



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa Z. S.
przeciwko E. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie
z dnia 31 marca 2022 r., sygn. akt III APa 4/21,

- 1. oddala skargę kasacyjną co do punktu 1. zaskarżonego wyroku,**
- 2. odrzuca skargę kasacyjną w pozostałym zakresie,**
- 3. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód Z. S. domagał się od pozwanej E. Spółki z o.o. w P. (dalej jako Spółka) zasądzenia na jego rzecz kwoty 254.359,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 24 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy po ustaniu stosunku pracy przewidzianej w § 7 pkt 1 porozumienia zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., w brzmieniu z dnia 23 lipca 2007 r., pomniejszonej o kwotę dwóch rat odprawy, tj. o 10.753,86 zł, która zasądzona została na jego rzecz wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18 (IV P 71/17).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, ponieważ stosunek pracy powoda ustał wobec odmowy przyjęcia przez niego zaproponowanych warunków pracy, tj. kierownika Posterunku Energetycznego (dalej jako PE) w G..

Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 19 lutego 2021 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 82.479,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty (pkt I), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 729,84 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 1996 r. przez Z. S.A. - Rejon G. na stanowisku elektromontera linii napowietrznych w PE w R., a po licznych przekształceniach podmiotowo-organizacyjnych stał się pracownikiem pozwanej, zatrudnionym na stanowisku kierownika PE w R., przepracował w sumie 19 lat i 5 miesięcy. W dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 marca 2015 r., miał 58 lat i 7 miesięcy, a 60 lat ukończył w dniu 17 sierpnia 2016 r., czyli rok i 4,5 miesiąca po ustaniu stosunku pracy. Powód reprezentowany był przez organizację ponadzakładową NSZZ „S.” nr [...] E.. Od dnia 1 czerwca 1995 r. do dnia 30 października 2003 r. był współnikiem rodzinnej spółki cywilnej „C.” w R., a od stycznia 2007 r. do lutego 2015 r. z uwagi na przekształcenie spółki współnikiem spółki jawnej „C.”, której współnikiem został ponownie w dniu 1 stycznia 2017 r. Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 5.891,41 zł.

W dniu 18 grudnia 2002 r. w Z. między pracodawcami - spółkami dystrybucyjnymi tworzącymi G. (tj. E. S.A., E.1 S.A., Z. S.A., Z.1 S.A. oraz Z.2 S.A.) a M., stanowiącym wspólną reprezentację związkową wszystkich związków

zawodowych działających w spółkach dystrybucyjnych tworzących G. zawarto Porozumienie Zbiorowe (dalej jako porozumienie [...]). W dniu 29 czerwca 2007 r. między pracodawcami (w tym pozwaną) a organizacjami związkowymi zawarto w S. Trójstronne Porozumienie Zbiorowe (dalej jako porozumienie [...])¹. Na mocy § 12 ust. 3 tego porozumienia pozwana przystąpiła i zobowiązała się przestrzegać porozumień dotychczas zawartych w E. S.A. W § 12 ust. 2 ustalono, że porozumienie to nie narusza w żaden sposób praw nabytych przez pracowników na podstawie innych aktów prawnych, umów i porozumień, w szczególności w zakresie niezmienionym niniejszym porozumieniem obowiązujące pozostaje porozumienie [...]. Wraz z podpisaniem porozumienia [...])¹ strony podpisały załącznik nr 2 stanowiący aneks nr 2 do porozumienia [...]. W ten sposób postanowienia porozumienia [...], w tym jego aneksu nr 2, stały się obowiązującym w pozwanej Spółce źródłem prawa pracy. Zgodnie z § 5 ust. 1 porozumienia [...] strona pracodawców gwarantowała pracownikom zachowanie warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej dla nich korzystnym od obowiązującego w dniu zawarcia porozumienia. Gwarancje obejmowały m.in. miejsce pracy poszczególnych pracowników, przez co strony rozumieją miejscowość, w której pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy (§ 5 ust. 2c) oraz niepogorszenie warunków pracy, z zastrzeżeniem ewentualnej ich modyfikacji, uzasadnionej potrzebami restrukturyzacyjnymi strony pracodawców (§ 5 ust. 2d). Według § 5 ust. 3 modyfikacja warunków pracy poszczególnych pracowników może być dokonana pod warunkiem zaoferowania pracownikom warunków pracy odpowiednich do kwalifikacji lub umożliwienia podniesienia posiadanych kwalifikacji na koszt strony pracodawców oraz jednocześnie pod warunkiem zachowania płacy adekwatnej do zaproponowanej pracy i nie niższej od dotychczas przysługującej w rozumieniu postanowień ust. 2a i 2b, a także zachowania miejsca pracy w rozumieniu postanowienia ust. 2c. W § 6 ust. 2 porozumienia [...] strona pracodawców zobowiązała się, że nie będzie przeprowadzać zwolnień grupowych ani indywidualnych pracowników objętych postanowieniami porozumienia w okresie jego obowiązywania w wyniku zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w tych podmiotach, bez względu na ich zakres. Stosownie do § 7 ust. 1 porozumienia [...] w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub

niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy, poszczególne spółki i spółki zależne będą obowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w § 7 ust. 2, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 oraz wyjątków określonych postanowieniami § 9. Według § 7 ust. 2 porozumienia [...] wysokość odprawy ustala się jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji określonej postanowieniami § 6, warunkowanego okresem obowiązywania porozumienia. Wysokość odprawy w żadnym razie nie może być niższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia, z wyłączeniem przypadków określonych postanowieniem ust. 4 i 5 (§ 7 ust. 3). W § 9 ust. 2 i 7 porozumienia [...] postanowiono, że nie mają prawa do odprawy określonej w § 7 pracownicy, którzy spełniają przesłanki uprawniające ich do nabycia prawa do emerytury w normalnym trybie lub prawa do renty, (...), pracownicy zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa; zgoda organizacji związkowej nie jest wymagana, jeżeli pracownik nie jest członkiem żadnego związku zawodowego i nie wskaże żadnego związku zawodowego, który podjął się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Stosownie do § 24 ust. 1 i 2 porozumienia okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed dniem 29 czerwca 2007 r. wygasł z dniem 31 grudnia 2018 r. Obowiązywanie postanowień porozumienia przedłuża się w stosunku do pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do spełniania przesłanek uprawniających do nabycia prawa do emerytury.

W pozwanej Spółce od 2014 r. trwały prace w zakresie zharmonizowania i ujednolicenia reguł funkcjonowania poszczególnych jednostek organizacyjnych w związku z przewidywanym wprowadzeniem do obszaru regulacji operatorów systemów dystrybucyjnych w Polsce nowego podejścia do taryfy, w której istotnym elementem mającym wpływ na przychód pozwanej było obniżenie okresów przerw dla odbiorców energii. Najważniejszym elementem tego projektu była standaryzacja posterunków energetycznych pod względem sprzętowym, zatrudnienia i organizacji pracy, aby jak najlepiej posterunki mogły wywiązywać się z zadań związanych z

likwidacją problemów przy dostawach energii. Nad opracowaniem zmian pracował specjalnie powołany zespół. Projektowana standaryzacja miała na celu określenie, czym mają się zajmować poszczególne posterunki, jak mają być obsadzone i jaki mają posiadać sprzęt do realizacji przypisanych im zadań. Miała też nastąpić standaryzacja wynagrodzeń kierowników posterunków. Proces standaryzacji posterunków energetycznych był szeroko komunikowany pracownikom, którzy mogli przedstawiać własne propozycje rozwiązań i omawiały. Związki zawodowe nie kwestionowały możliwości zmian miejsca zatrudnienia wskutek wprowadzenia planowanych zmian organizacyjnych pod warunkiem wyrównywania pracownikom kosztów dojazdu do nowego miejsca pracy. Powód uczestniczył w tych spotkaniach, na których nikt nie podnosił kwestii wynikających tzw. porozumienia [...]. Wsparciem procesu modernizacji był program dobrowolnych odejść, który obowiązywał od dnia 15 grudnia 2014 r. do dnia 13 kwietnia 2015 r., o którym decydował pracodawca.

W 2014 r. przed zmianami organizacyjnymi w pozwanej Spółce funkcjonowało 138 posterunków energetycznych: 24 w Oddziale Dystrybucji B., 19 w Oddziale Dystrybucji G., 28 w Oddziale Dystrybucji S., 18 w Oddziale Dystrybucji Z. i 49 w Oddziale Dystrybucji P.. Jednym z posterunków w Oddziale Dystrybucji S. był PE w R., którego powód był kierownikiem. W ramach prac związanych z wprowadzeniem „zharmonizowanych zmian organizacyjnych” zarząd pozwanej w piśmie z dnia 9 września 2014 r., skierowanym do związków zawodowych, przedstawił dane dotyczące 134 posterunków energetycznych celem ich dalszej analizy. Według tych danych Oddział Dystrybucji S. dzielił się na 5 Sekcji Rejonowych Dystrybucji Ruchu z siedzibą w: S., M., G., S. i G. oraz liczył 24 posterunki energetyczne. W Sekcji Rejonowej Dystrybucji Ruchu w G. wymieniono 3 posterunki energetyczne: G., T. i Ł.. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Oddziałów Dystrybucji obowiązującym od dnia 1 stycznia 2015 r., tj. po wprowadzonych zmianach organizacyjnych, w pozwanej Spółce funkcjonowało 5 Oddziałów Dystrybucji: B. (OD-1), G. (OD-2), S. (OD-3), Z. (OD-4) i P. (OD-5). Oddział Dystrybucji dzielił się na Zakład Rozwoju i Inwestycji, Zakład Majątku Sieciowego, Wydział Zakładowych Dyspozycji Mocy, Wydział Układów Pomiarowych oraz Rejon Dystrybucji (RD). Ten ostatni dzielił się na Dział Rozwoju i Inwestycji, Sekcję Administracji i Logistyki oraz Dział Majątku Sieciowego w skład, którego wchodziła Sekcja Utrzymania oraz Posterunki

