru energii. W 2008 r. zdał egzamin państwowy dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa. W 2015 r. uzyskał tytuł zawodowy magistra prawa na (...) G.. W 2015 r. otrzymał karę porządkową w postaci upomnienia za naruszenie obowiązku z dbałości o dobro zakładu pracy. W związku z wykrytym naruszeniem obniżono mu premię za rok 2015 do 50% wysokości brutto. Od października 2016 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie doradztwa przy prowadzeniu przedsiębiorstwa i zarządzaniu nim.

P. S. w dniu 23 kwietnia 2001 r. zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. umowę o pracę na czas określony, począwszy od dnia 17 kwietnia 2001 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. wdrażania systemów zarządzania. Z dniem 24 lipca 2001 r. rozpoczął pracę na czas nieokreślony na tym stanowisku.

Z akt osobowych wynika, że powód zajmował następujące stanowiska:

- specjalisty ds. analiz ekonomicznych i marketingowych – od 1 stycznia 2002 r.,
- analityka – od 1 maja 2001 r.,
- młodszego specjalisty – od 1 listopada 2002 r.,

- specjalisty – od 1 października 2003 r.,
- starszego specjalisty – od 1 kwietnia 2004 r.,
- kierownika biura zarządu – od 1 czerwca 2004 r.,
- kierownika biura zarządu i administracji – od 1 listopada 2004 r.,
- dyrektora wydziału pomiarów – od 1 lipca 2006 r.,
- dyrektora oddziału – od 1 kwietnia 2009 r.,
- dyrektora zarządzającego strukturami regionalnymi – od 1 grudnia 2010 r.,
- dyrektora-pełnomocnika zarządu ds.(...) – od 30 kwietnia 2012 r.

Jednostka dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. (...) została powołana na czas nieoznaczony nadzwyczajną uchwałą zarządu pozwanej spółki nr (...) z dnia 31 października 2011 r. Podjęcie uchwały nastąpiło na skutek nowych bieżących potrzeb spółki dotyczących przeprowadzanych głębokich zmian organizacyjno-strukturalnych, konieczności zbudowania struktur terenowych, rozpoczęcia i utrwalenia ich działalności oraz koordynacji ich współpracy z Biurem (...). W treści uchwały wskazano, iż do jej zadań należy kierowanie biurem (...) oraz nadzorowanie biur (...). Z dniem 3 listopada 2011 r. powierzono obowiązki dyrektora –pełnomocnika powodowi P. S.. W ramach tej samej uchwały na czas nieoznaczony powołano również R. K. (1) na stanowisko Dyrektora-pełnomocnika ds. współpracy w ramach nowej utworzonej jednostki organizacyjnej ds. współpracy z (...)

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. jest następcą prawnym (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Została powołana w celu wykonywania zadań z zakresu obsługi technicznej instalacji układów pomiarowych, prowadzenia gospodarki licznikowej i usług odczytowych energii elektrycznej. Jedynym wspólnikiem spółki jest (...) Spółka Akcyjna. Do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest działanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. W 2016 r. spółka ma obecnie dwóch prokurentów – T. W. i J. K.. Prokura ma charakter łączny. Reprezentowanie czynne spółki odbywa się poprzez działanie dwóch prokurentów łącznie lub jednego prokurenta z członkiem zarządu. Prezes oraz Wiceprezes spółki nadzorują poszczególne obszary działalności gospodarczej oraz pełnią jednocześnie odpowiednio funkcje Dyrektora (...). Strukturę organizacyjną spółki tworzą następujące komórki organizacyjne:

- Biuro (...)
- Wydział (...)
- Departament Usług (...), który nadzoruje pracę Biura Usług (...) - Biuro nadzoruje pracę wydziału usług obsługujących rejon obejmujący województwo (...) i część (...)
- Departament Usług (...)
- Departament Usług (...)
- Biuro(...)
- Biuro (...) - w którym znajduje się Wydział (...) oraz Wydział (...)

W spółce funkcjonują następujące poziomy w hierarchii organizacyjnej. Władzami spółki są Zgromadzenie Wspólników i Zarząd spółki. Organem wykonawczym spółki jest Zarząd. Departament jest to komórka organizacyjna nadzorująca podległe komórki organizacyjne odpowiedzialna za realizację celów strategicznych.

Pracami departamentu kieruje Dyrektor. Pozostałymi jednostkami są biuro i wydział. W § 6 pkt 4 Regulaminu Organizacyjnego wskazano, że możliwe jest powoływanie w spółce samodzielnych stanowisk, w tym Pełnomocników Zarządu do realizacji konkretnych zadań, nieprzypisanych do żadnego Departamentu, Biura, Wydziału. Samodzielne stanowiska oraz Pełnomocnicy Zarządu są powoływani zarządzeniem Prezesa Zarządu i nie są wykazywane w schemacie organizacyjnym, stanowiącym załącznik do Regulaminu. Do zadań Biura (...) należało efektywne zarządzanie podmiotami zewnętrznymi w zakresie zleconych przez spółkę usług. Zadania tego biura ogniskowały się wokół między innymi organizowania, pozyskiwania i weryfikowania podmiotów zewnętrznych, nadzoru nad kosztami usług obcych, opracowywania zasad współpracy z podmiotami zewnętrznymi, udziału w pozyskiwaniu partnerów biznesowych, monitorowaniu budżetu w zakresie kosztów i przychodów działalności Biura i Podległych jednostek, nadzoru nad rozwojem i szkoleniem podmiotów zewnętrznych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wraz z dodatkami w spółce za rok 2016 wynosiło 6.531,06 zł brutto.

P. S. jako pracownik objęty był postanowieniami Umowy Społecznej z dnia 19 lipca 2007 r. nr (...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji kapitałowej grupy (...).

Uchwałą zarządu spółki pozwanej z dnia 2 listopada 2015 r. nr (...), uchylono uchwałę zarządu spółki nr (...) z dnia 31 października 2011 r. w sprawie powołania komórek organizacyjnych o charakterze pomocniczym, określenia zadań i powierzenia funkcji, w wyniku czego dokonano likwidacji stanowiska Dyrektora – pełnomocnika zarządu ds. (...)

W dniach od 21 września do 6 listopada 2015 r. w zakładzie pracy powoda przeprowadzona została kontrola doraźna.

W zaleceniach pokontrolnych wskazano między innymi na następujące nieprawidłowości:

- w zakresie wyboru dostawców i usługodawców - w różnych okresach mogły być stosowane postępowania bezprzetargowe z wolnej ręki na usługę lub dostawy od konkretnego wykonawcy; kwota 100.000 zł limitu jest rażąco wysoka dla stosowania jej przy bezumownym zleceniu danej dostawy lub usługi, ponieważ prowadziła do zlecenia dostaw na łączną kwotę setek tysięcy złotych - dostawy dotyczyły sprzętu IT, materiałów biurowych, odzieży roboczej i innych środków; w wewnętrznych uregulowaniach nie określono wymogu prowadzenia rejestracji i wykazu postępowań zakupowych, nie prowadzono na bieżąco centralnego rejestru umów, ani nie rejestrowano postępowań zakupowych;

- w zakresie sprawdzonych umów z wykazu umów - brak zgodności trybu wyboru kontrahenta z zasadami obowiązującymi w spółce oraz liczne braki w dokumentacji i braki formalne dotyczące aneksów w umowach, wypłata wynagrodzenia za niezrealizowany przedmiot umowy w formie zaliczki nieprzewidzianej treścią umowy;

- w zakresie usług informatycznych i telekomunikacyjnych - poprzez preferowanie firmy (...) jako dostawcy w zakresie zakupów (...) na kwotę 618.000 zł netto i brak udokumentowania postępowania zakupowego przy wyborze dostawcy;

- w zakresie użytkowania środków transportu - nieprawidłowe rozliczenie 3 delegacji pracowników, niekompletne wypełnienie kart eksploatacyjnych pojazdów, używanie nieaktualnych danych ewidencyjnych pojazdu;

- w zakresie szkoleń i narad - zły wybór hoteli i niedokumentowanie podstaw prawnych do wyboru określonych ośrodków hotelarskich, korzystanie z licznych usług gastronomicznych niezwiązanych z noclegiem, rozbieżności przy wyliczaniu delegacji, braki związane z formalnym potwierdzeniem udziału w naradzie i udzielaniu zgody na wyjazd pracowników;

- w zakresie zamówień bezumownych - przekroczenie limitu wydatków na tego typu zamówienia, niedokumentowanie trybu wyboru danych ofert zakupowych;

- w zakresie zakupu usługi w firmie Fabryka (...) S.A. - zamówienia nie zawierały cen jednostkowych towarów, wartości zamówienia, informacji o typach liczników objętych zleceniem, terminie realizacji umowy, dokonywanie zleceń w trybie bezprzetargowym;

- w zakresie postępowań zakupowych oraz rozliczeń z (...) S.A.

W zakresie zamówień i zakupów stwierdzono, że zadania wydziału zamówień i zakupów określone w Regulaminie Organizacyjnym spółki nie były należycie realizowane.

W związku z powyższym prezesowi Zarządu spółki polecono między innymi wyciągnięcie konsekwencji służbowych przewidzianych Kodeksem pracy i obowiązującym w spółce Regulaminem pracy wobec osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli. Polecono wdrożenie zasad realizacji umów na usługi i materiały opracowane przez (...). Za celowe uznano stworzenie i prowadzenie centralnego rejestru wszystkich zawieranych i udzielanych zamówień bez umowy zawierający co najmniej nazwę kontrahenta i numer umowy, datę zawarcia oraz wartość zamówienia. W treści umów polecono zawierać zapisy dotyczące opłat karnych za nieterminowe wykonanie usługi, dostawy i odpowiednio je egzekwować. Zakupu sprzętu informatycznego dokonywać po wyborze dostawcy według najkorzystniejszego wariantu. Zalecono także wdrożenie zasad korzystania z wyjazdów służbowych i szkoleń oraz narad pracowników. Rzetelnie prowadzić dokumentację i prawidłowo rozliczać koszt delegacji służbowych przy uwzględnieniu jedynie rzeczywistego kosztu samej usługi noclegowej.

