

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący – SSR Paulina Kuźma

Protokolant - st. sekr. sąd. Elżbieta Wysocka

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2015 roku w Łodzi na rozprawie

sprawy z powództwa **A. N.**

przeciwko **(...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ł.**

o odszkodowanie

- 1. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. na rzecz A. N. kwotę 5.610,01 (pięć tysięcy sześćset dziesięć i jedna setna) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2015 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. na rzecz A. N. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;**
- 4. nakazuje pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 281 (dwieście osiemdziesiąt jeden) złotych tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu;**
- 5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 kwietnia 2015 roku A. N. wystąpił przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Ł. wnosząc o zasądzenie kwoty 5.610,01 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na uzasadnienie swego stanowiska wskazał, że w okresie jego zatrudnienia u pozwanej obowiązywał Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla (...) w Ł. z dnia 17 stycznia 2005 roku, który zapewniał pracownikom zatrudnienie przez wskazane w nim okresy oraz wypłatę na ich rzecz odszkodowań w razie naruszenia tej gwarancji. Podniósł, że pozostawał z pozwaną w stosunku pracy do dnia 30 sierpnia 2013 roku, a rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało prawomocnie uznane przez Sąd za niezgodne z prawem, co uprawnia go do odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia. (pozew k. 2-4)

Odpowiadając na pozew pismem z dnia 22 maja 2015 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że żądanie powoda stanowi nadużycie prawa podmiotowego, jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, bowiem umowa o pracę została z powodem rozwiązana z powodu nienależytego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych i doprowadzenia do powstania u pracodawcy znacznych strat. (odpowiedź na pozew k. 13-15)

W toku sprawy strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. (pismo k. 25-26, protokół rozprawy k. 74, 76)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. N. był pracownikiem poprzedników prawnych strony pozwanej od 1984 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektromontera, a następnie na stanowisku starszego operatora nastawni elektrycznej. (niesporne)

W dniu 17 stycznia 2005 roku pomiędzy Zakładowymi i (...) Organizacjami (...) działającymi u pracodawcy a poprzednikami prawnymi pozwanej - (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (będącą wówczas investorem strategicznym) oraz (...) Ł. (będącym wówczas pracodawcą powoda) została zawarta umowa – Pakiet gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników (...) (dalej: Pakiet).

Zgodnie z § 13 tego Pakietu inwestor strategiczny zagwarantował, a pracodawca zobowiązał się, z zastrzeżeniem wyjątków, że zapewni trwałość stosunku pracy m.in. pracownikom, których staż pracy w spółce w dniu wejścia w życie Pakietu wynosił co najmniej 5 lat – w okresie 9 lat od dnia wejście w życie Pakietu.

Jeden z wyjątków zawarty został w § 15 ust. 1 lit. b) Pakietu, zgodnie z którym gwarancja zatrudnienia nie dotyczyła m.in. pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie zaś z § 15 ust. 2 Pakietu wyłączenia z gwarancji miały zastosowanie jedynie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów.

W Pakiecie uregulowano także kwestię skutków naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W takim wypadku inwestor strategiczny gwarantował, a pracodawca zobowiązywał się wypłacić na rzecz pracownika, wobec którego naruszono gwarancję zatrudnienia, niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa, jednorazowe odszkodowanie w wysokości iloczynu wynagrodzenia pracownika, liczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak niż średnie miesięczne wynagrodzenie w spółce z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających wypłatę odszkodowania, liczone przy uwzględnieniu składników branych pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę. Odszkodowanie, o którym mowa, nie mogło być w żadnym wypadku niższe niż równowartość 24 miesięcznych wynagrodzeń, liczonych jak w zdaniu poprzedzającym (§ 16).

(Pakiet k. 32-60)

W dniu 30 sierpnia 2013 roku poprzednik prawny pozwanej – (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. rozwiązała z A. N. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę tej decyzji wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w dniu 19 czerwca 2013 roku A. N. nie wykonał prawidłowo polecenia swojego bezpośredniego przełożonego w trakcie wykonywania czynności łączeniowych w rozdzielni 110 kV EC4, tzn. zamiast otworzenia odłącznika od szyny obejściowej w polu nr 9 rozdzielni 110 kV A. N. dokonał zamknięcia odłącznika do szyny obejściowej w polu 10 tej rozdzielni. Wskazano także, że zachowanie A. N. doprowadziło do powstania poważnego zagrożenia dla życia i zdrowia życia ludzkiego oraz wystąpienia bardzo poważnych strat materialnych w następstwie pożaru i całkowitego zniszczenia rozdzielni 6kV P3 w EC4. (niesporne)