Energetyczne (PE). Oddział Dystrybucji S. dzielił się na 5 Sekcji Rejonowych Dystrybucji Ruchu: S., M., G., S. i G.. Od dnia 1 stycznia 2015 r. ze 134 posterunków energetycznych pozostało 112, przy czym z 24 posterunków energetycznych w Oddziale Dystrybucji S. pozostało 17, w tym 3 posterunki w Rejonie Dystrybucji G.: G., T. i Ł.. Do zadań posterunku energetycznego (PE) zgodnie z regulaminem organizacyjnym wprowadzonym od dnia 1 stycznia 2015 r. należało: sprawowanie operatywnego kierownictwa nad siecią nn w zakresie kompetencji przekazanych przez służby dyspozytorskie, sprawowanie operatywnego kierownictwa nad elementami sieci SN w zakresie kompetencji przekazanych przez służby dyspozytorskie, wykonywanie czynności łączeniowych na sieci WN, SN i nn na polecenie odpowiednich pod względem operatywnego kierownictwa służb ruchu, wykonywanie czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych. Celem realizacji planów standaryzacji posterunków energetycznych w grudniu 2014 r. pozwana złożyła powodowi propozycję porozumienia, na mocy którego objąłby on funkcję kierownika nowo utworzonego PE G.w miejsce ulegającego likwidacji PE R.. Jednocześnie zaproponowano powodowi zawarcie odrębnego porozumienia dotyczącego rekompensaty kosztów dojazdu do nowego posterunku (25 km) przez zapłatę jednorazowo kwoty 6.500 zł. Powód odmówił zawarcia porozumienia, wobec czego w dniu 30 grudnia 2014 r. pozwana wypowiedziała mu warunki pracy, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne wprowadzone w Spółce z dniem 1 stycznia 2015 r. polegające na zmianie struktury wewnętrznej pracodawcy określonej w „Regulaminie Organizacyjnym Oddziałów Dystrybucji: OD B., OD G., OD S., OD Z., OD P.” przyjętej uchwałą nr [...] zarządu pozwanej Spółki z dnia 10 grudnia 2014 r. Pozwana podała, że oferowała powodowi w drodze porozumienia stron zatrudnienie na nowym stanowisku pracy odpowiadającym jego kwalifikacjom i kompetencjom, na co nie wyraził zgody. Przed złożeniem tego oświadczenia, o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy pozwana poinformowała reprezentującą powoda organizację związkową NSZZ „S.”, która nie wyraziła zgody na wypowiedzenie zmieniające, bowiem łamie ono postanowienia § 5 pkt 2c porozumienia [...] i aneksu nr 1 z dnia 25 lutego 2005 r. z późniejszymi zmianami. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi następujące warunki pracy: stanowisko pracy

- kierownik PE według 05 kategorii zaszeregowania, miejsce pracy – G., miejsce wykonywania pracy - Obszar działalności RD G.. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W okresie wypowiedzenia zmieniającego pozwana powierzyła powodowi (art. 42 § 4 k.p.) pełnienie obowiązków kierownika PE w G..

Pismem z dnia 4 lutego 2015 r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i płacy, motywując to zmianą miejscowości świadczenia pracy z R. na G. i znacznym zwiększeniem jego obowiązków. W ocenie powoda miał on być kierownikiem PE obejmującego swym obszarem ponad dwukrotną powierzchnię jego dotychczasowego posterunku ze zwiększoną ponad trzykrotnie ilością nadzorowanej przez niego infrastruktury technicznej, przy czym nie zaproponowano mu płacy adekwatnej do zaproponowanych warunków pracy, bo wartość wynagrodzenia pozostawiono bez zmiany, a ponadto zaproponowane mu warunki są sprzeczne z porozumieniem [...]. Wskutek odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy z dniem 31 marca 2015 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Powód był oceniany przez przełożonych jako fachowiec i dobry kierownik PE. Nie było do niego żadnych zastrzeżeń, a w niektórych rzeczach wyróżniał się wiedzą spośród innych pracowników. Zgodnie z zakresem czynności do zadań szczegółowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika PE R. należało: operatywne kierowanie siecią nn w ustalonym obszarze działania i fragmentami sieci SN przekazanych przez właściwe służby zarządzania systemem dystrybucyjnym na określony czas lub dla wykonania określonych zadań, wykonywanie czynności ruchowych i łączeniowych w stacjach WN/SN w sieci SN i nn na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym, wykonywanie prac zleconych, niezbędnych dla oceny stanu technicznego sieci i urządzeń, kontrola parametrów energii elektrycznej, lokalizacja i usuwanie zakłóceń i uszkodzeń w sieci na polecenie właściwej służby zarządzania systemem dystrybucyjnym lub bez polecenia w zakresie udzielonego kierownictwa nad tą stacją, wykonywanie innych zadań ruchowych na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym, wykonywanie określonych instrukcją eksploatacji stacji WN/SN zabiegów konserwacyjno-eksploatacyjnych, instalowanie, wymiana i kontrola układów pomiarowych energii elektrycznej u odbiorców zasilanych napięciem do 1kV, obsługa stacji 40/15 kV R. i RS - 15 kV S., współdziałanie z terenowymi jednostkami

ratownictwa technicznego, współpraca z jednostką terenową Obsługi Klienta w zakresie odczytu liczników i windykacji należności, kontrola instalacji wewnętrznych i wykrywanie nielegalnego poboru na zlecenie, w ramach otrzymanych pełnomocnictw prowadzenie kontroli u odbiorców, wykonywanie prac związanych z funkcjonowaniem układów pomiarowych oraz sprawdzanie dotrzymania przez odbiorców warunków na obszarze działania posterunku, wykonywanie prostych, standardowych przyłączy oraz robót instalacyjnych, wykonywanie pomiarów obciążeń i napięć, sporządzanie harmonogramów pracy zespołów pogotowia energetycznego przy uwzględnieniu planowych prac eksploatacyjnych realizowanych w regionie, wykonywanie przełączeń ruchowych w zakresie likwidacji awarii, przełączeń oddawania z ruchu urządzeń w związku z przeprowadzaniem planowych prac inwestycyjno-remontowych, utrzymywanie gotowości technicznej i organizacyjnej brygad pogotowia na wypadek zaistnienia awarii, prowadzenie dokumentacji ruchowej, instrukcji stanowiskowych oraz aktualnej ewidencji osób dyżurujących, sporządzanie kart pracy dla podległych pracowników, dokonywanie odbiorów technicznych, prowadzenie pojazdów służbowych i otrzymanym poleceniem wyjazdu, przyjmowanie wpłat pieniężnych od odbiorców za pokwitowaniem zgodnie z przyjętymi zasadami rozliczeń pieniężnych obowiązujących u pracodawcy. Natomiast do zadań szczegółowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika PE G. należało: operatywne kierowanie siecią nn w ustalonym dla danego PE obszarze działania, operatywne kierowanie fragmentami sieci SN przekazane przez RDR na określony czas lub dla wykonania określonych zadań, organizowanie pracy podległych zespołów pogotowia energetycznego, opracowywanie harmonogramów pracy dla elektromonterów pogotowia energetycznego oraz pogotowia technicznego, współdziałanie z terenowymi jednostkami ratownictwa technicznego pełnienie dyżurów domowych zgodnie z harmonogramem, organizacja realizacji i współudział przy wykonywaniu czynności łączeniowych na sieci WN, SN i nn na polecenie odpowiednich pod względem operatywnego kierownictwa służb dyspozytorskich, nadzór nad wykonywaniem czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, w szczególności przygotowywanie i likwidacja miejsca pracy dla zespołów obcych i specjalistycznych nie posiadających osób

uprawnionych i upoważnionych do przygotowania miejsca pracy, nadzór nad pracami związanymi z lokalizacją uszkodzeń sieci WN, SR i nn, nadzór nad realizacją zleconych zadań z planu zabiegów eksploatacyjnych na sieci WN, SN i nn oraz prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej w zakresie przekazanych kompetencji, nadzór nad realizacją usuwania skutków awarii sieciowych na sieci WN, SN i nn w zakresie przekazanych kompetencji, realizacja odbiorów technicznych dla sieci nn, uczestnictwo w odbiorach technicznych sieci dystrybucyjnej, nadzór nad przygotowywaniem danych do oceny stanu technicznego sieci SN i nn, współudział przy określaniu warunków przebudowy sieci związanej z kolizjami, aktualizacja danych w systemie informacji o sieci, monitorowanie parametrów sieci oraz prowadzenie statystyki i analizy awaryjności sieci, nadzór nad realizacją zleconych zadań inwestycyjnych, w tym przyłączy na sieci nn, nadzór nad wykonywaniem prac doraźnych (awaryjnych), zleconych w zakresie technicznej obsługi odbiorców, prowadzenie wymaganej dokumentacji na PE w wersji papierowej i elektronicznej, prowadzenie ewidencji zakłóceń i przerw w dostawie energii elektrycznej, przekazywanie danych do aktualizacji planów i schematów sieci na terenie działania PE, wystawianie poleceń na pracę zgodnie z Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy, organizacja i nadzór nad gospodarką narzędziową, sprzętową i materiałową PE, sporządzanie rozliczeń wewnętrznych, rozliczanie nakładów robocizny, materiałów, sprzętu, transportu z wykonanych zadań, nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących instrukcji zasad, procedur i regulaminów przez pracowników zatrudnionych w PE, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego związanych z działalnością Rejonu Dystrybucji.