Zarząd spółki nie zgodził się z treścią sprawozdania z przeprowadzonej kontroli zarzucając mu brak obiektywizmu i błędną ocenę działań spółki. Według pozwanej w sprawozdaniu nie zawarto informacji wskazującej, że usługi technicznej obsługi odbiorców były realizowane prawidłowo w oparciu o obowiązujące w spółce regulacje. Żaden obowiązujący w spółce regulamin nie nakłada obowiązku udokumentowania konieczności zawarcia aneksu do umowy. Każdorazowo konieczność zawarcia aneksu była przedmiotem analizy merytorycznej pracowników. Inicjatorem zmian w umowach była spółka w zależności od potrzeb i wymagań biznesowych. Regulamin obowiązujący w spółce nie nakłada na jej organy obowiązku umieszczania w umowach zapisów dotyczących zabezpieczenia należytego wykonania zawieranych umów. Podkreślono, że konieczność umieszczania takich zapisów winna być oceniana w kontekście ochrony interesów spółki. Zapisy dotyczące kar umownych były umieszczane w sytuacji, gdy wymagała tego ochrona interesów spółki. W każdym przypadku, gdy naruszenie przez kontrahenta zapisów umowy mogło narazić spółkę na odpowiedzialność, takie zapisy były umieszczane. Przykładem takich umów były umowy zawarte z podwykonawcami, którzy świadczą na rzecz spółki. Umowy te były przedmiotem kontroli doraźnej i audytorzy nie stwierdzili w ich zakresie żadnych nieprawidłowości. Podkreślono, że regulamin obowiązujący w spółce nie nakłada obowiązku dokumentowania dostaw w formie jednego dokumentu. W przypadku kontraktowania usług hotelarskich spółka kierowała się przy wyborze rekomendacjami Grupy (...) i nie korzystano z zabiegów (...) na koszt spółki. Zarząd podejmując decyzje związane z określonymi zakupami kierował się wyłącznie interesem spółki narzucając rygorystyczną dyscyplinę finansową. Spółka dokonywała zakupów po najniższych cenach rynkowych, po dokonaniu wstępnego rozeznania cenowego na rynku. Kontrola zawartych przez spółkę umów ujawniła uchybienia w niewielkiej liczbie przypadków, które sprowadzały się do ujawnienia niewielkich uchybień, które w żadnym wypadku nie naraziły spółki na straty finansowe i nie naruszały jej interesów. Udzieleniem zamówienia Fabryce (...) w trybie bezprzetargowym związane było z niszowym charakterem rynku legalizacji urządzeń pomiarowych. Umowa nie została ostatecznie zawarta ze względu na brak określenia przez spółkę (...) rocznej ilości liczników przeznaczonych do legalizacji - okoliczność ta była niezależna od spółki (...). Nowo zakupione auta osobowe nie zostały zaklasyfikowane jako środki trwałe, tylko stany magazynowe, co było zgodne z harmonogramem zakupów ustalonym ogólnie przez (...). W odpowiedzi na sprawozdanie wyraźnie wskazano, że przeprowadzona kontrola nie wykazała działania na szkodę spółki i niegospodarności, a jej organy uzyskiwały corocznie absolutorium na Zgromadzeniu Wspólników (...)

Pismem z dnia 7 marca 2016 r. (...) S.A. Oddział (...) w K., został zawiadomiony o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem. W powyższym piśmie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację z dniem

2 listopada 2015 r. jednostki dyrektora - pełnomocnika zarządu ds. (...) oraz utratę zaufania pracodawcy na skutek kontroli przeprowadzonej przez (...) S.A. w okresie od 21 września do 23 października 2015 r.

W odpowiedzi na powyższe pismo, organizacja związkowa reprezentująca P. S. nie wyraziła zgody na dokonanie wypowiedzenia, a wskazane w treści pisma zawiadamiającego przyczyny i podstawy uznała za całkowicie nieuzasadnione. Uzasadniając stanowisko organizacja związkowa podała, że zamierzone wypowiedzenie o pracę stanowi naruszenie przepisów prawa pracy z uwagi na jego pozorność. Zdaniem organizacji związkowej przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę wzajemnie się wykluczają co niewątpliwie świadczy również o ich nieprawidłowości. Nadto w treści pisma wskazano, że kontrola, na podstawie której pracodawca ma zamiar dokonać wypowiedzenia została zakończona w dniu 23 października 2015 r. Decyzja o likwidacji komórki organizacyjnej (jednostki dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. (...)) została podjęta natomiast w dniu 2 listopada 2015 r. W ocenie organizacji związkowej wątpliwe było, aby w okresie siedmiu dni od przeprowadzenia kontroli, nie posiadając jeszcze jej wyników, zaistniała nagle potrzeba ze strony zarządu spółki pracodawcy likwidacji jednostki dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. (...).

Dnia 19 kwietnia 2016 r. P. S. wypowiedziano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które upłynęło z dniem 31 lipca 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano:

- likwidację jednostki dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. (...),
- utratę zaufania niezbędnego do pracy na stanowisku kierowniczym, wynikającą z niewłaściwego wykonywania zadań na powierzonym stanowisku.

W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę w pierwszej kolejności wskazano, iż jednostka dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. (...), powołana została jako nadzwyczajna jednostka organizacyjna o charakterze pomocniczym i projektowym w rozumieniu ówczesnej struktury organizacyjnej spółki, mocą uchwały zarządu spółki nr (...) z dnia 31 października 2011 r., do kierowania biurem organizacyjnym i biurem zakupów i administracji oraz nadzorowania biur usług (...). Wskazano, że jednostka ta z uwagi na jej pomocniczy i projektowy charakter nie stanowiła stałego elementu struktury spółki i została formalnie zlikwidowana mocą uchwały zarządu spółki nr (...) z dnia 2 listopada 2015 r. albowiem zbudowanie struktur terenowych spółki, utrwalenie ich działalności, a także ustabilizowanie struktur oraz zakończenie etapu restrukturyzacji pozwoliły na likwidację jednostki. Podniesiono, że całokształt spraw związanych ze strukturami regionalnymi i usługami (...) przekazano dyrektorom departamentów, sprawy związane z kierowaniem biurem zasobów organizacyjnych i administracji - kierownikowi tego biura. Sprawy związane z Wydziałem(...) kontraktami zewnętrznymi powierzono kierownikom tych jednostek organizacyjnych. Nadto wskazano, że brak było uzasadnienia organizacyjnego utrzymania nieprzewidzianej w strukturze spółki nadzwyczajnej jednostki organizacyjnej.

W następnej kolejności podano, że w związku z przeprowadzoną przez (...) S.A. kontrolą w okresie od 21 września do 6 października 2015 r. stwierdzono liczne nieprawidłowości i brak nadzoru nad podległym Wydziałem Zamówień i Zakupów, skutkującym utratą przez pracodawcę zaufania leżącego u podstaw zatrudniania na stanowisku Dyrektora - pełnomocnika zarządu ds. (...). Pracodawca podkreślił, że powierzył powodowi najwyższe poza zarządem stanowisko menadżerskie w spółce, obdarzając go zaufaniem. W ocenie pracodawcy liczne decyzje podejmowane przez powoda były podejmowane z naruszeniem porządku prawnego w spółce i ujawniły także rażące niedbalstwo przy nadzorze nad sferą zamówień i zakupów. Zadania wykonywane przez powoda były obciążane błędami, wykonywane w sposób nieefektywny. Pracodawca wyjaśnił, że w chwili wypowiedzenia nie są w spółce podejmowane działania restrukturyzacyjne i zarządzanie spółką poprzez stałe komórki organizacyjne ustalone w jej strukturze organizacyjnej jest bardziej efektywne i sprzyja egzekwowaniu odpowiedzialności i uprawnień, czego zabrakło w okresie zarządzania jednostką przez powoda. Pracodawca po utrwaleniu struktury spółki nie dysponuje trwałym stanowiskiem pracy o charakterze zarządczym, które mógłby powierzyć powodowi przy braku zaufania do jego osoby.

P. S. nie godząc się z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 19 kwietnia 2016 r., w dniu 25 kwietnia 2016 r. złożył do Sądu Rejonowego w Koszalinie pozew o uznanie wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne. W dniu 11 lipca 2016

r. dokonał modyfikacji powództwa żądając zasądzenia kwoty 33.753,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania stanowiącego wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (3 miesiące). Ugoda sądową zawartą w dniu 2 grudnia 2016 r. pozwany (...) spółka z o.o. w K. zobowiązała się zapłacić na rzecz P. S. (powoda) kwotę 16.877 zł, bez potrąceń, tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, w terminie do 16 grudnia 2016 r. na rachunek bankowy powoda. Z uwagi na co, postanowieniem Sądu Rejonowego w Koszalinie z dnia 2 grudnia 2016 r. umorzono postępowanie.

P. S. w trakcie zatrudnienia posiadał pełnomocnictwa umocowujące do reprezentacji spółki. Pełnomocnictwem prezesa zarządu spółki z dnia 1 stycznia 2006 r. powód posiadał umocowanie do reprezentowania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w zakresie:

- zaciągania zobowiązań do wysokości 20.000 zł
- podpisywania w imieniu spółki pism wychodzących w zakresie prowadzonych spraw
- podpisywania poleceń wyjazdów służbowych podległym pracownikom na terenie kraju.

Pełnomocnictwo było ustalone na czas pełnienia funkcji dyrektora i w każdej chwili mogło zostać odwołane.

Uchwałą Zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. nr (...) roku z dnia 1 marca 2007 r. (zaświadczenie k. 55 akt osobowych) udzielono P. S. prokury jednoosobowej obejmującej umocowanie do reprezentacji spółki.

Uchwałą nr (...) z dnia 9 listopada 2010 r. powodowi została udzielona prokura łączna do działania z drugim prokurentem łącznie lub łącznie z jednym członkiem zarządu spółki. Jednocześnie odwołano prokurę samoistną z dnia 1 marca 2007 r. Uchwałą zarządu spółki nr (...) przyznano prokurentowi P. S. uprawnienia do prowadzenia (z wyłączeniem spraw przekraczających zakres zwykłych czynności spółki) spraw dotyczących prowadzonej przez spółkę działalności gospodarczej, włącznie z podejmowaniem decyzji:

- zawierania umów, gdy równowartość wynikająca z umowy zobowiązań spółki nie przekracza wartości 50.000,00 zł netto
- spraw spółki jako osoby prawnej (spraw korporacyjnych), włącznie z podejmowaniem decyzji o zawieraniu umów (wraz z podejmowaniem decyzji dotyczących zawartej umowy), gdy równowartość wynikająca z umowy zobowiązań spółki nie przekracza wartości 50.000,00 zł.

Nadto wskazaną uchwałą prokurentowi przyznano uprawnienia do prowadzenia spraw spółki jako pracodawcy. Prokura została odwołana na podstawie oświadczenia prezesa Zarządu w dniu 1 października 2015 r.

Pełnomocnictwem Prezesa Zarządu (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z dnia 2 grudnia 2010 r. P. S. umocowano do jednoosobowego podejmowania decyzji w sprawach spółki wskazanych w uchwale zarządu spółki nr (...).

W dniu 19 lipca 2007 r. w S. zawarta została Umowa Społeczna nr (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...), której treścią objęty był P. S.. Umowa Społeczna stanowi rozwinięcie i uszczegółowienie postanowień porozumienia w sprawie uprawnień partnerów społecznych w procesie konsolidacji pionowej i zasad współpracy w procesie restrukturyzacji zawartego w marcu 2007 r. w S.. U każdego pracodawcy objętego umową miał zostać zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Umowa Społeczna zgodnie z art. 47 została zawarta na czas obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia i weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2007 r.

Zgodnie z brzmieniem art. 12 umowy:

- Pracownikom objętym postanowieniami umowy społecznej zapewniało się szczególną ochronę pracy (ustęp 1),

- szczególna ochrona stosunku pracy pracowników przewidziana postanowieniami umowy społecznej, oznacza zobowiązanie dla pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie w warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej umowy (ustęp 2),

- pracodawcy zobowiązują się, że w ciągu 120 miesięcy (sto dwadzieścia miesięcy) od wejścia umowy społecznej w życie zapewniają gwarancję zatrudnienia (ustęp 3),

- gwarancje zatrudnienia nie obejmują pracowników, którzy w dacie wejścia w życie pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (ustęp 4).

Zgodnie z brzmieniem art. 13:

Pracodawcy nie mogli wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentujący pracownika związek zawodowy zgłosił pracodawcy zastrzeżenia co do zamiaru takiego wypowiedzenia, a zachodziła jedna z wymienionych sytuacji:

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

(ustęp 1);

- W przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy pracodawcy mają obowiązek ustalić nowe warunki wynagradzania, zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, w uzgodnieniu z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym, będącym stroną tej umowy społecznej (ustęp 2).

W art. 14 wskazano, że w okresie gwarancyjnym nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, których umowa została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 Kodeksu pracy, a także w sytuacji rozwiązaniu umowy o pracę na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika.