A. N. odwołał się od tej decyzji do Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który to wyrokiem z dnia 21 lipca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt X P 665/13 zasądził od poprzednika prawnego strony pozwanej – (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. na rzecz A. N. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 4 grudnia 2014 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt VII Pa 361/14 apelacja pozwanej została oddalona. (niesporne)

Pismem z dnia 16 marca 2015 roku, doręczonym w dniu 17 marca 2015 roku, A. N. wezwał stronę pozwaną do zapłaty odszkodowania w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, zakreślając siedmiodniowy termin na wypłatę od dnia doręczenia pisma. (wezwanie do zapłaty k. 6)

Strona pozwana nie wypłaciła powodowi spornego odszkodowania. (niesporne)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów - dokumentów przedstawionych przez strony: Pakietu gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników (...), wezwania do zapłaty, wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 21 lipca 2014 r. (X P 665/13), wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 4 grudnia 2014 r. (VII Pa 361/14), dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda. Dowody te są wiarygodne w całości. W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę nie budziły one wątpliwości co do ich autentyczności i zgodności z zaistniałym stanem rzeczy, a nadto ich prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie roszczenia głównego jest zasadne w całości.

Zgodnie bowiem z treścią cytowanego wyżej § 16 Pakietu powód nabył prawo do jednorazowego odszkodowania w związku z naruszeniem przez poprzednika prawnego pozwanej – byłego pracodawcę powoda gwarancji zatrudnienia, uregulowanej w § 13 Pakietu.

Pakiet ten został podpisany w dniu 17 stycznia 2005 roku, wszedł w życie w sierpniu 2005 roku, zaś powód był zatrudniony u poprzedników prawnych pozwanej od 1984 roku.

Miał zatem do niego zastosowanie § 13 Pakietu, zgodnie z którym, inwestor strategiczny zagwarantował, a pracodawca zobowiązał się, że, z zastrzeżeniem wyjątków, zapewni trwałość stosunku pracy m.in. pracownikom, których staż pracy w spółce w dniu wejścia w życie Pakietu wynosił co najmniej 5 lat – w okresie 9 lat od dnia wejście w życie pakietu.

Gwarancja zatrudnienia powoda miała zatem trwać do sierpnia 2014 roku, natomiast rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w dniu 30 sierpnia 2013 roku, czyli w okresie, w którym gwarancja zatrudnienia A. N. jeszcze obowiązywała.

Wobec ustalenia w prawomocnym wyroku sądu, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, stwierdzić należy, że do powoda nie miał zastosowania żaden z wyjątków określonych w § 15 ust.1 Pakietu, uprawniających pracodawcę do nieobejmowania pracownika gwarancją zatrudnienia. W myśl bowiem § 15 ust. 2 tego aktu wyłączenia z gwarancji, o których mowa w § 15 ust.1 mają zastosowanie tylko wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę nie narusza obowiązujących przepisów.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem w dniu 30 sierpnia 2013 roku nie odpowiadało obowiązującym przepisom prawa.

Sąd oparł się w tym zakresie na cytowanych prawomocnych wyrokach sądów I i II instancji, uznając za niedopuszczalne ponowne badanie zgodności z prawem dokonanego wobec powoda rozwiązania umowy o pracę.

Stosownie bowiem do treści art. 365 § 1 k.p.c. prawomocne orzeczenie wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, ale także inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Za dominujące w doktrynie należy uznać stanowisko, zgodnie z którym związanie stron, sądów, innych organów (oraz wyjątkowo innych osób), o którym mowa w art. 365 k.p.c., polega na związaniu tych podmiotów dyspozycją zawartą w sentencji wyroku skonkretyzowanej, zindywidualizowanej i trwałej normy prawnej wywiedzionej przez sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych. Inne sądy, organy państwowe oraz organy

administracji publicznej, rozstrzygające w sprawach innych niż karne (art. 365 § 2 k.p.c.), są związane prejudycjalnie, czyli nie mogą dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia niż zawarta w prejudykacie, ale także nie mogą dokonać odmiennych ustaleń faktycznych (P. Telenga w: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz., red. A. Jakubecki, WKP, 2012).

Istota mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia sądu wyraża się w tym, że także inne sądy, inne organy państwowe, a w przypadkach przewidzianych w ustawie, także inne osoby muszą brać pod uwagę fakt istnienia i treść prawomocnego orzeczenia sądu. (por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2000 roku, II CKN 655/98, LEX nr 51062).