Posterunek Energetyczny w G. został utworzony w dniu 1 stycznia 2015 r. i jest ponad dwukrotnie obszarowo i infrastrukturalnie większy od PE w R.. Zatrudnienie w PE G. wynosiło plus 8, podczas gdy w PE w R. 1 plus 6. Powód nie pracował wcześniej w G. i nie znał infrastruktury energetycznej tego obszaru. Praca kierownika PE jest pracą w szczególnym charakterze, ponieważ kieruje on procesami technologicznymi mogącymi spowodować awarie ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. W związku z wypowiedzeniem warunków pracy zakres obowiązków powoła miał się zwiększyć, co wiązało się z większą - jeżeli chodzi o PE G. w porównaniu do PE R.- powierzchnią obszaru PE, a wraz z nią większą liczbą

stacji transformatorowych, linii energetycznych i odbiorców. Mimo że urządzenia obsługiwane w PE w R. i w G. są podobne, problemem jest układ połączeń pomiędzy nimi. Wydanie polecenia wykonania pracy monterowi bez znajomości tych połączeń w sieci stwarza duże zagrożenie. Nie jest możliwe w tak dużym PE jak G. szybkie zapoznanie się z infrastrukturą sieciową. W odniesieniu do infrastruktury mniejszego PE w R. powodowi zabrakło to około 3 lata. Dla prawidłowego pełnienia funkcji kierownika posterunku energetycznego, w tym również PE G., konieczna jest znajomość infrastruktury energetycznej danego terenu. Kierownik PE G. miał bowiem w zakresie obowiązków nadzór nad wykonywaniem czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, a nadto należało do niego wystawianie poleceń wykonywania zadań, zgodnie z Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy. W związku z tym, że przed dniem 1 stycznia 2015 r. w G. nie funkcjonował posterunek energetyczny powód miałby dodatkowe obowiązki związane z tworzeniem dokumentacji. Na posterunku w G. istniały schematy sieci średniego napięcia, ale nie było schematów sieci niskiego napięcia, były dopiero w trakcie opracowywania. Wobec tego, że powód nie znał terenu G., nie mógł wydawać pracownikom dokładnych poleceń dotyczących miejsca naprawy urządzenia, co w przypadku przeniesionych do G. 6 elektromonterów z PE w R., również nieznających terenu, kończyło się niekiedy tym, że nie docierali na miejsce i nie dokonywali koniecznych napraw. Poza elektromonterami z R., powodowi podlegało 2-3 elektromonterów z G.. Z braku wiedzy o infrastrukturze powód wydawał swoje polecenia zza biurka, kierując się tym, co powiedzieli mu elektromonterzy z G. lub pisał polecenia ogólnikowo. Po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, powód, mający 58 lat i 6 miesięcy, uznał, że nie jest to odpowiedni wiek na zapoznawanie się z nowym miejscem pracy, bowiem zajęłoby mu to kilka lat. Po 1,5 miesiąca pełnienia obowiązków kierownika PE G. utwierdził się w przekonaniu, że nie powinien zajmować tego stanowiska, ta praca go przerasta. Bał się, że może popełnić jakiś błąd. Powód zamierzał pracować w PE w R. do czasu przejścia na emeryturę powszechną. Znał postanowienia porozumienia [...] dotyczące ciążącego na pracodawcy zakazu zmiany pracownikom miejsca świadczenia pracy i wynikające ze złamania tego zakazu konsekwencje, gdyż słyszał o wygranym procesie pracownika w Z.. Powód nie otrzymał od pozwanej propozycji przejścia na niższe stanowisko

pracy ani możliwości skorzystania z programu dobrowolnych odejść. Po ustaniu stosunku pracy powoda kierownikiem PE w G. została osoba posiadająca wieloletnie doświadczenie pracy w G.. W dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego powód korzystał z przewidzianej w art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu 27 kwietnia 2015 r. powód wezwał pozwaną do wypłaty odprawy wynikającej z § 7 ust. 2 porozumienia [...], a wobec odmowy wytoczył powództwo o jej zasądzenie w kwocie 11.430,12 zł. Sąd Rejonowy w Goleniowie wyrokiem z dnia 3 października 2018 r., IV P 71/17, oddalił powództwo. Jednak Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18, zmienił zaskarżony przez powoda wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odprawy kwotę 10.753,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Sąd Okręgowy podzielił argumentację powoda dotyczącą kwestii obowiązywania u pozwanej postanowień porozumienia [...], tj. że na mocy porozumienia [...]1 i aneksu nr 2 do porozumienia [...] są one obowiązującym w pozwanej Spółce źródłem prawa pracy, na podstawie którego powód mógł skutecznie formułować roszczenia i w konsekwencji § 7 ust. 1 i 2 porozumienia [...] mógł stanowić podstawę prawną powództwa, a żądanie odprawy na tej podstawie nie nosi znamion naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa. Powód mógł nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, gdyż działanie pracodawcy naruszało § 5 ust. 1 i 2c, § 6 ust. 2 i § 9 ust. 7 porozumienia [...] oraz art. 39 k.p., zaś dochodzona przez niego kwota, jako rekompensata za utratę miejsca pracy, była adekwatna do aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Powód dochodził bowiem równowartości dwukrotności wynagrodzenia, czyli kwoty mniejszej niż przysługującej mu na podstawie przepisów Kodeksu pracy lub programu dobrowolnych odejść, a przy tym pozwana nie wykazała, aby miał on realną możliwość skorzystania z tego programu. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 28 maja 2020 r., III PK 121/19, odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej wniesionej przez pozwaną. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód zarejestrował się jako osoba bezrobotna. Od dnia 8 kwietnia 2015 r. otrzymał zasiłek dla bezrobotnych w kwocie 997,40 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni i w kwocie 783,20 zł

miesięcznie do dnia 6 kwietnia 2016 r. Poza zasiłkiem dla bezrobotnych nie miał innych świadczeń ani dochodów. Prawo do emerytury pomostowej nabył od dnia 1 sierpnia 2016 r. w kwocie 3.300 zł brutto (2.700 zł netto). Pismem z dnia 9 czerwca 2020 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 279.270,80 zł tytułem odprawy przysługującej powodowi na podstawie porozumienia [...] w brzmieniu z dnia 23 lipca 2007 r., pomniejszoną o kwotę dwóch rat odprawy zasądzonych wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18. Pismem z dnia 23 czerwca 2020 r. pozwana odmówiła wypłaty odprawy m.in. z uwagi na uzasadnienie, jakie legło u podstaw wyroku Sądu Okręgowego w sprawie VI Pa 150/18.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uwzględnił częściowo powództwo (w wysokości wynagrodzenia za okres 14 miesięcy, tj. do nabycia przez powoda prawa do emerytury pomostowej), uznając za wiarygodne obawy powoda związane z przyjęciem stanowiska kierownika w PE G. z uwagi na brak znajomości terenu i infrastruktury energetycznej tego rejonu, możliwość popełnienia błędu i spowodowania zagrożenia dla podległych pracowników. Wyrok Sądu Okręgowego z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18, wiążący w niniejszej sprawie (art. 365 § 1 k.p.c.), przesądził kwestie istotne dla jej rozstrzygnięcia, tj. odpowiedzialność pozwanej wobec powoda z tytułu odprawy, dochodzonej przez niego na podstawie § 7 ust. 1 w związku z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 porozumienia [...], jak i zasadność roszczenia powoda. W konsekwencji, skoro sama zasada odpowiedzialności pozwanej nie budziła wątpliwości, to powództwo mogło podlegać rozpoznaniu wyłącznie w zakresie zgodności dalszego roszczenia - opartego na tej samej podstawie prawnej - z klauzulami generalnymi z art. 8 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana zdaje się nie zauważać, że na podstawie dokonanego wypowiedzenia warunków pracy, stosunek pracy łączący strony został rozwiązany, zaś w sprawie VI Pa 150/18 uznano, że powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia. Takie działanie pracodawcy naruszało normę z art. 39 k.p. oraz było sprzeczne z § 5 ust. 1 i 2c, § 6 ust. 2 i § 9 ust. 7 porozumienia [...], czego konsekwencją było uprawnienie powoda do odprawy (§ 7 ust. 1 w związku z § 7 ust. 2 i § 24 ust. 1 tego porozumienia).

Wbrew twierdzeniom pozwanej, powód odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy zasadnie liczył na wypłatę odprawy z porozumienia [...] i - co przesądziło prawomocnie wyrok Sądu Okręgowego - miał do niej prawo. Co prawda w sprawie VI Pa 150/18 Sąd uznał, że żądana przez powoda kwota (w wysokości jego dwumiesięcznego wynagrodzenia), jako rekompensata za utratę miejsca pracy, jest adekwatna do aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych, a zatem jest zgodna z art. 8 k.p., ale stwierdzenie to nie przesądziło, czy jest kwotą maksymalną, jakiej może domagać się powód tytułem odprawy z porozumienia [...]. Dochodzone w niniejszej sprawie roszczenie powoda, oparte na art. 7 ust. 1 w związku z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 i 2 porozumienia [...], podlega ocenie pod kontem klauzul generalnych m.in. z uwagi na to, że pozwana jest spółką z udziałem Skarbu Państwa, a więc koszty wykonywania tego porozumienia spadną na innych pracowników pozwanej i na odbiorców energii. W związku z powyższym Sąd Okręgowy badał, czy żądanie kwoty 254.359,59 zł (przy uwzględnieniu zasądzonej już kwoty 10.753,86 zł) jest adekwatne do rozmiarów poniesionej przez powoda szkody w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, czy nie jest rażąco wygórowane i czy stanowi dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia, a także ocenił zasadność roszczenia z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, charakteru pracy powoda i jego stażu zakładowego, funkcji kompensacyjnej, jaką odprawa ta - jako dodatkowe świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia - powinna pełnić. W tym zakresie Sąd Okręgowy uwzględnił prawie 20-letni nienaganny staż zakładowy powoda, jego wysokie kwalifikacje podnoszone w trakcie zatrudnienia oraz bardzo dobrą ocenę pracy przedstawioną przez jego przełożonych, skutkującą zresztą złożoną propozycją zmiany miejsca pracy. Wbrew twierdzeniom pozwanej, wypowiedzenie warunków pracy co do miejsca pracy nie oznaczało dla powoda wyłącznie zmiany miejsca świadczenia pracy (na odległe o 25 km G.), ale wiązało się z nowymi obowiązkami. Wymagało zapoznania się z dużym obszarem posturunkiem energetycznym i nową, znacznie większą od dotychczasowej infrastrukturą energetyczną. Występowanie na stanowisku kierownika posterunku energetycznego odpowiedzialności związanej z wydawaniem pracownikom poleceń dotyczących pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych potwierdziła sama

pozwana, wskazując w świadectwie wykonywania pracy w szczególnych warunkach, że powód wykonywał prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarie techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego na stanowisku kierownika posterunku energetycznego. Sąd Okręgowy wziął też pod uwagę, że w dacie wypowiedzenia warunków pracy powód podlegał ochronie przedemerytalnej, o której mowa w art. 39 k.p. Powyższe okoliczności zadecydowały o częściowym uwzględnieniu powództwa.

Apelacje od wyroku Sądu Okręgowego wniosły obie strony. Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w jego punkcie I, którym zasądzono na rzecz powoda kwotę 82.479,74 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty oraz w punkcie III w zakresie zasądzenia kosztów procesu.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w jego punkcie II, w części oddalającej powództwo co do kwoty 75.150.89 zł, zarzucając naruszenie art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące przyjęciem, że jego roszczenie o wypłatę odprawy ponad zasądzoną kwotę jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie wyrokiem z dnia 31 marca 2022 r. zmienił zaskarżony wyrok w jego punktach I i III i oddalił powództwo (pkt 1), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 8.117 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Okręgowym (pkt 2) oraz kwotę 8.174 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym (pkt 3).