Zgodnie z brzmieniem art. 15:

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

- W przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony wysokość odszkodowania ustala się jako iloczyn miesięcznego wynagradzania pracownika liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu, na jaki umowa została zawarta (ustęp 2),

- Odszkodowanie, o którym mowa w postanowieniach niniejszego rozdziału nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę (ustęp 3),

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

- W okresie gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 Kodeksu pracy, pracodawca – o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1 (ustęp 5),

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

Zgodnie z art. 47 Umowa Społeczna weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2007 r.

Umowa Społeczna wielokrotnie stanowiła podstawę dla roszczeń pracowników zakładów pracy nią objętych do uzyskania gwarantowanego odszkodowania. Takie odszkodowania otrzymali J. P., K. M., M. W., J. T. i R. S.. J. P. po zawarciu porozumienia rozwiązującego umowę o pracę uzyskał łączną kwotę 70.000 zł tytułem świadczeń przewidzianych ustawowo oraz na mocy postanowień Umowy Społecznej. K. M. otrzymała kwotę 70.000 zł., M. W. kwotę 100.000 zł. J. T. w 2014 r. (będąc zatrudnionym na stanowisku specjalisty ds. inkasa za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.143 zł) otrzymał na podstawie Umowy Społecznej kwotę 120.000 zł odszkodowania. R. S. w 2013 r. otrzymał kwotę 135.000 zł tytułem odszkodowania, przy czym wcześniej zajmował stanowisko referenta ds. odczytów - inkasenta i pobierał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.027,40 zł. Natomiast Prezesowi Zarządu (...) K. K. (1) w okresie od dnia odwołania (13 kwietnia 2016 r.) do dnia wygaśnięcia stosunku pracy wypłacone zostało wynagrodzenie w wysokości przeciętnie od 15.414,29 zł do 24. 900 zł miesięcznie. Otrzymała też odprawę pieniężną w związku z jej odwołaniem z zarządu spółki w wysokości 149.400 zł. Jej odwołanie nie było związane z wynikami kontroli doraźnej przeprowadzonej w 2015 r. Był to wynik zmian personalnych na stanowiskach kierowniczych w całej Polsce. Nie wskazano jej przyczyn odwołania. To ona zatrudniła powoda na stanowisku dyrektorskim i powierzyła mu zadanie budowy struktur regionalnych w zakresie technicznej obsługi odbiorców. Przez większość czasu współpracowała z powodem układając się jej bardzo dobrze. Zarząd akceptował wszystkie działania i decyzje powoda i współdziałał z nim przy zawieraniu umów i składaniu zamówień.

P. S. był najważniejszym Dyrektorem w spółce. Podlegał bezpośrednio zarządowi. Przez władze spółki był postrzegany jako „trzeci członek zarządu” z uwagi na zakres swoich obowiązków i zadań. Zarząd przy podejmowaniu decyzji w sprawach spółki, konsultował je zawsze z powodem. Pracownicy zatrudnieni w spółce na stanowiskach dyrektorskich byli nadzorowani przez powoda pomimo, że nie był formalnie ich przełożonym. Powód zarządzał 3 Departamentami - (...). Podlegały mu 2 Biura i Wydziały, na których czele stali kierownicy.

Głównym zadaniem P. S. w spółce było budowanie struktur regionalnych w zakresie technicznej obsługi odbiorcy, obejmujących 8 Oddziałów . Powód był odpowiedzialny za koordynowanie i powstawanie tych struktur w regionie.

W lutym 2015 r. powodowi odpadły zadania restrukturyzacyjne. W to miejsce otrzymał nowe zadania i cele. Praca powoda była oceniana bardzo wysoko przez zarząd spółki, który miał do niego pełne zaufanie. Zarząd nie składał zastrzeżeń do polityki zakupowej prowadzonej przez powoda. Powód nie nadzorował zakupów usług oferowanych przez spółkę (...). Członkowie zarządu nie byli objęci Umową Społeczną, odszkodowanie dla Pani K. wynikało z umowy o pracę. Kwota 100.000 zł dla powoda miała stanowić sumę wszystkich składników wynagrodzenia łącznie z odprawą.

P. S. był osobą o wysokich kwalifikacjach i doświadczeniu, bardzo odpowiedzialną i zaangażowaną w pracę, wykazującą się kreatywnością.

W protokole kontroli z dnia 28 grudnia 2015 r. stwierdzono, że w zakresie obszaru zakupów panował bałagan i nieprzestrzeganie procedur, w związku z czym właściciel (...) w G. sugerował wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec odpowiedzialnych za to pracowników. Zakres czasowy kontroli obejmował okres od 1 stycznia 2014 r. do końca sierpnia 2015 r. Oceną kontrolujących objęto całą działalność spółki. Nie przypisywano odpowiedzialności za poszczególne uchybienia konkretnym osobom. Stwierdzono także uchybienia w przetargach oraz braki w dokumentacji. Stwierdzone uchybienia nie nosiły znamion nadużyć i niegospodarności mieniem Skarbu Państwa. Kontrola odbywała się bez udziału powoda, który przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Wyniki kontroli nie były omawiane z powodem. Na spotkaniu z Prezesem Zarządu nie przedstawiono mu wyników kontroli. Kilku pracowników odpowiedzialnych za zakupy i zamówienia otrzymało jedynie „pouczenia”. Pouczenia otrzymał między innymi kierownik Wydziału (...). W lutym 2015 r. struktury były już zbudowane, zatrudnienie ograniczono do 400-500 osób. Powodowi nie zaproponowano innego stanowiska, ani powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko. Część pracowników odchodziła w ramach programu dobrowolnych odejść, a część otwierała własną działalność gospodarczą i wchodziła w kontakty biznesowe ze spółką w ramach programu (...). Pracownicy odchodzący z pracy otrzymali gratyfikacje finansowe wynikające z Umowy Społecznej, których wysokość była miarkowana w drodze porozumienia. W styczniu 2015 r. pracownicy z tytułu rozwiązania umowy o pracę otrzymywali średnio około 80.000 zł. Propozycje skorzystania z rozwiązań przewidzianych w Umowie Społecznej były kierowane również do powoda. Pierwsza propozycja dotyczyła wypłacenia kwoty 70.000 zł wraz z obietnicą współpracy na zasadach partnerskich. Następnie Centrala spółki wyraziła zgodę na wypłatę powodowi 100.000 zł bez propozycji dalszej współpracy.

Przedsądowymi wezwaniami do zapłaty z dnia 6 września 2016 r. i z dnia 19 grudnia 2016 r. powód wezwał pozwanego do dobrowolnej zapłaty kwoty 146.498,88 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem naruszenia gwarancji zatrudnienia. Wskazał, iż roszczenie obejmuje okres od dnia 1 sierpnia 2016 r. do 31 lipca 2017 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. nie udzielił na te pisma odpowiedzi.

Powód w okresie od 3 września 2015 r. do 1 marca 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Obecnie stwierdzono u niego chorobę L. - nieuleczalne schorzenie obumierania nerwów wzrokowych. Chorobę można jedynie spowolnić, jej leczenie jest farmakologiczne. Wykrycie nieuleczalnej wady wzroku nastąpiło w lutym 2015 r. i przyczyniło się do załamania nerwowego powoda i nadużywania alkoholu. W sierpniu 2015 r. poddał się leczeniu odwykowemu. Proces reorganizacji w spółce, za który odpowiadał powód także odbił się niekorzystnie na jego zdrowiu psychicznym. Powód leczył się na depresję i chorobę alkoholową. Po powrocie do pracy w listopadzie 2015 r. na spotkaniu z zarządem przedstawiono mu ogólnikowe zarzuty niedopełnień obowiązków. W styczniu 2016 r. powód zaproponował odejście z pracy i podjęcie współpracy w ramach programu partnerskiego, za stosowną rekompensatą z Umowy Społecznej. Zarząd przedstawił możliwość współpracy w czynnościach inkasenckich na zasadzie działalności gospodarczej.

Następnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wiarygodnych zeznań świadków oraz zebranych dokumentów, które ze sobą korespondowały i uzupełniały. Wiarygodność powyższych dowodów nie budziła zastrzeżeń tak co do faktów związanych z charakterem i zakresem pracy powoda, ale także jego usytuowania w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki. Świadczenie W. C., W. K. oraz R. K. i K. R.-K. przedstawili powoda jako „najważniejszego dyrektora”, „trzeciego członka zarządu”, który miał bardzo szeroki zakres obowiązków, zadań i celów. Podlegały mu 2 Biura i 4 Wydziały oraz 3 Departamenty. W sumie było to około 20 pracowników. Sprawował bezpośredni nadzór nad 3 dyrektorami Departamentu. Z uwagi na trwający proces restrukturyzacji zatrudnienia także ograniczano liczbę pracowników administracyjnych i menadżerskich do niezbędnego minimum, także w jednostkach podległych powodowi. Dlatego też zadania nieobecnej A. K. – kierownika Wydziału (...) zostały rozdzielone na wielu pracowników, co spowodowało, że koordynacja i nadzór tej sfery działalności spółki były utrudnione. Ponadto wykonywały to osoby, które do tej pory nie miały z tym styczności i dostatecznej wiedzy i orientacji, traktując te zadania powierzchownie.

Wyżej wymienieni świadkowie wskazują na wysokie kwalifikacje i zaangażowanie powoda w pracę, jego wszechstronność i dyspozycyjność. Podkreślają także, iż był bardzo wysoko oceniany przez Zarząd, który w zasadzie akceptował wszystkie jego działania i decyzje. Zarząd miał pełne zaufanie do powoda i w zasadzie nie było do niego żadnych zastrzeżeń. Członkowie Zarządu współdziałali z powodem przy podejmowaniu decyzji podpisując wspólnie z nim wymagane dokumenty. Powód legitymował się dodatkowymi pełnomocnictwami Zarządu, a ponadto był prokurentem, co sprawiało, że jego pozycja i rola w firmie była znacząca, a jego działania nie były w zasadzie ograniczane.

W ocenie sądu pierwszej instancji powyższe dowody osobowe są zbieżne także z zeznaniami stron, przez to zasługują na wiarę jako spójne, logiczne i konkretne. Zdaniem tego sądu znamienne jest to, iż ocena pracy i działań powoda nie zmieniła się, mimo ujawnionych incydentów związanych z nadużywaniem alkoholu czy nieobecnościami związanymi z podjętym leczeniem. Wręcz przeciwnie sytuacja ta spotkała się z pełnym zrozumieniem przełożonych. Dopiero ujawnione nieprawidłowości w audycie wewnętrznym spowodowały zmianę optyki w zakresie oceny jego pracy. Było to niewątpliwie związane z sugestią spółki właścicielskiej (...) SA w G., aby wyciągnąć konsekwencje służbowe wobec osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości stwierdzone w wyniku kontroli. Przy czym, sąd zwrócił uwagę, że to powoda dosięgnęły najbardziej dotkliwe skutki, albowiem wypowiedziano mu umowę o pracę między innymi z powodu utraty zaufania, gdy wobec innych pracowników – bezpośrednio odpowiedzialnych za sfery, w których ujawniono uchybienia – ograniczono się do „pouczeń”, a niektórzy z nich nawet awansowali. Żadne reperkusje nie spotkały także członków zarządu, którzy byli wtedy odpowiedzialni za działania powoda, albowiem wszystkie decyzje, które podejmował, także dotyczące zakupów, zamówień, odbywały się przy ich udziale, za ich zgodą i akceptacją. W tych okolicznościach, według sądu meriti, nie bez racji jest stwierdzenie powoda, że stał się „kozłem ofiarnym” i wykorzystano jego długą nieobecność w pracy, a także planowane zmiany organizacyjne w spółce, aby go zwolnić. Jak wynika z korespondencji prowadzonej przez pozwaną spółkę z (...) SA gros zarzutów formułowanych wobec pozwanej zostało zakwestionowanych, a niektóre z nich były błahe. Aczkolwiek zostały podjęte działania naprawcze w m.in. w celu ustalenia właściwych procedur zakupowych i zamówień. Kontrola nie wykazała działań na szkodę spółki, niegospodarności. „Inicjując czynność w obszarze zakupów zawsze kierowano się dobrem ekonomicznym spółki, które jak wynika z protokołu kontrolnego nie zostało naruszone”.