Skutkiem zasady mocy wiążącej prawomocnego wyroku jest to, że przesądzenie we wcześniejszym wyroku kwestii o charakterze prejudycjalnym oznacza, że w procesie późniejszym ta kwestia nie może być już w ogóle badana. Zachodzi tu zatem ograniczenie dowodzenia faktów, objętych prejudycjalnym orzeczeniem, a nie tylko ograniczenie poszczególnego środka dowodowego (tak też SN w wyroku z dnia 12 lipca 2002 roku, V CKN 1110/00, LEX nr 74492).

O prejudycjalnej naturze prawomocnego wyroku dla innego postępowania można mówić w przypadku, gdy w postępowaniu tym występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością orzeczenia, a ponadto gdy pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególnie związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie toczącej się sprawy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, stwierdzić należy, że Sąd rozpoznający tę sprawę związany jest ustaleniem, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z przepisami prawa. W prawomocnym wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 2014 roku Sąd ten orzekł o niezgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wyrok ten dotyczył powoda i poprzednika prawnego pozwanej, nadto orzeczenie wydane w sprawie w tamtej sprawie w sposób oczywisty oddziałuje na rozstrzygnięcie w tej sprawie.

Dlatego też Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej zmierzające do oceny stopnia winy powoda w zdarzeniu z dnia 19 czerwca 2013 roku.

Mając na uwadze powyższe uznać zatem należy, że na skutek stwierdzenia przez Sąd niezgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę, doszło do naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia powoda.

Zgodnie z § 16 Pakietu w takim wypadku powodowi należy się odszkodowanie w wysokości iloczynu wynagrodzenia pracownika, liczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak niż średnie miesięczne wynagrodzenie w spółce z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających wypłatę odszkodowania, liczone przy uwzględnieniu składników branych pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Odszkodowanie, o którym mowa, zgodnie z postanowieniami Pakietu nie może być w żadnym wypadku niższe niż równowartość 24 miesięcznych wynagrodzeń, liczonych jak w zdaniu poprzedzającym.

Zatem, mając na uwadze wszystkie powyższe względy, żądanie zasądzenia części tego odszkodowania w kwocie 5.610,01 złotych, równiej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, jest zasadne.

Rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd nie podzielił zarzutu strony pozwanej dotyczącego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego poprzez naruszenie przez niego zasad współzycia społecznego.

Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa tylko wtedy, gdy jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Jak powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie, odwołanie się do działania wbrew zasadom współzycia społecznego może mieć miejsce

w wypadkach wyjątkowych, gdy wystąpi szczególnie rażące i oczywiste naruszenie tych zasad. O tym zaś, która ze stron nie zasługuje na ochronę prawną ze względu na niezgodność zachowania jednej ze stron z zasadami współżycia społecznego, musi decydować porównanie zachowań obu stron w indywidualnej sytuacji.

W świetle prawomocnego orzeczenia Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 2014 roku, wydanego w sprawie X P 665/13 prawo podmiotowe powoda żądającego zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z Pakietu nie jest wyłączone.

Co należy ponownie podkreślić - w sprawie niniejszej Sąd nie jest uprawniony do ponownego badania winy powoda w zaistnieniu wypadku w dniu 19 czerwca 2013 roku, wpływu jego zachowania na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a tym samym naruszenia przez niego zasad współżycia społecznego poprzez żądanie odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Kwestie wymienione powyżej zostały już bowiem przesądzone w postępowaniu w sprawie XP 665/13.

Dlatego też Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej zmierzające do wykazania powyższych okoliczności.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., uznając, iż pozwany pozostawał w opóźnieniu w wypłacie odszkodowania dopiero od dnia następującego po upływie 7 dni określonych mu przez powoda w przesądowym wezwaniu do zapłaty, a nie od dnia następującego po rozwiązaniu umowy.

Poprzednik strony pozwanej nie uznał powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powodem, wdał się w spór co do tego roszczenia. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia automatycznej wymagalności roszczenia zgłoszonego na innej zupełnie podstawie prawnej.

Dlatego też Sąd oddalił powództwo z zakresie odsetek w pozostałej części żądania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. uznając, że powód uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 900 złotych (ustalone na podstawie § 11 ust. 2 w zw. z § 6 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz.U. z 2013 roku, poz.490 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 100 zd.2 k.p.c.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.