Sąd Apelacyjny, po dokonaniu własnych ustaleń oraz rozważań, przychylił się w całości do apelacji pozwanej i w konsekwencji uznał, że apelacja powoda jest niezasadna, ponieważ Sąd Okręgowy dokonał dowolnych ustaleń na rzecz subsumpcji art. 8 k.p., choć pozostałe ustalenia są prawidłowe i w całości zostały zaaprobowane. W oparciu o akta sprawy VI Pa 150/18 (IV P 71/17), w tym o zeznania świadka J. P., który był autorem normy prawnej § 5 ust. 2c porozumienia [...], Sąd Apelacyjny ustalił, że wolą stron zawierających to porozumienie było ukształtowanie powyższego postanowienia w ten sposób, aby ograniczyć możliwość przenoszenia pracowników na znaczne odległości w związku z bardzo rozległym obszarem działania pozwanej, ale nie aby uniemożliwić pracodawcy racjonalizację

funkcjonowania i w związku z tym uniemożliwić przeniesienie pracownika do komórek organizacyjnych w sąsiednich miejscowościach. Świadek wyraził opinię, że ponieważ w praktyce przepis ten był nadużywany przez pracowników, powinien być doprecyzowany, np. o cenzus odległości. Ponadto Sąd Okręgowy dowolnie ustalił, że powodowi nie została złożona propozycja skorzystania z programu dobrowolnych odejść. Zgodnie z uchwałą nr [...] zarządu pozwanej program ten był skierowany do wszystkich uprawnionych pracowników, którzy po wejściu w życie zharmonizowanych zmian organizacyjnych z różnych przyczyn nie byli zainteresowani kontynuowaniem pracy. Zgodnie z § 7 ust. 1 regulaminu programu dobrowolnych odejść, stanowiącym załącznik do tej uchwały, inicjatywa skorzystania z programu leżała po stronie pracowników, którzy deklarowali wolę rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron na podstawie wniosku, którego wzór stanowił załącznik nr 1. Ponieważ powód nie wykazał takiej inicjatywy i nie wystąpił ze stosownym wnioskiem, to nie można stanowczo wykluczyć, że nie mógł z niego skorzystać. Wynika to z zeznań przełożonych powoda w sprawie IV P 71/17, którzy oferowali mu skorzystanie z tego programu, ale spotkali się z odmową. Powód szacował, że korzystniejsze finansowo będzie dla niego wystąpienie z roszczeniem o odprawę z porozumienia [...], co skwitował stwierdzeniem „*kto nie ryzykuje, szampana nie pije*”. Członek zarządu pozwanej M. S. potwierdził, że w przypadku złożenia przez powoda stosownego wniosku - wobec wypełnienia przesłanek określonych w regulaminie programu dobrowolnych odejść - zarząd podjąłby decyzję pozytywną o skorzystaniu z programu. Nadto powód zeznał, że nie skorzystał z programu nie dlatego, że nie miał takiej możliwości, ale że wybrał wersję lepszą, czyli dochodzenie odprawy z porozumienia.

Z poczynionych przez Sąd Apelacyjny ustaleń wynikało, że pozwana w wyniku wprowadzonych zmian organizacyjnych nie chciała rozwiązywać z którymkolwiek z pracowników umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, liczba pracowników wzrosła o ponad 200. Sam powód przyznał, że pozwana nie chciała rozwiązać z nim umowy o pracę, próbując w każdy możliwy sposób zachęcić go do pozostania. Warunki pracy w PE G. były zdecydowanie lepsze niż w PE R., ponieważ PE G. mieści się w tym samym miejscu, co jednostka nadrzędna, a przez to kierownik tego posterunku ma bezpośredni i bieżący dostęp do przełożonych, sprzętu, najświeższych informacji o

sieci czy pomocy w razie potrzeby. Powód w PE G. miałby do dyspozycji więcej pracowników, w tym również dotychczas pracujących na terenie PE G. lub korzystał z pracowników sekcji wspomagania znających teren, był dostępny sprzęt, którego nie było na wyposażeniu w R.. Istotne jest, że celem zatrzymania powoda pozwana przekazała do jego dyspozycji samochód służbowy, którym mógł dojeżdżać do pracy. Powód był wysoko cenionym przez przełożonych pracownikiem, z dużym doświadczeniem zawodowym, co było i wciąż jest pożądane w specyficznej działalności pozwanej jaką jest elektroenergetyka. Powód nie zgłaszał pozwanej, by zakres zadań na stanowisku kierownika PE G. był ponad jego siły i możliwości. Gdyby pracodawca powziął taką informację, to złożyłby powodowi propozycję pracy na innym stanowisku pracy niż stanowisko kierownicze. Powód, będąc przez okres trzech miesięcy p.o. kierownika PE G. nie zgłaszał przełożonym problemów z realizacją zadań a obciążenie pracą nie wykraczało ponad ośmiodzinny rozkład czasu pracy.

Z zestawienia porównawczego obowiązków na stanowiskach kierownika PE w R. i w G. wynikało, że ich zakres nie uległ istotnemu zwiększeniu (zaledwie o trzy pozycje numeryczne). Zatem nie było podstaw do przyjęcia, że w związku z wypowiedzeniem warunków pracy zakres obowiązków powoda miał się drastycznie zwiększyć. O ile faktycznie wydanie polecenia wykonania pracy dla montera bez znajomości połączeń w sieci stwarza duże zagrożenie, to zapoznanie się z infrastrukturą sieciową PE G. było możliwe. Ze zgromadzonych dowodów nie wynikało, aby pracodawca wymagał od powoda natychmiastowej sprawności i efektywności działania. Zupełnie dowolne było twierdzenie powoda, że zapoznanie się z infrastrukturą PE w R. zabrało mu około trzy lata, a przy tym nie wyjaśnił, jak to było możliwe, skoro pracował tam przez 19 lat i awansował na kolejne stanowiska pracy.

Sąd Apelacyjny nie zgodził się z ustaleniem Sądu pierwszej instancji, że chociaż urządzenia obsługiwane w R. i G. są podobne, to problemem jest układ połączeń między tymi urządzeniami. Na podstawie wiarygodnych zeznań świadków w sprawie IV P 71/17 ustalił, że infrastruktura elektroenergetyczna w obszarze różnych PE jest zawsze podobna. Sposób połączeń infrastruktury elektroenergetycznej może istnieć tylko w ograniczonym zakresie, dlatego bez

znaczenia jest miejsce wykonywania pracy. Zakres obowiązków kierownika PE wymaga wiedzy o pracy sieci, czyli o tych urządzeniach połączonych ze sobą i zasadach bezpiecznego ich wykonywania, co wynika z Instrukcji organizacji bezpieczeństwa pracy. Wobec tego praca w sieci nie ma bezpośredniego związku z miejscem jej wykonywania. Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy jest podstawową formą, w oparciu o którą pracują energetycy i celowo jest rozbita na poszczególne funkcje osób pracujących w sieci, aby ich odpowiedzialność nie była skupiona na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany przez innych pracowników. Dla realizacji pracy kierownik PE musi znać Instrukcję organizacji bezpiecznej pracy, niezależnie od miejsca jej wykonywania. Z kolei polecenia wydawane podwładnym przez kierownika PE dotyczą tylko planowanych prac, dlatego jeśli kierownik posterunku nie zna określonych, indywidualnych połączeń sieci, to wcześniej może sprawdzić dokładną lokalizację oraz charakterystykę urządzeń. Nadto, pracownicy nie mogą przystąpić do realizacji polecenia pracy wydanego przez kierownika PE bez zgody dyspozytora Rejonowej Dyspozycji Mocy, który ponosi odpowiedzialność za koordynację pracy w sieci. Rejonowa Dyspozycja Mocy w G., znajdująca się w tej samej lokalizacji co PE G., dysponowała schematem sieci, a zadaniem powoda jako kierownika PE było zadbanie o aktualizację map sieci. Zatem dowolnie ustalił Sąd pierwszej instancji, że skoro przed dniem 1 stycznia 2015 r. nie istniała jednostka organizacyjna o nazwie PE G., to powód jako kierownik tego nowo utworzonego posterunku byłby zobowiązany do tworzenia od podstaw jego dokumentacji. Obszar PE G. był wcześniej objęty obszarem działania Rejonu Dystrybucji G., a także mniejszych posterunków, w tym PE w R., a kierownik każdego z tych (mniejszych) jednostek był zobowiązany do utworzenia i prowadzenia dokumentacji dla swojego posterunku. Powód w czasie pełnienia obowiązków kierownika PE G. nie zgłaszał problemów związanych z brakiem dokumentacji obejmującej ten obszar.

Według Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dowolnie ustalił, że kierownik PE kierował procesami technologicznymi, mogącymi spowodować awarie ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. Z zeznań świadka M. S. w sprawie IV P 71/17 wynikało, że tego rodzaju skutek mógłby powstać w sieci najwyższego napięcia 110 kW, ewentualnie średniego napięcia. Jednak organizacja pracy i zarządzanie na tych sieciach nie są prowadzone przez kierownika PE, ale przez