Zakres i wyniki audytu przedstawili zgodnie świadkowie M. F., B. K. i M. S. (1). Ich zeznania wpisują się także w treść protokołu kontrolnego audytu przeprowadzonego od 21 września do 6 listopada 2015 r. Wiarygodność powyższych dowodów nie budziła zastrzeżeń sądu.

Dalej sąd pierwszej instancji wskazał, że zaangażowanie i charakter relacji powoda w pracy zobrazowała także M. S. (2) (była żona powoda). W emocjonalnych zeznaniach wskazała na wpływ pracy powoda na życie osobiste i rodzinne, skutki pracy pod presją, a także istotne pogorszenie sytuacji zdrowotnej i finansowej powoda po niespodziewanej utracie pracy u pozwanego.

W zakresie oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę – likwidacji stanowiska pracy powoda i utraty do niego zaufania – w ocenie Sądu Okręgowego priorytetowe znaczenie ma także wynik procesu w sprawie z odwołania powoda toczącej się przed Sądem Rejonowym w Koszalinie o sygn. akt IV P 127/16. Sprawa zakończyła się ugodą sądową, w wyniku której pracodawca wypłacił powodowi ustalone odszkodowanie.

Zdaniem sądu pierwszej instancji powyższe wskazuje, iż pozwany niejako uznał co do zasady roszczenie powoda, kwestionującego w procesie sądowym zasadność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Na pozorność przyczyn, także z uwagi na konstrukcję wypowiedzenia, zwrócił uwagę związek zawodowy w ramach konsultacji wypowiedzenia w trybie art. 38 k.p., który nie wyraził zgody na wypowiedzenie, „albowiem wskazane w treści pisma przyczyny i podstawy wypowiedzenia uważa w całości za nieuzasadnione”.

Analizując zebrany materiał dowodowy Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia przedstawione na piśmie zostały sprecyzowane w określonym celu, a mianowicie na użytek odszkodowania z Umowy Społecznej, jako argument do jego miarkowania, a nawet pozbawienia powoda tego świadczenia.

Dalej sąd pierwszej instancji podniósł, że zakończenie procesu restrukturyzacji w lutym 2015 r. (czy jego zawieszenie), za co powód był także odpowiedzialny oraz likwidacja jego stanowiska pracy przez jego wykreślenie ze struktury organizacyjnej spółki nie pozbawiają powoda prawa do rekompensaty z tytułu złamania zasady gwarancji zatrudnienia wynikającej z zapisów Umowy Społecznej. Powyższe przyczyny nie wykluczają powoda z kręgu osób uprawnionych do odszkodowania. Zgodnie bowiem z art. 14 Umowy Społecznej jedynie przypadki tam wskazane nie naruszają gwarancji zatrudnienia i pozbawiają prawa do odszkodowania z art. 15 umowy. Pracodawca co prawda wskazywał w toku niniejszego procesu na „rażące” naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda, aczkolwiek wcześniej nie zastosował wobec niego dyscyplinarnego zwolnienia z art. 52 k.p. co, pozbawiałoby go ewentualnych roszczeń z Umowy Społecznej. Z tego powodu – w ocenie sądu meriti – okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia, należało ocenić z rezerwą i ostrożnością, jako ukierunkowane na określony cel. A mianowicie w celu wykorzystania procesowego, jako argument przy miarkowaniu odszkodowania gwarantowanego Umową Społeczną. Taka taktyka strony pozwanej, według tego sądu, nie zasługuje na ochronę prawną. Argumenty przytoczone w odpowiedzi na pozew, z powołaniem się na skądinąd trafne orzecznictwo Sądu Najwyższego, ale w innych stanach faktycznych, nie zasługuje na aprobatę.

Natomiast wysokość odszkodowania wyliczona w pozwie nie była sporna.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego wraz z oceną przeprowadzonych dowodów oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych, Sąd Okręgowy uznał roszczenie za uzasadnione, tak co do zasady, jak i wysokości.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w świetle art. 5 i 12 Umowy Społecznej nie może być wątpliwości, że regulacje tego aktu (art. 9 k.p.), mają zastosowanie także do powoda. Postanowienia umowy obejmują wszystkich pracowników w okresie gwarancyjnym (120 miesięcy od wejścia w życie Umowy Społecznej). Szczególna ochrona stosunków pracy pracowników oznacza zobowiązanie dla pracodawcy do nie dokonywania jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy pracowników pozwanej spółki, w szczególności rozwiązywania stosunków pracy i wypowiedzania warunków pracy i płacy, poza wypadkami ustalonymi w art. 13 i 14. Przypadki, gdy rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nie stanowi naruszenia tej umowy zostały wskazane w art. 14 i żaden z nich nie ma zastosowania do sytuacji powoda. Przy czym, sąd meriti miał na uwadze, że ta okoliczność nie była przez strony kwestionowana.

Następnie Sąd Okręgowy zaznaczył, że art. 15 jednoznacznie i kategorycznie stanowi, że w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia odszkodowania w wysokości tam wskazanej. Odszkodowanie to zostało wynegocjowane przez strony Umowy Społecznej i dla pracodawcy, który zwalnia pracownika (bez względu na przyczyny wypowiedzenia) jest oczywiste, że takie świadczenie jest zobowiązany wypłacić.

W przedmiotowej sprawie, według sądu pierwszej instancji, strona pozwana miała tego świadomość, albowiem już w pierwszych rozmowach na temat zwolnienia powoda była mowa o wypłaceniu odszkodowania w wysokości 70.000 zł, a następnie była rozważana kwota 100.000 zł. Również w toku niniejszego procesu pracodawca zdaje się tego nie kwestionować, albowiem nie można uznać za trafne argumenty podniesione w odpowiedzi na pozew (pkt III), że ochrona zatrudnienia zagwarantowana w Umowie Społecznej, nie obejmuje przypadków „w których rozwiązanie stosunku pracy nie wynika z przeprowadzonej u danego pracodawcy z (...) restrukturyzacji”. Po pierwsze to wynika z postanowień i celów umowy (art. 1, 5, 6 i 12). Zresztą strona pozwana zdaje się tego nie kwestionować. Zapisy umowy - jej zakres podmiotowy i przedmiot sprawy mają jasne i kategoryczne brzmienie, ich wykładnia nie nasuwa żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Intencje stron Umowy Społecznej, nie zapisane w jej treści, nie mają dla oceny roszczenia powoda znaczenia (art. 9 k.p.). Wynegocjowane warunki porozumienia były wynikiem kalkulacji i kompromisu między stronami dialogu społecznego. Skoro „obejmują wszystkich pracowników” art. 5, to jej zastosowanie wobec powoda nie może być podważane. Należy bowiem podkreślić, iż zasadniczą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska pracy w wyniku zmian organizacyjnych (wykreślenie ze struktury organizacyjnej spółki) o charakterze restrukturyzacyjnym. Dotychczasowe zadania powoda jako Dyrektora – Pełnomocnika Zarządu do spraw (...) zostały rozdzielone między innych pracowników oraz członków zarządu. Wstrzymanie w lutym 2015 r. procesu restrukturyzacji w spółce spowodował jedynie modyfikację zakresu

obowiązków i wskazanie nowych zadań i celów. Z powyższego wynika, co zostało zresztą opisane w oświadczeniu pracodawcy jako przyczyna wypowiedzenia, iż likwidacja stanowiska powoda wynikała ze zmian organizacyjnych i restrukturyzacyjnych na obszarze działania pozwanej spółki. Twierdzenie pozwanej, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem, utrata zaufania, związane było z rażącym naruszeniem przez niego obowiązków pracowniczych jest nieuzasadnione, stanowi nadużycie i nie zasługuje na akceptację. Sąd meriti miał na uwadze, że po pierwsze pracodawca nie zdecydował się na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Wskazane w trakcie kontroli uchybienia dotyczyły działania całej spółki, a nie tylko sfer, za które powód był odpowiedzialny. Ich zakres nie daje podstaw do stwierdzenia, że miały one charakter istotnych bezprawnych przewinień, niegospodarności czy działania na szkodę spółki, co zresztą podnosiła strona pozwana w pismach pokontrolnych. Przypisywanie powodowi wyłącznej odpowiedzialności za wyniki audytu, gdy nie zostały ukarane osoby bezpośrednio odpowiedzialne za konkretne uchybienia, wydaje się być nadużyciem czynionym jedynie jako argument na użytek miarkowania wysokości odszkodowania i powoływanie się na klauzulę generalną z art. 8 k.p. Utrata zaufania wobec osoby na kierowniczym stanowisku, wobec której kryteria ocen są nie wątpliwie na wyższym poziomie, nie może być wyłącznym argumentem do pozbawienia powoda odszkodowania, ani też jego zmniejszenia w szczególności w świetle ujawnionej swoistej polityki kadrowej pracodawcy. W ocenie tego sądu przyczyny wskazane w oświadczeniu wypowiedzenia umowy o pracę miały uzasadniać odmowę wypłaty świadczenia gwarantowanego w Umowie Społecznej. Świadczy o tym także sama konstrukcja przyczyn jak współistniejących i równoważnych. W świetle postanowień Umowy Społecznej powyższe przyczyny nie dają podstaw do pozbawienia powoda należnej rekompensaty.

Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreślił, że w każdej sprawie należy jednak ocenić czy dochodzenie roszczenia nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., czy nie stanowi nadużycia prawa, na co wskazuje bogate orzecznictwo (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10; 4 listopada 2010 r., II PK 106/10; 14 września 2010 r., II PK 67/10; Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 grudnia 2015 r., III APa16/15; Sądu Apelacyjnego w Gdańsku III APa 2/11). Zatem, sąd pierwszej instancji podniósł, że umowa nie operuje pojęciem, odprawy (kary), lecz pojęciem odszkodowania. Odszkodowanie z Umowy Społecznej spełnia funkcję prewencyjno-sankcyjną i bezprzedmiotowe jest odwoływanie się do wysokości tego świadczenia tylko „przez pryzmat jego ekwiwalentności”. „Do przyjęcia jest jednak także - choćby z uwagi na motywy uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 - ocena, że odszkodowanie z Umowy Społecznej - z uwagi na ryczałtowy charakter - jest sui generis świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji ("normatywnej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie. Prawo pracy ukształtowało bowiem częściowo odmienne rozumienie szkody, czego wyraz stanowią (jako najlepszy przykład) normy o odszkodowaniu za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą istniejących w tej mierze w literaturze przedmiotu wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość.” (por. II PK 93/10).

Dalej sąd ten wskazał, że odszkodowanie z umowy społecznej może spełniać funkcję prewencyjno-sanacyjną, albo funkcję kompensacyjną. Można spotkać poglądy, że u podstaw odszkodowania jako roszczenia majątkowego obok funkcji kompensacyjnej, leży również funkcja socjalna i represyjna.

Oceniając treść przedmiotowej Umowy Społecznej, jej zakres podmiotowy i przedmiotowy Sąd Okręgowy uznał, iż odszkodowanie z art. 15 ma charakter mieszany. Z jednej strony stanowi rekompensatę za utratę pracy, z drugiej zaś stanowi karę umowną (sankcję) dla pracodawcy za bezprawne działanie, wbrew gwarancjom określonym w Umowie Społecznej. Tę ostatnią funkcję obrazuje wykładnia art. 15 Umowy Społecznej, który określa wysokość odszkodowania w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12.

Ponadto Umowa Społeczna przewiduje także gwarancje na wypadek „dalszej restrukturyzacji” oraz „gwarancje płacowe” (vide art. 22). Cel społeczny Umowy w zakresie „ochrony praw i interesów pracowniczych związanych z konsolidacją i restrukturyzacją (...) S.A. i spółek zależnych” wynika z art. 1, 2 i 3 Umowy. Prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania z Kodeksu pracy. Miarkowanie

może być zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo, ocenianych zarówno z perspektywy odszkodowania, jak i kary (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r., II PK 93/10).

Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako "odszkodowanie ustawowe", stanowią zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. 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".

I dalej sąd pierwszej instancji podniósł, że rażące wygórowanie kary to możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowania kary, a zatem z punktu widzenia art. 8 k.p., którego stosowanie podlega ocenie w niniejszym procesie. Umowa Społeczna, jako źródło prawa pracy, powinna być respektowana przez jej strony w szczególności w zakresie gwarancji zatrudnienia. Przystępując do Umowy i podpisując jej warunki pracodawca miał świadomość, iż w przypadku jej naruszenia zobowiązany będzie do wypłaty odszkodowania, którego wartość i sposób liczenia zostały wynegocjowane. Działania zmierzające do obejścia gwarancji i regulacji z Umowy Społecznej, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, nie zasługują na ochronę. Pracodawca w Umowie w sposób dobrowolny ograniczył swoje prawo do zwolnienia pracowników z przyczyn nie dotyczących pracownika i winien to respektować, zgodnie z zasadą pacta sunt servanda. Nie można uchylać się od wykonania zobowiązań umownych twierdząc, że „nie narusza standardów ochronnych prawa pracy”. Dlatego sąd meriti w niniejszej sprawie nie dostrzegł potrzeby miarkowania odszkodowania albowiem uznał, że nie jest rażąco wygórowane i nie stanowi niewspółmiernej korzyści w porównaniu do szkody jaką poniósł powód. Kwota odszkodowania nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a wręcz przeciwnie wynika z gwarancji i zobowiązań podjętych przez pracodawcę, uwzględnia interesy obydwu stron, albowiem jest wliczona w sposób wynikający z Umowy Społecznej. Punktem odniesienia do wyliczenia odszkodowania jest wynagrodzenie powoda, które w porównaniu do wynagrodzeń i odpraw innych osób na kierowniczych stanowiskach nie jest wygórowane. Zważywszy na szeroki zakres obowiązków powoda i zakres jego odpowiedzialności na stanowisku dyrektora, ale także pełnomocnika i prokurenta wynagrodzenie to jest współmierne i godziwe.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych mogą 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 stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. Przyznanie dodatkowych (nadzwyczajnych) przywilejów poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno-gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień – z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia pracy – wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznym interesów. Te wszystkie okoliczności ważył Sąd Okręgowy dokonując oceny roszczenia powoda, także w kontekście zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną.

Dlatego sąd ten miał na uwadze, że współpracownicy powoda, a także przełożeni podkreślali jego wysokie kwalifikacje, zaangażowanie w pracy i dyspozycyjność. Był bardzo wysoko oceniany i chwalony za osiągnięcia w pracy i nie przekreślają tego wyniki audytu, które stanowiły jedynie dodatkowy pretekst do zwolnienia i umocnienie pozycji pracodawcy na użytek odszkodowania.

Zasada równego traktowania pracowników, tak w zakresie jednakowej oceny pracowników (ich zasług i przewinień), ale także porównywalnej z innymi pracownikami należytej gratyfikacji finansowej w przypadku nieoczekiwanej utraty pracy, przemawia dodatkowo za zasądzeniem odszkodowania w pełnej wysokości.

Przy czym sąd meriti uznał za znamienne, iż wyniki i skutki audytu nie dosięgnęły innych pracowników, ani członków zarządu, którzy byli bezpośrednimi przełożonymi powoda, którzy wskazywali na swoją akceptację i pełne zaufaniem do działań powoda (także w zakresie zakupów i zamówień). Członkowie zarządu podkreślali także dyskusyjny charakter ocen przedstawionych w audycie. Na co wskazywali w kolejnych pismach do Centrali. Również dotychczasowy staż pracy, zatrudnienie na różnych stanowiskach w spółkach Grupy (...) i osiągnięcia powoda w procesie restrukturyzacji i na innych polach przemawia za uwzględnieniem roszczenia powoda jako adekwatnej rekompensaty za utratę -

zwolnienie - z pracy. Według Sądu Okręgowego, utrata pracy była niewątpliwie dotkliwa dla powoda i wiązała się z utratą zdrowia (wielomiesięczne zwolnienie lekarskie), traumą psychiczną, ale również brakiem środków do życia i pogorszeniem perspektyw życiowych i zawodowych. Znamienne, że powodowi nie zaproponowano innego zatrudnienia, bądź innej formy współpracy, tak jak to miało miejsce w przypadku innych pracowników. Powód mógł mieć takie oczekiwania i w takim kierunku szły jego propozycje do pracodawcy, zważywszy chociażby na dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje i zaangażowanie. Należne odszkodowanie nie jest rażąco wygórowane, gdy zważy się średnie wynagrodzenie pracowników na kierowniczych stanowiskach w spółce oraz wysokość odszkodowań wypłaconych przez pracodawcę innym pracownikom. W związku z utratą pracy powód poniósł istotną szkodę i pogorszeniu uległy jego warunki socjalno-bytowe. Wprawdzie założył w październiku 2016 r. działalność gospodarczą, ale to nie przynosi znaczących dochodów z tego też powodu, że powód nadal się leczy.

W ocenie sądu pierwszej instancji chybione jest stanowisko strony pozwanej, gdy twierdzi, że odszkodowanie winno być pomniejszone o wypłacone powodowi w wyniku ugody odszkodowanie na podstawie przepisów k.p. i odpłatę pieniężną. Świadczenia te mają charakter niezależny i przysługują pracownikowi na podstawie odrębnych przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy z 2003 r. o tzw. zwolnieniach grupowych i nie podlegają zaliczeniu na poczet odszkodowania, o czym wyraźnie stanowi art. 15 ust. 3, 5 i 6 Umowy Społecznej.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że dochodzone odszkodowanie stanowi właściwą i prawidłową rekompensatę dla powoda, uwzględnia jego prawa, jak i zobowiązania pracodawcy. Ewentualne uchybienia powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie były rażące i nie doprowadziły do szkody, ani nie naraziły na pogorszenie wizerunku pracodawcy. W ocenie tego sądu propozycja zwolnienia powoda w listopadzie 2015 r., gdy jeszcze nieznanymi były ostateczne wyniki kontroli wskazuje, że wyłączną przyczyną zwolnienia była likwidacja jego stanowiska pracy. Argument braku zaufania został sprecyzowany w związku z zaleceniami pokontrolnymi Centrali, zmianami osobowymi w składzie zarządu, który do tej pory bez zastrzeżeń współpracował z powodem, i jako przesłanka do ewentualnego miarkowania odszkodowania. Charakter uchybień wskazywanych przez pracodawcę i ich waga nie dają podstaw do uznania, że powód przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę nie jest przesłanką wyłączającą prawo do odszkodowania z Umowy Społecznej. Jak wskazano wyżej, również pracodawca nie znajdował podstaw do odmowy odszkodowania z umowy społecznej, skoro dobrowolne propozycje wypłaty odszkodowania oscylowały w granicach 70.000 – 100.000 zł. Przy tym, sąd meriti podkreślił, że rolą zarządu było kontrolowanie działań powoda i reagowanie na bieżąco na jego ewentualne uchybienia, spadek jakości pracy i niedyspozycje, które mogły mieć wpływ na jego jakość pracy. Również po kolejnych kontrolach, po których wnioski były jeszcze „ostrzejsze”, nie zwolniono żadnego pracownika ograniczając się jedynie do pouczeń.

Wypłata powyższego odszkodowania stanowi realizację zobowiązań umownych (art. 9 k.p.), z którymi pozwany musiał się liczyć zwalniając powoda. Nie będzie to stanowiło nadmiernego obciążenia dla budżetu spółki w szczególności, gdy zważy się przypadki dobrowolnych wypłat innym osobom na kierowniczych stanowiskach, wyższych bądź porównywalnych świadczeń. Powód był uważany za najważniejszego dyrektora – menagera, „trzeciego członka Zarządu” i w tych też proporcjach winien być kompensowany. Powód nie przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę, a zrezygnował z dochodzenia przywrócenia do pracy, tylko z uwagi na postawę pracodawcy. Co zresztą było na rękę pozwanemu, który nie złożył propozycji innej pracy powodowi, a zatem w ten sposób godzono się na wypłatę odszkodowania z umowy gwarancyjnej.

Zdaniem tego sądu strona pozwana swoją nieprzejednaną postawą na propozycje ugodowe powoda, pozbawiła się prawa powoływania się na rażące wygórowanie roszczeń.

Kierując się powyższymi względami Sąd Okręgowy uznał roszczenie powoda za uzasadnione w całości w taki sposób, jak to określono w pozwie, czemu strona przeciwna nie oponowała (pkt I wyroku).

Ponadto sąd ten orzekł o kosztach procesu zgodnie z dyspozycją art. 98 i 99 k.p.c., na które składają się opłata stosunkowa 7.325,00 zł i koszty pełnomocnictwa procesowego 4.149,31 zł (rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości

z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust. 2) oraz 82,31 zł wydatki związane ze stawiennictwem świadka.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodziła się (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., która w wywiedzionej apelacji zarzuciła mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci:

I. art. 227 k.p.c. oraz art. 231 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady obiektywizmu i wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, pominięcia okoliczności mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a także sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym między innymi, błędnego ustalenia uprawnienia powoda do żądania wypłaty odszkodowania na podstawie art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej; pominięcia oceny naruszeń w zakresie działalności pozwanej spółki w części nadzorowanej przez powoda dokonanej przez przedstawicieli właściciela pozwanej spółki; ustalenia powstania choroby powoda i konieczności leczenia w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę; ustalenia, że ewentualne naruszenia powoda nie przyniosły szkody pozwanej spółce ani nie wpłynęły na pogorszenie wizerunku pracodawcy; odniesienia warunków zatrudnienia powoda do warunków zatrudnienia członków zarządu i ustalenia na tej podstawie braku wygórowania roszczenia powoda; nie uwzględnienia przez sąd przy ocenie sytuacji materialnej powoda po rozwiązaniu z nim umowy o pracę faktu pogorszenia tej sytuacji spowodowanej sytuacją osobistą powoda;

II. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów w ten sposób, że przy ocenie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę sąd ustalił, że przyczyna utraty zaufania do powoda była pozorna m.in. dlatego, że pozwany pracodawca w postępowaniu o zapłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powództwa powoda zawarł z nim ugodę; ustalenia, że ewentualne uchybienia powoda w wykonywaniu przez niego obowiązków nie były rażące i miały charakter błahy i pominięcie w tym zakresie oceny tych uchybień dokonanych przez właściciela pozwanej spółki; uznania, że warunki zatrudnienia powoda i zakres jego obowiązków i odpowiedzialności odpowiadał warunkom zatrudnienia członków zarządu pozwanej spółki;

- naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

I. art. 9 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. oraz art. 241⁶ k.p. poprzez dokonanie subiektywnej interpretacji zapisów Umowy Społecznej pomijającej aspekt celu (...), którym jest ochrona przed grupowymi zwolnieniami wynikającymi ze zmian restrukturyzacyjnych;

II. art. 8 k.p. w związku z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej nr (...) poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie zachodzą przesłanki uzasadniające miarkowanie odszkodowania żadanego przez powoda.