Centralną Dyspozycję Mocy w P. i Rejonowe Dyspozycje Mocy. Kierownik PE nie zleca prac w zakresie każdej infrastruktury elektroenergetycznej, będącej w obszarze działania jego posterunku, ale tylko w zakresie niskich napięć i są to polecenia możliwe do zaplanowania z wyprzedzeniem, a w razie wątpliwości mogą być zweryfikowane. Kierownik PE organizuje pracę na niskim napięciu sieci, która sprowadza się do podłączenia odbiorców końcowych. Podłączanie energii elektrycznej do odbiorców końcowych nie wypełnia znamion potencjalnej awarii ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, jak to ustalił Sąd pierwszej instancji. Ponadto z Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy (stanowiącej fundament pracy każdego energetyka) wynika, że polecenia pracy na sieci wydawane przez kierownika PE są przekazywane do dyspozytora Rejonowej Dyspozycji Mocy do koordynacji prac określonych w poleceniu wykonania pracy, związanych z ruchem urządzeń energetycznych. To do obowiązków jednostek służb ruchu należy określenie zakresu oraz kolejności wykonywania czynności łączeniowych związanych z przygotowaniem strefy pracy, jeśli wymaga tego bezpieczeństwo lub technologia wykonywania prac. Specyfika, w tym dynamika zmian na sieci powoduje, że to właśnie praca na pamięć jest obciążona ryzykiem utraty zdrowia i życia pracowników i szkody w majątku.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w świetle dodatkowo poczynionych ustaleń, zeznania powoda co do przyczyn odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy nie zasługiwały zatem na uwzględnienie. Powód nie ukrywał, że decydując się na odmowę przyjęcia nowych warunków znał postanowienia porozumienia [...] i zamierzał z nich skorzystać. Jest to okoliczność obciążająca go oraz ujawniająca motywację jego działania, ponieważ pozostawał w przekonaniu, że dla wypłaty odprawy na podstawie porozumienia [...] wystarczy doprowadzenie przez pracownika do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia pracodawcy i do tego celu dążył. Taka motywacja podważa wiarygodność twierdzeń powoda, jakoby przyczyną odmowy przyjęcia stanowiska kierownika PE G. były jego obawy związane z brakiem znajomości terenu i infrastruktury energetycznej tego rejonu, z możliwością popełnienia błędu przy wydawaniu poleceń podwładnym i spowodowania w ten sposób zagrożenia dla pracowników. Stanowią one jedynie wygodny wybieg, umożliwiający doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę w

celu uzyskania odprawy. Powód miał pełną sprawność pozwalającą na zaznajomienie się z nowym obszarem nadzoru, nie udowodnił, aby pracodawca wykluczył/utrudnił mu możliwość wdrożenia się do pracy w nowym środowisku. Obawa powoda co do błędu była nieuzasadniona, a nawet pozorna, bowiem praca na stanowisku kierowniczym PE, niezależnie od miejsca jej wykonywania, zawsze wiąże się z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo podwładnych, czego powód miał świadomość i silnie to akcentował. Uwiarygodnieniem zeznań powoda w tym zakresie nie mogły być zeznania J. P., gdyż zasadniczo każdy pracownik obejmujący nowo powierzone stanowisko kierownicze nie zna specyfiki pracy bądź warunków jej świadczenia i wiedzę tę przyswaja praktycznie. Istotne było, że powód nie zmieniał stanowiska pracy, lecz miejsce pracy, a ponadto był przez przełożonych uznawany za osobę bardzo profesjonalną, która szybko i sprawnie podjęłaby się wykonania powierzonej pracy.

Przechodząc do oceny prawnej żądania Sąd Apelacyjny stwierdził, że wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18, przesądził wiążąco o odpowiedzialności pozwanej i o prawie powoda do odprawy przewidzianej w § 7 ust. 1 w związku z § 7 ust. 2 i § 24 ust. 1 porozumienia [...]. Niemniej jednak powództwo mogło podlegać rozpoznaniu w zakresie zgodności dalszego roszczenia - opartego na tej samej podstawie prawnej - z art. 8 k.p. Rozważany w kontekście tego przepisu całokształt okoliczności sprawy przesądził o oddaleniu powództwa, ponieważ powód w stopniu rażącym i nieakceptowalnym etycznie, przez własne działania, nadużył prawa podmiotowego do odprawy z § 7 ust. 1 porozumienia [...]. Z dokonanych ustaleń wynika, że nie miał on żadnych racjonalnych podstaw, aby odmówić kontynuacji zatrudnienia na takim samym jak dotychczasowe stanowisku kierownika posterunku, tyle że w miejscowości oddalonej o 25 km od miejsca jego zamieszkania, przy zapewnieniu przez pracodawcę pokrycia kosztów dojazdów i pozostawieniu do dyspozycji służbowego samochodu. Powód jako przyczynę odmowy wskazał na trzy kwestie: zmianę miejscowości, znaczne zwiększenie ciążących na nim obowiązków, wynikające z dwukrotnego zwiększenia obszaru PE i ponad trzykrotnie zwiększonej ilości infrastruktury, a także zbyt niską płacę w stosunku do zakresu czynności. W ocenie Sądu Apelacyjnego przyczyny pierwsza i trzecia były nieadekwatne do okoliczności, w których doszło do wypowiedzenia

zmieniającego, a tym samym nieuzasadnione, natomiast przyczyna druga była nieprawdziwa i sztucznie wykreowana. Co do przyczyny drugiej z ustaleń sprawy wynikało, że infrastruktura elektroenergetyczna w obszarze różnych posterunków budowana jest zawsze podobnie. Powód miał zajmować się obsługą sieci niskiego napięcia, która jest przeznaczona głównie do dystrybucji energii elektrycznej do odbiorców końcowych. Zakres obowiązków kierownika każdego PE wymagał wiedzy o pracy sieci, co precyzyjnie opisywała Instrukcja organizacji bezpieczeństwa pracy. Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy jest podstawową formą, w oparciu o którą pracują wszyscy energetycy i celowo jest rozpisana na poszczególne funkcje osób pracujących na sieci, aby odpowiedzialność nie była skupiana jedynie na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany przez inne osoby. Natomiast akcentowany przez powoda problem związany z układem połączeń między urządzeniami nie był kluczowy, ponieważ mógł być z łatwością usunięty w toku bieżącej pracy, gdy polecenia dla podwładnych mogła poprzedzać wizytacja w terenie. Kierownik PE musi znać Instrukcję organizacji bezpiecznej pracy i jest to wiedza wymagana niezależnie od miejsca wykonywania przez niego pracy. Zakres zadań w nowym miejscu pracy nie był więc niemożliwy do realizacji przez powoda. Co prawda zakres jego obowiązków na stanowisku kierownika PE R. obejmował 24 pozycji, a na stanowisku kierownika PE G. - 27 pozycji, jednak opis czynności pozwalał na przyjęcie, że praca jakościowo nie zależała od miejsca lokalizacji posterunku. To oznacza, że obowiązki pracownicze były takie same niezależnie od tego, który posterunek był obsługiwany. Istotne jest, że powód na danym obszarze nie pracował sam, zasadniczo sprawował czynności nadzorcze, a pracę wykonywali podlegli mu pracownicy i to oni zwykle wyjeżdżali do pracy w terenie. Nie ma żadnych okoliczności faktycznych, które wykluczają twierdzenie, że powód mógł się zapoznać z infrastrukturą i podjąć się nadzoru oraz że miałby dodatkowe obowiązki związane np. z tworzeniem dokumentacji.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że wszystkie okoliczności świadczenia pracy opisywane przez powoda potwierdzają, iż bardzo dobrze orientował się on w realiach proponowanej mu pracy PE w G.. Stąd podjęcie tych zadań wymagało jedynie prawidłowej organizacji pracy, do czego powód miał predyspozycje oraz wzmożonej pracy w początkowym okresie, a zwiększenie zakresu obowiązków w znacznym

stopniu wynikało wyłącznie z narracji powoda. Podawana przyczyna nieadekwatnej płacy również nie uzasadniała odmowy zatrudnienia, ponieważ pracodawca, wprowadzając standaryzację pracy PE, standaryzował obowiązki kierowników i ich wynagrodzenie, co odbywało się z udziałem organizacji związkowych, a powód, jako uczestnik tych konsultacji, miał o tym wiedzę. Kodeks pracy nie gwarantuje pracownikowi stałego miejsca pracy i dopuszcza zmianę miejsca świadczenia pracy. Taką zmianę dopuszczały też strony porozumienia [...]. I choć modyfikacja warunków pracy zastrzeżona przez § 5 porozumienia wyłącza miejsce pracy, to jednak strony rozumiały to postanowienie jako zakaz przenoszenia pracowników w odległe miejsca pracy na terenie kraju. Pracownik generalnie nie ma prawnej możliwości, by wybierać sobie miejsce pracy i dobierać zakres obowiązków. Zaaprobowanie takiej praktyki prowadziłoby do dezorganizacji wszelkich restrukturyzacyjnych przedsięwzięć pracodawcy. Świadczenie pracy w miejscowości oddalonej o 25 km od miejsca zamieszkania w dzisiejszych czasach nie jest żadną niedogodnością. Jest to zwykły dojazd do pracy, który nie wymaga ani zmiany miejsca zamieszkania, ani nie dezorganizuje codziennego życia rodzinnego. Dodatkowo, w początkowym okresie, powód mógł połączyć dojazdy do pracy z wizytacją terenu celem szybszego zaznajomienia się z jego infrastrukturą. W ocenie Sądu Apelacyjnego przeszkodą w podjęciu pracy przez powoda w PE G. nie był też jego wiek. Pracownik w wieku 50-60 lat posiada duże doświadczenie zawodowe i życiowe, wypracowane schematy czynności zawodowych. Tak też było w przypadku powoda, a tożsamość zajmowanego przez niego stanowiska pracy pozwalała na łatwe zaadoptowanie się do pracy w nowym otoczeniu. Wobec tego nieprawdziwe było twierdzenie powoda, że bał się pracy w nowym miejscu pracy i możliwości popełnienia błędu. Powód nie musiał uczyć się niczego nowego, powinien jedynie zastosować posiadaną wiedzę, co nie przekraczało z uwagi na wiek jego możliwości intelektualnych. Był bardzo wysoko ocenianym i wykwalifikowanym pracownikiem, był zdrowy i miał podjąć pracę w dotychczasowym charakterze, tyle że w sąsiedniej miejscowości oddalonej o 25 km. Powód nie miał podstaw faktycznych, aby obawiać się popełnienia błędu, gdyż Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy wprowadzała taką organizację pracy, o czym już Sąd Apelacyjny wspominał wielokrotnie, aby odpowiedzialność nie była skupiana na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, gdyż takie działanie pracodawcy naruszało art. 39 k.p., a nadto było sprzeczne z § 5 ust. 1 i 2 lit. o, § 6 ust. 2, § 9 ust. 7 porozumienia [...], co dawało mu prawo do odprawy.