Apelujący wniósł o:

- zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje,

ewentualnie o:

- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skarżący między innymi podniósł, że szczegółowo przedstawione przez niego w odpowiedzi na pozew okoliczności związane z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, w tym przede wszystkim uzasadniające przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy winny mieć istotny wpływ na ocenę zarówno zasadności jak i wysokości roszczenia powoda. Pozwany powołał się przy tym na ugruntowane orzecznictwo sądów

powszechnych i Sądu Najwyższego dotyczące dopuszczalności miarkowania odszkodowań przewidzianych zapisami umów społecznych.

Apelujący podniósł, że opisywane przez niego okoliczności powinny mieć wpływ na zmniejszenie żądanego przez powoda odszkodowania. W ocenie pozwanego, sąd dokonał jednostronnej, subiektywnej oceny wskazywanych przez niego okoliczności i powołanych przez niego dowodów, w sposób wykraczający poza granice swobodnej oceny dowodów.

Natomiast skarżący wywodzi zasadność miarkowania żądanego przez powoda odszkodowania z następujących zdarzeń:

- przyczyn rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem składających się na uzasadnioną utratę zaufania pracodawcy i naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych;
- niewspółmierność roszczenia do szkody poniesionej przez powoda;
- braku zamiaru kontynuowania przez powoda współpracy z pozwanym;
- wysokości i dobrowolności wypłacenia przez pozwanego świadczeń na rzecz powoda: odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy... oraz odszkodowania wypłaconego w sprawie IV P 127/16.

Pozwany stawiając zarzut rażącego wygórowania roszczenia powoda i zasadności jego miarkowania powołał się w odpowiedzi na pozew na orzecznictwo, zgodnie z którym ocena wysokości żądanego przez stronę odszkodowania przewidzianego umową społeczną winna być dokonana przy uwzględnieniu m.in. przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, stosunku ryczałtu do wysokości realnej szkody, a także tego, że odszkodowanie to nie może stanowić źródła dodatkowych dochodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10; 4 listopada 2010 r., II PK 106/10; 14 września 2010 r., II PK 67/10).

W ocenie pozwanego sąd pierwszej instancji dokonał nieuzasadnionej oceny pozorności wskazywanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę - utraty zaufania pracodawcy. Nadto za naruszenie zasady obiektywizmu oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów należy uznać dokonaną przez sąd instancji interpretację motywów jakimi kierował się pracodawca zawierając ugodę z powodem w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Koszalinie (sygn. akt IV P 127/16) i jej znaczenia dla odpowiedzialności pozwanego. Interpretacja ta została dokonana przez sąd w sposób jednostronny, nie uwzględniający stanowiska pozwanego w tym zakresie. Pozwany już w odpowiedzi na pozew podkreślił, że zawarcie ugody i wypłata powodowi odszkodowania w postępowaniu dotyczącym nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę jakie toczyło się przed Sądem Rejonowym w Koszalinie była jedynie aktem dobrej woli pracodawcy i w żadnej mierze nie stanowiła uznania przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę z powodem za nieuzasadnione, a wskazanej przyczyny w wypowiedzeniu za pozorną.

Apelujący zarzucił także, że sąd pierwszej instancji nie badał motywów zawarcia przez strony ugody we wskazanym postępowaniu, natomiast pozwany zaprzeczył, aby wypłata odszkodowania na podstawie tej ugody stanowiła dla niego uznanie zarzutów powoda (pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania) za uzasadnione i stanowiła uznanie roszczenia powoda. Fakt zawarcia przez strony ugody w tym postępowaniu nie powinien mieć negatywnego wpływu na sytuację procesową pozwanego w niniejszej sprawie.

Dalej pracodawca zarzucił, że w sposób nieobiektywny i wykraczający poza granice swobodnej oceny dowodów Sąd Okręgowy dokonał oceny wagi naruszeń i zaniedbań powoda wskazywanych przez pozwanego i uzasadniających jego utratę zaufania do powoda. W ocenie pozwanego jedynym miarodajnym dowodem w tym zakresie są zeznania świadków: M. F. (2), B. K. (2) i M. S. (3) oraz dokonana przez nich ocena wagi naruszeń i zaniedbań w obszarach działalności spółki nadzorowanych przez powoda. Wymienieni świadkowie, jako przedstawiciele właściciela pozwanej

spółki, dokonali bowiem audytu u pozwanego i szczegółowo wskazali na zaniedbania i naruszenia jakie wystąpiły w obszarze działalności spółki, nad którym kontrolę i nadzór sprawował powód oceniając te naruszenia jako rażące. Świadek M. S. (3) zeznał, że ocena kontroli była bardzo zła. Okoliczność ta została potwierdzona przez pozostałych dwóch świadków, którzy uchybienia przetargowe zakwalifikowali jako rażące.

Według pozwanego, w przypadku w którym właściciel spółki uznaje stwierdzone naruszenia za rażące, brak jest podstaw do tego, aby zakwalifikować je jako błahe. Powód, z uwagi na zajmowane stanowisko, zobowiązany był do nadzorowania działalności spółki w sposób zgodny z jej regulacjami i standardami narzuconymi przez właściciela. Istotne jest również, że kontrola objęła obszar „zakupowy” jako jeden z nadzorowanych przez powoda i właśnie w tym obszarze nazwanym przez świadków „przetargowym” wykazane uchybienia zostały zakwalifikowane przez właściciela jako rażące. Natomiast sąd uznał, że wskazywane zaniedbania należy zakwalifikować jako błahe, ponieważ zarząd pozwanej spółki ustosunkował się do zarzutów jej właściciela argumentując, uzasadniając i wyjaśniając stwierdzone uchybienia, w tym wskazując, że nie doprowadziły one do szkody po stronie spółki. Sąd nie wziął jednak pod uwagę, że oczywisty fakt, iż zarząd spółki starał się usprawiedliwić i wyjaśnić wcześniejsze zaniedbania, co nie miało wpływu na zmianę ich oceny przez właściciela, jak również nie wpływało na odpowiedzialność powoda. Sam fakt podjęcia przez zarząd spółki obrony nie może stanowić o uznaniu naruszeń stwierdzonych na skutek kontroli za błahe, w przypadku w którym właściciel kwalifikuje je jako znaczące. Niewątpliwie również uchybienia te, wbrew stanowisku sądu pierwszej instancji, wpłynęły negatywnie na wizerunek pozwanego pracodawcy.

Dlatego apelujący zarzucił, że w wyniku braku wszechstronnego rozważenia przez sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, sąd ten uznał, iż wskazywana jako jedna z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - utrata zaufania, była pozorna i sformułowana na potrzeby ewentualnego zarzutu wygórowania roszczenia powoda w niniejszym postępowaniu.

Pozwany podkreślił, że powód zajmował szczególne stanowisko pracy, które było najwyższym (poza zarządem) stanowiskiem menedżerskim w spółce i wiązało się z dużą samodzielnością i wymagało wysokich umiejętności i kwalifikacji. Zakres obowiązków i wykonywanych zadań wiązał się jednocześnie z szerokim zakresem odpowiedzialności powoda za działania spółki. W związku z tym bezspornym jest, że stanowisko takie wiąże się ze szczególnym zaufaniem zarządu spółki co do pracownika i właściwego wykonywania przez niego zadań. Świadczone przez powoda praca polegała na zarządzaniu i opierała się w istocie na prokurze i pełnomocnictwach otrzymanych od zarządu spółki. Zarząd obdarzył więc powoda zaufaniem, że działalność w kierowanych i nadzorowanych przez niego obszarach będzie wykonywana w sposób zgodny z ustalonymi zasadami i regulaminami. Niewątpliwie więc za uzasadnioną należy uznać utratę przez pracodawcę zaufania do powoda po wynikach przeprowadzonej kontroli i jej ocenie dokonanej przez właściciela pozwanej spółki. Powód z uwagi na zajmowane stanowisko odpowiadał za prawidłowe funkcjonowanie obszarów działalności spółki przez niego nadzorowanych. Wyniki przeprowadzonej kontroli wykazały natomiast brak właściwego nadzoru powoda i jego kontroli nad prawidłowością działań pozwanej i stosowania obowiązujących procedur. Obejmując stanowisko Dyrektora - Pełnomocnika Zarządu do spraw (...) powód musiał liczyć się ze zwiększonymi wymaganiami jak i zwiększoną odpowiedzialnością w stosunku do innych pracowników spółki. Waga stwierdzonych uchybień spowodowała brak dalszego zaufania do prawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków (potwierdzają to m.in. zeznania świadka K. K. (1)).

W związku z powyższym, w ocenie pozwanego brak jest obiektywnych przesłanek do stwierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była pozorna i stworzona wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu. Skarżący podkreślił, że powód przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę, co wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a tym samym spełniona została przesłanka miarkowania żądanego przez niego odszkodowania.

Następnie apelująca zakwestionowała również odniesienie wysokości żądanego przez powoda odszkodowania do świadczeń otrzymywanych przez zarząd spółki. Pozwana przyznała, że powód zajmował szczególne stanowisko w pozwanej spółce jednak nie było równoważne zarządowi. Przede wszystkim skarżąca zwróciła uwagę na odmienne podstawy zatrudnienia zarządu i powoda, jak i zakres odpowiedzialności wskazując, że członkowie zarządu spółki

mogą zostać w każdym czasie odwołani z zarządu, a tym samym utracić otrzymywany z tego tytułu dochód, w związku z tym kontrakty będące podstawą pełnienia przez nich funkcji w zarządzie są w odmienny sposób negocjowane. Wynagrodzenie członka zarządu i pozostałe warunki jego zatrudnienia uwzględniają ryzyko nagłego odwołania, a jednocześnie członkowie zarządu nie są objęci ochroną przewidzianą w Umowie Społecznej, ani nie otrzymują świadczeń jak pozostali pracownicy spółki. Z tego względu zabezpieczenie ich sytuacji materialnej regulowane jest w zawieranych kontraktach. Członkowie zarządu odpowiadają przed wspólnikiem spółki, a także ponoszą odpowiedzialność za zobowiązania spółki na podstawie art. 299 k.s.h. Taki zakres ryzyka i odpowiedzialności natomiast nie dotyczył powoda.

W związku z powyższym, apelujący uznał za nieuzasadnione porównywanie zarówno sytuacji faktycznej, jak i materialnej powoda do sytuacji członków zarządu pozwanej spółki (w tym przede wszystkim do świadczeń otrzymanych przez świadka K. K. (1)).

Ponadto w ocenie apelującej, zasądzone przez sąd pierwszej instancji odszkodowanie na rzecz powoda z tytułu Umowy Społecznej jest niewspółmierne do poniesionej przez powoda szkody, nie uwzględnia braku zamiaru i woli po stronie powoda dalszej współpracy z pozwanym, a także nie uwzględnia dobrowolnie wypłaconych na rzecz powoda świadczeń przez pozwaną.

Następnie skarżący podniósł, że sąd pierwszej instancji uzasadniając wysokość zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania odniósł się do jego sytuacji zdrowotnej, pogorszenia jego warunków życiowych i finansowych. Sąd uznał, że utrata pracy była dla powoda dotkliwa i wiązała się z utratą zdrowia, traumą psychiczną, brakiem środków do życia i pogorszeniem perspektyw życiowych i zawodowych. Sąd wskazał, że powodowi nie zaproponowano innego zatrudnienia, bądź innej formy współpracy. Sąd tym samym uznał, że biorąc również pod uwagę odszkodowania wypłacone innym pracownikom oraz wysokość średniego wynagrodzenia pracowników na kierowniczych stanowiskach, roszczenie powoda nie jest wygórowane.

Z powyższym stanowiskiem sądu apelujący nie mógł się zgodzić, bowiem wszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że utrata zdrowia powoda i jego długotrwałe zwolnienie nastąpiło przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę i nie miało swoich bezpośrednich przyczyn w wykonywanej przez powoda pracy. Pracodawca podkreślił, że sam powód zeznał, iż jego choroba alkoholowa i depresja wynikała z całkowitego załamania spowodowanego wykryciem u niego choroby L., które to schorzenie jest dziedziczne i nie zostało przez powoda nabyte w wyniku warunków pracy. Natomiast sąd oceniając sytuację powoda po rozwiązaniu z nim umowy o pracę pominął okoliczność przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim również długotrwałe przed wypowiedzeniem powodowi stosunku pracy. Sąd pominął także wpływ sytuacji osobistej powoda na pogorszenie jego warunków życiowych. Konieczność zakupu mieszkania i wyprowadzenia z dotychczasowego domu, obowiązek zapłaty alimentów, pogorszenie warunków socjalno-bytowych powoda spowodowane zostały rozwodem powoda, a nie utratą przez niego pracy.

Jednocześnie pozwany wskazał jako na całkowicie nieuzasadnione twierdzenie sądu o niezaproponowaniu powodowi innej formy współpracy. Z zeznań świadków (m.in. K. K. (1)), a także zeznań stron jednoznacznie wynika, że powodowi zaproponowano porozumienie, na mocy którego otrzymałby odszkodowanie w wysokości 70.000 zł i mógłby współpracować w ramach programu (...) z pozwaną spółką, a powód nie przyjął jednak tej propozycji pozwanego.

Zdaniem skarżącego powyższe okoliczności w sposób istotny wpływają na ocenę wysokości żądanego przez powoda odszkodowania. Powód poniósł bowiem szkodę nie tylko z powodu rozwiązania z nim umowy o pracę w postaci utraty zarobków. Jego sytuacja socjalno-bytowa pogorszyła się również z przyczyn osobistych, za co pozwany nie może ponosić odpowiedzialności. Dodatkowo powód nie wyraził woli dalszej współpracy z pozwanym. Spełnione zostały więc kryteria miarkowania odszkodowania wskazane między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK126/10.

W ocenie pozwanego, pominięcie powyższych okoliczności przez sąd pierwszej instancji świadczy o naruszeniu zasady obiektywizmu i wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i przekroczenia przez ten sąd granic swobodnej oceny dowodów.

Uzasadniając zarzuty naruszenia prawa materialnego apelująca zaprzeczyła ustaleniu sądu pierwszej instancji w zakresie uprawnienia powoda do żądania zapłaty odszkodowania z Umowy Społecznej. Pozwana wskazała, że Umowa Społeczna, z zapisów której powód wywodzi swoje roszczenie, stanowi porozumienie posporowe pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawców z Grupy (...) (dalej: (...)), a tymi pracodawcami zawarte w wyniku sporu zbiorowego powstałego na tle procesów restrukturyzacyjnych w (...). Celem Umowy Społecznej było zapewnienie ochrony praw i interesów pracowniczych związanych z konsolidacją i restrukturyzacją (...) S.A. i spółek zależnych (art. 1 Umowy Społecznej). Głównym celem Umowy Społecznej jest takie zarządzanie (...), które będzie sprzyjać utrzymaniu dotychczasowych i tworzeniu nowych miejsc pracy (art. 2 ust. 2 Umowy Społecznej). Ochrona przewidziana postanowieniami Umowy Społecznej, w tym gwarancja zatrudnienia dotyczy więc etatów pracowników, którzy zostaliby objęci w przyszłości procesem restrukturyzacji. Ochrona zatrudnienia zagwarantowana w Umowie Społecznej zgodnie z jej celem nie obejmuje przypadków, w których rozwiązanie stosunku pracy nie wynika z przeprowadzanej u danego pracodawcy z (...) restrukturyzacji. Okoliczność ta wynika nie tylko z przywołanych wyżej postanowień Umowy Społecznej, ale jest również potwierdzona szerokim uregulowaniem w Umowie Społecznej obowiązków pracodawcy związanych z warunkami przeprowadzania restrukturyzacji, w tym konsultacji związkowych. W ocenie skarżącej zapisów postanowień Umowy Społecznej odnoszących się do gwarancji zatrudnienia nie można interpretować w oderwaniu od jej postanowień wstępnych i zobowiązań pracodawców związanych z warunkami przeprowadzania ewentualnych restrukturyzacji.

Zatem skarżąca wyjaśniła, że celem i istotą Umowy Społecznej, biorąc pod uwagę jej genezę jak i zawarte w niej postanowienia, było uchronienie pracowników przed grupowymi zwolnieniami wynikającymi z kolejnych zmian strukturalnych w (...) i zagwarantowanie im zatrudnienia pomimo ewentualnych zmian organizacyjnych czy likwidacji pracodawcy. Intencją zawarcia Umowy Społecznej była minimalizacja skutków społecznych dla pracowników objętych restrukturyzacją firmy, a nie wszystkich indywidualnych, jednostkowych przypadków rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od tego, z całą stanowczością należy podkreślić, że celem Umowy Społecznej z pewnością nie jest wypłacanie pracownikom wysokich, odpowiadającym niekiedy kilkuletnim wynagrodzeniom świadczeń.

Zdaniem apelującej rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie wynikało z przeprowadzanej u pozwanego restrukturyzacji ani zmian organizacyjnych. W związku z tym spółka nie naruszyła gwarancji zatrudnienia z Umowy Społecznej rozwiązując umowę o pracę z powodem, a tym samym powodowi nie przysługuje uprawnienie do żądania odszkodowania przewidzianego w tej Umowie.

Nadto pozwany zarzucił, że roszczenie powoda uwzględnione w całości przez sąd pierwszej instancji stanowi niewspółmierną korzyść w porównaniu do szkody jaką powód poniósł. Roszczenie powoda pozostaje także w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w szczególności takimi, jak zasada wzajemnego zaufania między stronami stosunku pracy, dbałość o dobro i interes pracodawcy (które to zasady miały szczególne znaczenie z uwagi na stanowisko zajmowane przez powoda), godziwe ustalanie wynagrodzenia, równe traktowanie pracowników.

Skarżący podkreślił, że w niniejszej sprawie występują istotne okoliczności świadczące o tym, że odszkodowanie żądane przez powoda jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego odszkodowania oraz z zasadami współzycia społecznego, a okoliczności te zostały wskazane przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, a także w uzasadnieniu niniejszej apelacji. W ocenie pracodawcy powód przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę co stanowi uzasadnioną przesłankę miarkowania odszkodowania z Umowy Społecznej (tak m.in. Sąd Okręgowy w Koninie w wyroku z dnia 31 maja 2016 r., III P 7/15).

W odpowiedzi na apelację P. S. działając przez pełnomocnika wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wskazując, że zaskarżony wyrok nie jest obarczony jakimikolwiek wadami natury formalnoprawnej jak i merytorycznej, które nieskutecznie usiłuje wykazać

pozwana w zarzutach apelacji. W ocenie powoda, sąd pierwszej instancji w sposób kompleksowy i zupełny odniósł się do wszystkich kwestii faktycznych i prawnych związanych ze sprawą oraz poruszonych przez strony w toku procesu, tym samym wyrok winien się ostać w całości. Strona powodowa w całej rozciągłości zgodziła się z ustaleniami sądu pierwszej instancji oraz dokonanymi na jej podstawie ocenami. W ocenie powoda, sąd ten uzasadnił wyrok w sposób kompletny, logiczny i spójny, a strona przyjmuje argumentację uzasadnienia za własną.

Zdaniem powoda apelująca niezadowolona z rozstrzygnięcia przedstawiła własną autorską ocenę materiału dowodowego i w sposób wyjątkowo wybiórczy oraz zniekształcony zaprezentowała poszczególne jej fragmenty, próbując nieudolnie wykazać słuszność swoich argumentów.

Powód zaznaczył, że zarzut braku zasadności jego roszczenia w świetle postanowień umowy społecznej jest niezrozumiały i bezpodstawny. Treść umowy społecznej jednoznacznie i wprost obejmuje swoim zakresem prawa powoda, który bezspornie w dniu 19 lipca 2007 r., a więc w dniu zawarcia umowy, był pracownikiem pozwanej. Fakt objęcia powoda warunkami umowy społecznej jednoznacznie potwierdziła również była Prezes spółki K. K. (1), która w dniu podpisania umowy społecznej była członkiem zarządu pozwanej spółki.

W ocenie powoda również zarzut rażącego wygórowania jego roszczenia i zasadność jego miarkowania nie znajduje uzasadnienia. Przy czym powód zwrócił uwagę, że orzeczenia Sądu Najwyższego, na które powołuje się pozwana (I PK 126/10 i II PK 144/11) zostały wydane w odmiennym stanie faktycznym, nie przystającym do jego sytuacji.

Odnosnie zarzutu, że roszczenie powoda stanowi niewspółmierną korzyść w porównaniu do szkody jaką powód poniósł, P. S. wskazał, że twierdzenie to jest nieprawdziwe i nieudowodnione. W związku z panującymi warunkami pracy u pozwanej powód poniósł poważne konsekwencje zarówno w sferze majątkowej, jak i niemajątkowej. Z uwagi na panującą u pracodawcy olbrzymią presję w pracy powód poświęcił się jej całkowicie. Z tego powodu zaniedbał swoje sprawy prywatne i własne zdrowie. W konsekwencji doszło do rozwodu powoda z małżonką M. S. (2). Powód popadł w depresję i nabawił się choroby alkoholowej.

Nadto powód zwrócił uwagę, że umowa społeczna nie uzależniała wypłaty odszkodowania od wykazania przez pracownika szkody. A nadto zgodnie z umową społeczną - art. 15 ust. 3 - odszkodowanie będące konsekwencją naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy. Tym samym nie można łączyć świadczeń należnych powodowi na gruncie różnych tytułów prawnych. Akceptacja stanowiska pozwanej, iż wypłata świadczeń jak odszkodowanie oparte na dyspozycji przepisu art. 45 k.p. oraz odprawa pieniężna zaspokajają roszczenia powoda w części wynikające z umowy społecznej, skutkowałyby de facto pozornością gwarancji zatrudnienia i dawałyby oręż pracodawcy obejścia zapisów umowy społecznej. Więcej taki sposób rozumowania przeczyłby istocie i celowi zawarcia umowy społecznej, które termin obowiązywania prawdopodobnie może ulec przedłużeniu.

Następnie powód podniósł, że gdyby zarzut rażącego wygórowania roszczenia utożsamiał z zarzutem miarkowania kary umownej (jakkolwiek pozwany takiego zarzutu nie sformułował wprost), wskazać należy, iż umowa społeczna sama w sobie zawiera element miarkowania polegający na tym, że kwota przysługującego pracownikowi odszkodowania nie jest kwotą sztywną, bowiem jest pochodną od ilości miesięcy, która pozostała do końca okresu gwarancyjnego, czyli ulega swoistemu obniżeniu (miarkowaniu) na korzyść pozwanego pracodawcy w zależności od tego jak długo wywiązuje się z tego do czego zobowiązał się gwarantując pracownikowi zatrudnienie.