Nawet naruszenie prawa przez pracodawcę nie wyłącza stosowania art. 8 k.p. do oceny żądań pracownika. Co istotne, pozwana nie dokonała powodowi wypowiedzenia definitywnego, lecz wypowiedzenie zmieniające, proponując rekompensatę związaną z dojazdami do pracy, co działo się w warunkach przekształceń organizacyjnych, wymuszonych racjonalizacją działalności i w interesie usługobiorców (odbiorców energii elektrycznej). W tym działaniu pracodawcy nie było dowolności. Powód miał gwarancję zatrudnienia, a pozwana nie miała podstaw przypuszczać, że nie przyjmie on propozycji zmiany miejsca pracy. Dopiero odmowa powoda podjęcia pracy na stanowisku kierownika PE w G., wymusiła dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca nie miał innej możliwości, wobec wdrożenia zmian organizacyjnych i harmonizacji PE, które doprowadziły do likwidacji PE w R.. W tej sytuacji naruszenie art. 39 k.p. przez pozwaną było tylko dalej idącą konsekwencją zachowania powoda i wynikało jedynie z tego, że powód był wieku, który za półtora roku umożliwiłby mu nabycie prawa do emerytury w wieku obniżonym. Analogicznie Sąd Apelacyjny ocenił naruszenie przez pozwaną § 5 ust. 1 i 2c oraz § 9 ust. 7 porozumienia [...]. Pracodawca wprowadzał harmonizację działalności posterunków celem zwiększenia efektywności w interesie swoim i usługobiorców co wiązało się ze zmianą ich obszarów oraz pociągało za sobą zmianę miejsca pracy pracowników. Przepisy § 5 ust. 2c i § 9 ust. 7 przewidywały gwarancję miejsca pracy, jakkolwiek reprezentująca pracownika organizacja związkowa mogła wyrazić zgodę na jego zmianę i wypowiedzenie umowy o pracę. W sprawie powoda organizacja związkowa nie zgodziła się na wypowiedzenie zmieniające, ponieważ według § 5 ust. 2c porozumienia pracownik miał gwarancję miejsca pracy. W ten sposób pracodawca znalazł się w błędnym kole, ponieważ organizacja związkowa w ogóle nie wzięła pod uwagę koniecznych i realizowanych zmian organizacyjnych, kierując się wyłącznie interesem swojego działacza związkowego i wykorzystując nieracjonalny zapis porozumienia, które zawarł poprzednik prawny pozwanej dwadzieścia lat temu w zupełnie innych realiach

społecznych i gospodarczych, jakkolwiek to ta sama organizacja związkowa konsultowała i aprobowwała zmiany harmonizacyjne PE, które wprowadzano w interesie usługobiorców podmiotu o charakterze publicznym. Wbrew stanowisku Sąd pierwszej instancji, nie można było więc uznać, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy była zasadna, ponieważ wypowiedzenie naruszało prawo do ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym oraz zakaz zmiany miejsca pracy wprowadzony dwadzieścia lat temu w podmiocie będącym poprzednikiem pozwanej.

Sąd Apelacyjny zinterpretował motywację powoda co do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy jako swoisty wybieg, umożliwiający doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę z zamiarem uzyskania bardzo wysokiej odprawy. Praca powoda była przez pracodawcę pożądana, a niedogodność związana ze zmianą miejsca pracy na miejscowość odległą o 25 km została zrekompensowana. Powód był pracownikiem w pełni sprawnym, doświadczonym i docenianym, dlatego mógł pracować do powszechnego wieku emerytalnego, ale nie chciał, gdyż postanowił skorzystać z okazji znaczącego przysporzenia majątkowego. Zachowanie powoda było rażąco nieetyczne, bowiem kierując się chciwością, wykreował sytuację faktyczną i prawną, która w jego zamyśle miała doprowadzić do wielkiego przysporzenia majątkowego w formie wypłaty odprawy, do której co do zasady miał prawo na podstawie § 7 ust. 1 i 2 porozumienia [...]. Każde świadczenie przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych jest związane z utratą zatrudnienia, pełni wyłącznie funkcję kompensacyjną i nie może stanowić źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić *„zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”*. Zarówno porozumienie [...], jak program dobrowolnych odejść, czy poszczególne przepisy prawa pracy nie mają na celu uzyskania przez pracownika zysku finansowego po zakończeniu pracy, ale ułatwienie mu poszukiwania nowej pracy, czy funkcjonowania do czasu znalezienia kolejnego zatrudnienia. Sytuacja taka nie miała miejsca w tej sprawie, gdyż powód jest współnikiem rodzinnej firmy, a zmiany w zakresie właścicielskim miały na celu - zgodnie z jego zeznaniami – uzyskanie przez niego statusu osoby bezrobotnej. Takie zachowania nie mogą zasługiwać na ochronę prawa, bowiem są jaskrawym przejawem obejścia przepisów prawa. Pracownik nie może liczyć na wypłatę rekompensaty za utratę zatrudnienia, skoro sam doprowadził do rozwiązania umowy

o pracę, gdy miał gwarancję stałego i długotrwałego zatrudnienia. Takiemu pracownikowi nie przysługuje prawo do wypłaty rekompensaty za utratę zatrudnienia, ponieważ sam chciał to zatrudnienie utracić i podjął w tym kierunku skuteczne prawnie działania.

Według takiego kryterium Sąd Apelacyjny ocenił zachowanie powoda, który ostentacyjnie deklarował chęć uzyskania odprawy i nie był zainteresowany dalszym zatrudnieniem. Z tego względu jego zachowanie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odprawy, którego celem było łagodzenie skutków socjalnych zmian organizacyjnych i funkcjonalnych po stronie pracodawcy. Zachowanie powoda stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego również z tego względu, że pozwana jest spółką z udziałem Skarbu Państwa. Powód nie wziął pod uwagę, że pracodawca jest podmiotem działającym na rynku usług publicznych, a więc środki na sfinansowanie horrendalnych odpraw dla pracowników pochodzą od usługobiorców. Niezgodne z zasadami współżycia społecznego jest przyznanie bardzo wysokiej odprawy osobie, która ma możliwości, warunki i predyspozycje do pracy, ale nie chce jej wykonywać, licząc wyłącznie na znaczne przysporzenie majątkowe. Co do zasady powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, ale wówczas nie miał żadnych podstaw faktycznych, by domagać się wypłaty odprawy na podstawie § 7 ust. 1 i 2 porozumienia [...], ponieważ utrata zatrudnienia wiązała się z jego indywidualną decyzją i jako taka nie podlegała rekompensacie.

Zmiana miejsca pracy na miejscowość odległą o 25 km nie jest zmianą na tyle dotkliwą i dokuczliwą, by uzasadniała odmowę przyjęcia proponowanych warunków, zwłaszcza w dobie powszechnej mobilności pracowników. Ponadto, gdyby powód nie chciał dalej pracować, to miał możliwość skorzystania z programu dobrowolnych odejść, ponieważ był w I grupie osób uprawnionych do skorzystania z programu. Co więcej, sam przyznał, że świadomie dokonał wyboru i nie skorzystał z tego programu, stawiając na dochodzenie roszczeń z porozumienia [...]. Wobec tego rację ma pozwana zarzucając, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy była nieuzasadniona, ponieważ kierował się on wyłącznie tym, by otrzymać bardzo wysoką odprawę. I chociaż okoliczność ta - wobec powagi rzeczy osądzonej - nie może być rozważana jako podstawa do wykluczenia prawa do odprawy na podstawie

§ 7 ust. 1 w związku z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 porozumienia [...], to została oceniona w myśl art. 8 k.p. i w konsekwencji doprowadziła do oddalenia powództwa.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną w części oddalającej powództwo co do kwoty 157.630,63 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2020 r. oraz w zakresie kosztów postępowania, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, a także zasądzenia od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego oraz prawa procesowego, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 8 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące niezasadnym przyjęciem, że roszczenie o wypłatę dalszego świadczenia z tytułu odprawy, o której mowa w § 7 pkt 1 porozumienia [...], jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, zasadami współżycia społecznego oraz z interesem publicznym; 2) art. 65¹ w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię oświadczeń składanych przez strony, bez należytego i wszechstronnego przeanalizowania kontekstu językowego i sytuacyjnego tych wypowiedzi, a w konsekwencji przypisanie im znaczenia innego niż wynika z ich dosłownego i jednoznacznego brzmienia; 3) art. 42 § 1 i § 2 w związku z art. 32 § 1 związku z art. 39 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854), przez ich błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, że pozwana miała prawo wypowiedzieć skarżącemu stosunek pracy, mimo że był on w wieku ochronnym; 4) art. 325 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 378 § 1 w związku z art. 382 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i pkt 2 k.p.c., przez nierozstrzygnięcie w sentencji wyroku co do apelacji skarżącego, nierozpoznanie zarzutów apelacji, a także sprzeczność uzasadnienia zaskarżonego wyroku z jego sentencją, co doprowadziło do nieprzeprowadzenia właściwej kontroli instancyjnej wyroku Sądu pierwszej instancji i nierozpoznania sprawy, co miało istotny wpływ na wynik postępowania; 5) art. 365 § 1 w związku z art. 366 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wydanie wyroku reformatoryjnego w oparciu o ustalenia i motywy sprzeczne z rozstrzygnięciem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie, VI Pa

150/18, który był wiążący na gruncie niniejszego postępowania, toczącego się między tymi samymi stronami, w tym samym przedmiocie, co do pozostałej części odprawy; 6) art. 244 § 1 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez bezpodstawne przeprowadzenie oceny dowodu z zeznań świadków złożonych w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Goleniowie w sprawie IV P 71/17 i przyznanie im waloru wiarygodności, podczas gdy świadkowie ci nie byli przesłuchiwani w tej sprawie, a dowodem w przedmiotowym procesie są nie zeznania, a protokoły z przesłuchania świadków, jako dokumenty urzędowe są one dowodem tego, jaka była treść zeznań świadków, a jednocześnie nie są one dowodem prawdziwości treści tych zeznań.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie można podzielić zasadności zarzutów skarżącego zawartych w obu podstawach skargi kasacyjnej.

W pierwszej kolejności przypomnieć trzeba, że jest to kolejna sprawa, w której skarżący domaga się odprawy przewidzianej w § 7 pkt 1 porozumienia [...]. Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18 (IV P 71/17), zasądząc na rzecz skarżącego kwotę 10.753,86 zł przyjął bowiem, że postanowienia porozumienia [...] są obowiązującym w pozwanej Spółce źródłem prawa pracy, na podstawie którego skarżący mógł skutecznie formułować wobec pozwanej roszczenia z niego wynikające. Okoliczność tę uwzględnił Sąd Apelacyjny, ponieważ stosownie do art. 365 § 1 w związku z art. 366 k.p.c. nie zanegował prawa do odprawy wynikającej z porozumienia [...], ale ocenił możliwość dochodzenia przez skarżącego pozostałej jej kwoty przez pryzmat art. 8 k.p.

Podkreślenia wymaga, że odprawa przewidziana w § 7 pkt 1 porozumienia [...] jest świadczeniem podzielnym, czyli takim, którego wierzyciel może dochodzić w określonej części z całości. Są to części na tyle jednorodne, że dochodzone jako

całość stanowiłyby, w rzeczy samej, jedno roszczenie. Chodzi o część świadczenia zindywidualizowanego wyłącznie pod względem ilościowym, przy tożsamości pozostałych elementów stanu faktycznego. Tak zwane procesy częściowe są szczególnym przypadkiem, obejmującym sytuację, w której powód na jednej podstawie faktycznej i prawnej decyduje się na dochodzenie jednego świadczenia w kilku procesach, zwłaszcza, gdy nie jest przekonany o jego zasadności. Wówczas dochodzenie części roszczenia stanowi swoistą projekcję zasadności co do pozostałej jego części i nie prowadzi do pokrywania dodatkowych kosztów sądowych (opłat sądowych i wydatków przewidzianych w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) oraz kosztów procesu należnych przeciwnikowi procesowemu, w razie przegrania procesu (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r., III CZP 109/20, OSNC 2022 nr 4, poz. 38). Przepisy art. 365 § 1 oraz art. 366 k.p.c., których naruszenia zarzuca skarżący, regulują instytucję prawomocności materialnej orzeczenia. Prawomocność materialna oznacza, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż to co orzeczono w prawomocnym orzeczeniu jest dla niego wiążące. Jednakże związanie to ma swoje granice przedmiotowe i podmiotowe. Przepis art. 365 k.p.c. nie określa wprost granic przedmiotowych mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia. Stąd należy w tym względzie sięgać do art. 366 k.p.c., w którym wskazano granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej. Powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są bowiem dwoma aspektami prawomocności materialnej orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2019 r., I CSK 708/17, LEX nr 2618546 i powołane tam orzeczenia), która ma szczególnie istotne znaczenie w razie rozdrobnienia roszczenia materialnoprawnego przez dochodzenie jego części w odrębnych procesach – co nie jest wyłączone w Kodeksie postępowania cywilnego - oraz przy ukształtowanym w orzecznictwie poglądzie, że prawomocne rozstrzygnięcie co do części takiego roszczenia nie stwarza negatywnej przesłanki procesowej w postaci powagi rzeczy osądzonej co do dalszej części tego samego świadczenia (art. 199 § 1 pkt 2 w związku z art. 366 k.p.c.). W wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III PSKP 44/21 (OSNP 2022 nr 8, poz. 75), Sąd Najwyższy przyjął, że wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej w rozumieniu art. 366 k.p.c. tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Dopuszczalność wystąpienia w osobnym procesie z roszczeniem o część

świadczenia z tego samego stosunku prawnego opartego na tym samym stanie faktycznym nie oznacza jednak, że istnieje możliwość odmiennego rozstrzygnięcia niż w prawomocnym wyroku. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 marca 1994 r., III CZP 29/94 (LEX nr 84472), przyjął, że w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego sąd nie może w niezmienionych okolicznościach odmiennie orzec o zasadzie odpowiedzialności pozwanego. Zauważyć zatem trzeba, że związanie prawomocnym orzeczeniem w tzw. procesie częściowym, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c., o dalszą część prawomocnie zasądzzonego roszczenia może dotyczyć rozstrzygnięcia wyłącznie o zasadzie roszczenia. Należy bowiem odróżniać zasadę odpowiedzialności strony pozwanej i jej zakres. Moc wiążąca nie rozciąga się natomiast na wysokość roszczenia jako całości, skoro prawomocne rozstrzygnięcie nie odnosi się do tej części, tj. zakresu jego rozmiaru, która nie była przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia. Dlatego zakres roszczenia, tj. jego dochodzona wysokość w kolejnym procesie, podlega nieskrępowanemu przez ten przepis badaniu i ocenie prawnej. Uwzględniając bowiem powództwo co do części roszczenia sąd nie wypowiada się co do tego, czy powód może domagać się dalszych sum. Na wysokość roszczenia mogą mieć wpływ zdarzenia, które wystąpią w procesie o kolejną część roszczenia jak np. przedawnienie (wniesienie pozwu o część roszczenia nie przerywa biegu przedawnienia co do pozostałej części), czy umorzenie w związku z podniesieniem przez pozwanego zarzutu przedawnienia czy potrącenia. W związku z tym wykładnia prawa, która legła u podstaw rozstrzygnięcia w zakończonej prawomocnie sprawie, w której powód dochodził części świadczenia, nie jest objęta mocą wiążącą wyroku - w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. - w innej sprawie o dalszą część tego świadczenia, pomiędzy tymi samymi stronami, w tym samym stanie faktycznym i prawnym, jeśli jest rażąco sprzeczna z prawem (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r., III CZP 109/20).

W orzecznictwie przyjmuje się zatem, że sąd nie jest związany prawomocnym orzeczeniem w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami o dalszą część uprzednio dochodzonego świadczenia, jeżeli zmianie uległ stan faktyczny sprawy (choćby wskutek odmiennnej oceny dowodów) lub sąd przyjął odmienną, dotychczas nieuwzględnioną kwalifikację prawną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja

2023 r., II PSKP 21/22, LEX nr 3559636 czy z dnia 18 listopada 2021 r., III PSKP 44/21). W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2019 r., III CZP 27/19 (OSNC 2020 nr 6, poz. 48), przyjęto, że wykładnia umowy, na podstawie której powód dochodził wynagrodzenia za świadczenie usług, nie jest objęta mocą wiążącą wyroku (art. 365 § 1 k.p.c.) w sprawie o inną część przewidzianego tą umową wynagrodzenia za świadczenie usług. Po omówieniu pełnego zakresu dotychczasowego orzecznictwa w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że w kontekście art. 178 ust. 1 Konstytucji RP oraz zasady bezpośredniości i swobodnej oceny dowodów nie sposób jest odmówić sądowi, gdy przytoczy za tym poważne argumenty, uprawnienia do innej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, mogącej prowadzić do innych ustaleń o faktach, a w konsekwencji i innej oceny kwestii, która waży na wyniku postępowania, od oceny, którą przyjął inny sąd w odrębnie rozpoznawanej sprawie, zwłaszcza że art. 365 § 1 k.p.c. dotyczy *verba legis* związania orzeczeniem, nie zaś ustaleniami faktycznymi, w obrębie których lokuje się także zrekonstruowanie treści umowy łączącej strony.

Podsumowując powyższe, nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że Sąd Apelacyjny będąc związany prawomocnością wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie w sprawie VI Pa 150/18 (IV P 71/17), nie mógł dokonywać innych ustaleń i ocen prawnych w zakresie zasadności wysokości kwoty odprawy dochodzonej w tym postępowaniu. Za takim stanowiskiem przemawia również to, że prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w sprawie VI Pa 150/18 nie został poddany kontroli kasacyjnej na skutek odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 28 maja 2020 r., III PK 121/19 (LEX nr 3275678), a ponadto na ocenę kwoty odprawy przekraczającej jej wysokość zasadzoną wyrokiem w sprawie VI Pa 150/18, przez pryzmat art. 8 k.p., zwracał uwagę już Sąd Okręgowy w Szczecinie w uzasadnieniu tego wyroku.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 325 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 378 § 1 w związku z art. 382 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i pkt 2 k.p.c., przez niezamieszczenie w sentencji wyroku rozstrzygnięcia co do apelacji skarżącego od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo co do kwoty 75.150,89 zł, to istotnie Sąd Apelacyjny uwzględniając apelację

pozwanej zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w punkcie I i III i oddalił powództwo, nie zamieszczając oddzielnego rozstrzygnięcia w przedmiocie apelacji skarżącego. Zgodnie z art. 325 k.p.c. sentencja wyroku powinna zaś zawierać wymienienie sądu, sędziów, protokolanta oraz prokuratora, jeżeli brał udział w sprawie, datę i miejsce rozpoznania sprawy i wydania wyroku, wymienienie stron i oznaczenie przedmiotu sprawy oraz rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron. W komparycji zaskarżonego wyroku jest wskazanie, że Sąd Apelacyjny rozpoznawał na posiedzeniu niejawnym w dniu 31 marca 2022 r. „*apelację powoda i pozwanej*”, ale w sentencji wyroku zamieszczono tylko rozstrzygnięcie uwzględniające apelację pozwanej, ponieważ w punkcie 1 zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie I (zasądającym na rzecz skarżącego kwotę 82.479,74 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2020 r.) oraz w punkcie III (zasądającym na rzecz skarżącego kwotę 729,84 zł tytułem zwrotu kosztów procesu) i oddalono powództwo oraz co do kosztów procesu (pkt 2 i 3). W sentencji wyroku nie ma rozstrzygnięcia co do apelacji skarżącego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny stwierdził jedynie, że „konsekwencją uwzględnienia w całości apelacji pozwanej jest oddalenie apelacji powoda na podstawie art. 386 k.p.c. jako w całości niezasadnej, zważywszy na ocenę nadużycia przez powoda prawa podmiotowego do odprawy przysługującej pracownikowi na podstawie porozumienia zbiorowego”. W tym zakresie rację ma skarżący zarzucając, że o zakresie rozstrzygnięcia sądu decyduje sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie. W tym kontekście zauważyć należy, że w judykaturze - co w sposób wyczerpujący wyjaśnione zostało w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2022 r., II CSKP 920/22 (LEX nr 3498435) - nie ma jednolitego stanowiska w odniesieniu do kwestii procesowych związanych z sytuacją, gdy sąd drugiej instancji nie orzekł o całości środka odwoławczego. Nie wnikając w rozbieżność stanowisk w tym zakresie, Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przyjął, że z uwagi na brak orzeczenia co do apelacji skarżącego, merytorycznie należało rozpoznać skargę kasacyjną jedynie w odniesieniu do rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 zaskarżonego wyroku, który obejmuje oddalenie powództwa co do kwoty 82.479,74 zł. Brak orzeczenia odnoszącego się apelacji skarżącego powoduje, że nieuzasadnione są zarzuty

skargi dotyczące naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 1 i pkt 2 k.p.c. z uwagi na brak odniesienia się do zarzutów jego apelacji.

Nie można także uznać za trafną argumentacji skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia art. 244 § 1 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez bezpodstawne przeprowadzenie oceny dowodu z zeznań świadków złożonych w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Goleniowie (IV P 71/17) i przyznanie im waloru wiarygodności. Artykuł 244 k.p.c., zgodnie z którym dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone, normuje formalną moc dowodową dokumentu urzędowego i nakazuje traktować jako udowodnioną jedynie jego treść. Materialna moc dowodowa dokumentu urzędowego i jego znaczenie dla wyniku postępowania są zaś przedmiotem oceny według zasad przewidzianych w art. 233 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., III PK 134/16, LEX nr 2378279 i powołane tam orzeczenia). Nie budzi natomiast wątpliwości, że protokół sądu korzysta z wynikających z art. 244 k.p.c. domniemań prawdziwości oraz prawidłowości zawartych w nim stwierdzeń i oświadczeń (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2011 r., IV CSK 407/10, LEX nr 1111022 czy z dnia 21 stycznia 2005 r., I CK 4/05, LEX nr 602661). W wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r., II CSK 399/17 (OSNC 2019 nr 2, poz. 21), do którego odwołuje się także skarżący, Sąd Najwyższy przyjął, że dowód z protokołu zeznań świadka przesłuchanego w innym postępowaniu jest dowodem z dokumentu urzędowego odzwierciedlającego treść tych zeznań. Przeprowadzenie tego dowodu nie narusza zasady bezpośredniości (art. 235 § 1 k.p.c.), jego charakter należy jednak uwzględnić przy ocenie dokonywanej na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny powołując się na dowody z zeznań świadków zawartych w protokołach akt sprawy IV P 71/17, ocenił zeznania zawarte w tych protokołach w odniesieniu do pozostałych dowodów zebranych w sprawie, stosownie do reguł z art. 233 § 1 k.p.c., co wynika wprost z uzasadnienia wyroku. Stąd mimo niekiedy budzących zastrzeżeń sformułowań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego co do zeznań świadków, które przytacza skarżący, na podstawie których dokonano dodatkowych ustaleń nie można uznać, aby miały one istotny wpływ na wynik sprawy.

Ustosunkowując się z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego, to kluczowe staje się w pierwszym rzędzie rozważenie, czy doszło do naruszenia art. 8 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące niezasadnym przyjęciem, że roszczenie o wypłatę dalszego świadczenia z tytułu odprawy, o której mowa w § 7 pkt 1 porozumienia [...], jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, zasadami współżycia społecznego oraz z interesem publicznym. Wspomnieć trzeba, że Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, iż zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) może dotyczyć albo błędnej wykładni przepisu albo niewłaściwego zastosowania (alternatywa rozłączna), a nie błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 maja 2012 r., IV CSK 496/11, LEX nr 1243073; z dnia 9 kwietnia 2008 r., V CSK 520/07, LEX nr 577239; z dnia 8 maja 2008 r., I PK 257/07, LEX nr 490355 oraz z dnia 5 grudnia 2006 r., II CSK 274/06, LEX nr 238945). Naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię polega bowiem na mylnym zrozumieniu, a więc na wadliwej interpretacji treści normy prawnej wynikającej z przepisu objętego zarzutem naruszenia. Nieodzownym elementem zarzutu błędnej wykładni prawa materialnego dokonanej przez sąd drugiej instancji, jest więc wyraźne wskazanie, na czym polega wadliwa interpretacja dokonana przez ten sąd, a także wyjaśnienie, jak - zdaniem skarżącego - przepisy te powinny być rozumiane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2020 r., IV CSK 470/18, LEX nr 3077375 i powołane tam orzeczenia). Natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie oznacza błąd w podciąganiu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2002 r., II UKN 3/01, LEX nr 560559; z dnia 19 lutego 2002 r., II UKN 202/01, LEX nr 564470; z dnia 9 kwietnia 2008 r., V CSK 520/07; z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 138/10, LEX nr 621347; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 91/12, LEX nr 1275009; z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, LEX nr 2109474).

Skarżący uzasadniając zarzut naruszenia art. 8 k.p. trafnie zwraca uwagę, odwołując się w znacznej części do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2018 r., II PK 116/17 (LEX nr 2530681), że „norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje

w świetle obowiązujących przepisów, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być jednak 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 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. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi zatem wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia

1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026 i z dnia 8 lutego 2018 r., I PK 350/16, LEX nr 2483350”.

Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że art. 8 k.p. 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 tego przepisu 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 nr 16, poz. 283 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329 i z dnia 5 maja 2016 r., II PK 65/15, LEX nr 2052414). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LEX nr 56891; z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 1130185; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 16 lipca 2015 r., II PK 172/14, LEX nr 1936718).

Skarżący przytaczając obszernie orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące normy art. 8 k.p., stara się zanegować stanowisko Sądu Apelacyjnego, że jego żądanie wypłaty odprawy przewidzianej w porozumieniu [...] jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, z zasadami współzycia

społecznego oraz interesem publicznym. Tymczasem Sąd Apelacyjny bardzo drobiazgowo, na podstawie poczynionych w sprawie ustaleń, odniósł się do żądania skarżącego wskazując, dlaczego na podstawie art. 8 k.p. pozbawił go możliwości korzystania z prawa do odprawy ponad kwotę zasądzoną w sprawie VI Pa 150/18. Po pierwsze, w ocenie Sądu Apelacyjnego, porozumienie miało przede wszystkim chronić pracowników nie przed jakąkolwiek zmianą miejsca pracy (np. o 25 km.), lecz celem tej regulacji było zabezpieczenie pracownika przed zwolnieniem wobec nieprzyjęcia przez niego proponowanego miejsca pracy w znacznej odległości od miejsca zamieszkania, np. ze S. na P.. Po drugie, powód miał możliwość skorzystania z programu dobrowolnych odejść, ale uważał, iż o wiele korzystniejsze finansowo będzie skorzystanie z odprawy przewidzianej porozumieniem [...] w kwocie 254.359,59 zł. Po trzecie, pozwana miała na celu standaryzację posterunków energetycznych, uwzględniając interesy usługobiorców, tak, aby ograniczyć wysokie koszty sprzedaży energii elektrycznej dostarczanej odbiorcom. Po czwarte, skarżący miał zaproponowane te same warunki pracy i płacy co w PE w R., a niedogodności związane z dojazdami (zmiana miejsca wykonywanej pracy) miała mu zrekompensować kwota 6.500 zł oraz pozostawiony do dyspozycji samochód służbowy. Po piąte, pozwana próbowała w każdy możliwy sposób zachęcić skarżącego do pozostania w pracy, a po jego stronie nie zachodziły żadne przeszkody, które obiektywnie uniemożliwiałyby mu wykonywanie pracy w PE G. i tym samym uzasadniałyby odmowę przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Sumą powyższych argumentów było stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, że zachowanie skarżącego jest nieetyczne, naruszające zasadę sprawiedliwości społecznej, o której mowa w art. 2 Konstytucji RP. Skarżący kierując się chciwością wykreował sytuację faktyczną i prawną, która w jego zamyśle miała doprowadzić kosztem odbiorców prądu, do nieuzasadnionego, wielkiego przysporzenia majątkowego, a jak zarzuca przy tym pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną jako jedyny odmówił on spośród 800 pracowników pozwanej, przyjęcia zmienionego miejsca dotychczasowej pracy.

Konstrukcja art. 8 k.p. obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych

czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478). W tym kontekście warto też wspomnieć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 marca 2017 r., V CSK 393/16 (OSNC 2018 nr 1, poz. 10), przyjął, że przez zasady współżycia społecznego, których mowa w art. 5 k.c. (odpowiednio art. 8 k.p.) należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania w stosunkach społecznych. Przy ustalaniu ich znaczenia można więc odwoływać się do takich powszechnie używanych i znanych pojęć, jak „zasady słuszności”, „zasady uczciwego obrotu”, „zasady uczciwości oraz lojalności”. W wyroku z dnia 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00 (LEX nr 80259), Sąd Najwyższy stwierdził, że treść zasad współżycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, iż Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.), należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współżycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Do tych zasad odniósł się Sąd Apelacyjny oceniając żądanie skarżącego, a więc wypełnił art. 8 k.p. konkretną treścią, odnoszącą się do okoliczności rozpoznawanej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2014 r., I CSK 735/13, LEX nr 1545043; z dnia 23 maja 2013 r., IV CSK 660/12, LEX nr 1365725; z dnia 11 maja 2012 r., II CSK 540/11, LEX nr 1218184).

Posłużenie się art. 8 k.p., o czym już wspomniano powyżej, mieści się natomiast w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Wobec tego uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna, może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. Tego rodzaju wadliwości w tej sprawie, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, Sąd Najwyższy nie dostrzega.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 65¹ w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię oświadczeń składanych przez strony. Skarżący w oparciu o powyższy zarzut stara się faktycznie zanegować stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny, iż całokształt analizowanych okoliczności sprawy nie usprawiedliwia odmowy przyjęcia przez niego zaproponowanych mu warunków pracy. Tymczasem nie budzi wątpliwości, że skarżący odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków, a zatem nie było sporu co do złożonego przez niego oświadczenia, a jedynie co do jego motywacji. Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że ocena czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, co nie podlega weryfikacji przez Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym z uwagi na regulację zawartą w art. 398¹³ § 2 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488 i powołane tam orzeczenia).

Całkowicie niezrozumiały jest też wywód skarżącego, że ochrona przewidziana w art. 39 k.p. nie daje pracodawcy możliwości wypowiedzenia pracownikowi, któremu brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika. W wyroku z dnia 8 lutego 2018 r., I PK 347/16 (LEX nr 2459719), Sąd Najwyższy przypomniał, że pracodawca w stosunku do których ma zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61) może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom wymienionym w art. 5 ust. 5 tej ustawy (czyli między innymi pracownikom, o których mowa w art. 39 k.p. oraz art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) nie tylko w ramach zwolnień grupowych, ale też na podstawie art. 10 ust. 1, tj. w ramach indywidualnego zwolnienia (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2017 r., II PK 349/15, LEX nr 2270903; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202). Nie można zatem podzielić poglądu skarżącego, że pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników nie ma możliwości dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi w wieku przedemerytalnym, a

dokonane w tym trybie wypowiedzenie umowy o pracę narusza zakaz ustanowiony w art. 39 k.p. Nie można też zapomnieć, że skarżący nie odwołał się do dokonanego mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy w terminie określonym w art. 264 k.p., zaś Sąd Najwyższy przyjmuje, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wymienionych wcześniej powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazywać bezprawności oraz niezasadności działań pracodawcy jako przesłanki dochodzonych przez siebie roszczeń odszkodowawczych (zob. postanowienie z dnia 16 stycznia 2020 r., II BP 1/19, LEX nr 3220645 i powołane tam orzeczenia).

Kierując się rozważaniami przedstawionymi powyżej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴, art. 398⁶ § 3 oraz art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

(r.g.)