Reasumując powód wskazał, że pracodawcy znane jest wynagrodzenie pracownika oraz upływ okresu gwarancji zatrudnienia i może ocenić czy jest dla niego opłacalnym z punktu widzenia jego interesów ekonomicznych zwolnienie pracownika i wypłacenia mu odszkodowania w wysokości jemu znanej.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Dlatego też Sąd Apelacyjny podziela w całości ustalenia faktyczne, a także rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbytecznym ich ponowne szczegółowe przytaczanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, LEX nr 558303, czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 12144574). Rozpoznając sprawę sąd pierwszej instancji nie naruszył tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji.

W wyniku poniesionych zarzutów apelacji należy przypomnieć, że w niniejszym postępowaniu P. S. domagał się odszkodowania na podstawie art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej z dnia 19 lipca 2007 r. nr (...), w wysokości wynagrodzenia za określony w niej okres gwarancji zatrudnienia. Zarówno w ocenie przełożonych powoda (K. K. (1) ówczesnego Prezesa pozwanej i T. S. – aktualnego Prezesa pozwanej), jak i sądu pierwszej instancji, a także zdaniem Sądu Apelacyjnego, do powoda ma zastosowanie zarówno powyższa Umowa jako całość, jak również podstawa żądania odszkodowania.

W sprawie bezspornym bowiem jest, że w czasie zawarcia Umowy Społecznej w dniu 1 lipca 2007 r. powód był już wieloletnim pracownikiem pozwanej (od 17 kwietnia 2001 r.), a rozwiązanie jego umowy o pracę w okresie gwarancji (który trwał do 31 lipca 2017 r.) nastąpiło w związku z likwidacją jego stanowiska pracy i zmianami organizacyjnymi w pozwanej (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 19 kwietnia 2016 r.).

Jednocześnie należy podkreślić, że wbrew stanowisku pozwanej powyższa Umowa ma zastosowanie do osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy i to bez względu na fakt, czy taką decyzję pracodawca podjął co do grupy pracowników (w ramach zwolnień grupowych) czy tylko co do jednego z nich (w związku z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy). Treść przytoczonych przez Sąd Okręgowy w ustaleniach faktycznych przepisów art. 12-15 Umowy Społecznej nie budzi żadnych wątpliwości, jeżeli także uwzględni się część wstępną do Umowy wraz z jej art. 5. Nie można także pomijać i tych okoliczności, że przełożeni powoda jednoznacznie uznawali, że jest on objęty tym aktem, a także iż innym pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy indywidualnie (a nie w ramach zwolnień grupowych) odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia zostało wypłacone.

W tej sytuacji sąd odwoławczy podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, że do P. S., z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia mają zastosowanie przepisy Umowy Społecznej z dnia 1 lipca 2007 r.

Kolejne zarzuty naruszenia prawa materialnego wymagają w pierwszej kolejności oceny zarzutów prawa procesowego, które podważają ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wszystkie zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się chybione.

Przede wszystkim należy podkreślić, że ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądnictwa, a więc rozstrzygnięcia kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lutego 1996 r., II CRN 173/95, LEX nr 1635264). Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd zasad określonych w art. 233 k.p.c., wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Tylko te uchybienia mogą być przeciwstawiane uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak też Sąd Najwyższy

w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., III CKN 4/98, LEX nr 50231 czy w wyroku z dnia 8 października 1997 r., II CKN 312/97, LEX nr 393859). Sąd Okręgowy przy ocenie dowodów nie naruszył zasad wskazanych powyżej. W swym uzasadnieniu sąd pierwszej instancji jasno i logicznie przedstawił jakie dowody uznał za istotne i wiarygodne w sprawie. W ocenie sądu odwoławczego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy odpowiada zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego oraz jest obiektywna. Sąd pierwszej instancji słusznie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy przyjął, że P. S. ma prawo do odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia określonego w Umowie Społecznej.

W odpowiedzi na zarzut błędnego ustalenia, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżały po stronie powoda, wskazać trzeba, iż postawa samego pracodawcy wobec pracowników odpowiedzialnych za uchybienia ustalone w wyniku kontroli przeprowadzonej w spółce w dniach 21 września – 6 listopada 2015 r. jest uzasadnieniem do stwierdzenia, że to nie wyniki kontroli, ale likwidacja stanowiska pracy była rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Za Sądem Okręgowym należy podkreślić, że żaden z pracowników (poza powodem) nie poniósł żadnej odpowiedzialności za stwierdzone uchybienia. Jak wskazał Prezes T. S. w odpowiedzi na wyniki kontroli nie było kar porządkowych, czy zwolnień z pracy; były tylko pouczenia (dowód: zeznanie T. S. e-protokół z dnia 6 kwietnia 2017 r.). Nadto osoba, która była odpowiedzialna za Wydział (...) (w którym stwierdzono szereg uchybień i nieprawidłowości, którymi pozwana obciąża powoda) – R. K. (3) „awansował” na członka Zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Należy także mieć na uwadze, że pomimo stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości w obszarach, za które był odpowiedzialny powód wbrew twierdzeniom pozwanej spółki nie przyniosły one strat i nie spowodowały szkód w mieniu spółki, jak również nie stwierdzono żadnych nadużyć (zeznanie świadka K. K. (1) e-protokół z dnia 2 marca 2017 r.; pismo z dnia 28 grudnia 2015 r. – wyniki kontroli k. 119-120). Akcentowanie przez stronę pozwaną, że uchybienia stwierdzone w wyniku kontroli miały charakter rażący wobec wyżej opisanej postawy samego pracodawcy należało uznać za eksponowane na potrzeby niniejszego postępowania, celem uzasadnienia stanowiska strony.

W takich okolicznościach obciążanie tylko powoda wynikami tej kontroli słusznie zostało uznane przez Sąd Okręgowy jako ukierunkowane na pozbawienie go prawa do odszkodowania z Umowy Społecznej i wykazanie, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały wyłącznie po jego stronie. Na tę pozorność wskazuje także chronologia zdarzeń, bowiem kontrola, której wyniki legły u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę według strony pozwanej, zakończyła się w dniu 6 listopada 2015 r., a protokół z kontroli został przedstawiony pozwanej spółce w piśmie z dnia 28 grudnia 2015 r. (data wpływu do spółki 4 stycznia 2016 r.), podczas gdy decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda i zmianach organizacyjnych zapadła już w dniu 2 listopada 2015 r.

Powyższe legło u podstaw uznania przez Sąd Apelacyjny, że stan faktyczny ustalony przez sąd pierwszej instancji był wynikiem szczegółowego przeprowadzenia postępowania dowodowe i oceny zgromadzonego materiału w myśl zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. z poszanowaniem reguł ustalonych w art. 227 i 231 k.p.c.

Skoro powyższe uzasadnia wniosek, że P. S. przysługuje odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia do omówienia pozostał zarzut naruszenia prawa materialnego tj. zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 15 ust. 1 Umowy Społecznej przez zasądzenie odszkodowania w pełnej wysokości bez jego miarkowania.

Apelująca w uzasadnieniu tego zarzutu powołała wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. I PK 126/10, w którym sąd ten uznał, 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 jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm Kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą 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. 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. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że podobny punkt widzenia co do możliwości ograniczania odszkodowań z pakietu socjalnego został wypowiedziany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/20, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10 oraz z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga też, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników w sposób prawnie dozwolony.

Z kolei, w wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12 wydanym w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym i prawnym, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że: (...)

2. Odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane tak w sytuacji, gdy uzna się umowę społeczną za rodzaj kontraktu, jak i w sytuacji, gdy potraktuje się ją - co jest trafne - jako źródło prawa. W obu przypadkach ograniczenie odszkodowania może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Brak szkody oznacza brak odpowiedzialności odszkodowawczej. Mniejsza szkoda prowadzi do miarkowania odszkodowania.

3. Nie można twierdzić, iż wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy remonstrowanie wysokości odszkodowania wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Pracodawca w sporze nie zmierza bowiem do ograniczenia ustawowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, lecz dąży do ograniczenia należnego z porozumienia zbiorowego odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia, w sytuacji gdy pracownik nie domaga się restytucji stosunku pracy.

W uzasadnieniu wyroku, Sąd Najwyższy dokonał wszechstronnej wykładni stosowania art. 8 k.p., rozważając interesy obu stron procesu. Odnosząc się do zarzutu stron, Sąd wskazał, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/16/283).

W świetle powyższego ugruntowanego stanowiska judykatury uznać należało, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. podnoszony przez apelującą spółkę okazał się również nieuzasadniony.

Zdaniem sądu odwoławczego rozpoznającego niniejszą sprawę już samo określenie wysokości odszkodowania w oparciu o obowiązującą stronę pozwaną Umowę Społeczną na kwotę 146.498,88 zł dla powoda, który w ostatnim czasie zajmował stanowisko dyrektora pełnomocnika zarządu ds. (...) w pozwanej spółce z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości około 12.000 zł miesięcznie i który powierzone sobie zadanie wykonał, a pozwana w związku z tym podjęła decyzję o likwidacji jego stanowiska pracy, nie może zostać uznane za wygórowane, a tym bardziej za rażąco wygórowane. Trzeba bowiem mieć także na uwadze, że sam pracodawca był gotów wypłacić powodowi najpierw kwotę 70.000 zł z możliwością dalszej współpracy, a następnie kwotę 100.000 zł bez propozycji dalszej współpracy. Powód nie wyraził na to zgody, co w sytuacji osobistej powoda nie można uznać za naganne. Powód

choć jest człowiekiem wykształconym, w sile wieku, z bogatym doświadczeniem zawodowym, był również bardzo dobrze oceniany w trakcie zatrudnienia w pozwanej, to jednak w ostatnim okresie dowiedział się, że jest osobą chorą, a choroba nie rokuje wyleczenia, jego rodzina uległa rozpadowi, utracił stałe źródło dochodu i pewność zatrudnienia. Oczywistym przy tym jest, że zaangażowanie w pracę przez powoda, o którym świadczyła ówczesna Prezes pozwanej spółki (...), ale także osiągnięty rezultat oczekiwany przez pracodawcę miało również niekorzystny wpływ na jego sytuację rodzinną i zdrowotną, o czym świadczyła jego żona M. S. (2).

Jednocześnie należy mieć na uwadze, na co słusznie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji, że pozwana podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem musiała liczyć się z obowiązkiem wypłaty odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej i w wysokości tam określonej. Przy czym, orzecznictwo Sądu Najwyższego, na które powołuje się pozwana, dotyczyło spraw, w których sama kwota odszkodowania była rażąco wygórowana (w sprawie I PK 126/10 powód ubiegł się o zapłatę kwoty 800.000 zł i prawomocnym wyrokiem z dnia 25 listopada 2009 r. zasądzono mu kwotę 175.024 zł; natomiast w sprawie II PK 27/12 powódka wnosila o zapłatę kwoty 1.724.940 zł, a ostatecznie zasądzono na jej rzecz kwotę 320.346 zł).

W ocenie sądu odwoławczego dochodzona przez powoda kwota odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia wynikająca z Umowy Społecznej nie może zostać uznana za rażąco wygórowaną i jest kwotą jemu należną.

Uwzględniając powyższe zarzuty apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie i dlatego Sąd Apelacyjny apelację pozwanej spółki jako nieuzasadnioną oddalił w całości na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu jego pełnomocnika ustalonemu w stawce minimalnej przewidzianej przez przepis § 2 pkt 6 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji). Stosownie do § 2 pkt 6 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 50.000 zł do 200.000 zł – 5.400 zł. Zgodnie zaś z § 10 ust. 1 pkt 2 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem apelacyjnym - 75% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 100% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 240 zł. W konsekwencji stawka minimalna wynosiła w sprawie 4.050 zł (75% z 5.400 zł).

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka