



Sygn. akt I PK 274/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa Z.R.

przeciwko I. Spółce z o. o. w [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 16 listopada 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 14 października 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1a w części oddalającej
powództwo i w punkcie 1b oraz w punktach 3 i 4 i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 28 października 2015 r. zasądził od pozwanej I. Spółki z o.o. w [...] (dalej jako Spółka lub Huta) na rzecz powoda Z.R. kwotę 942.567,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007 r. tytułem odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był pracownikiem Huty w okresie od dnia 1 lipca 1983 r. do dnia 31 sierpnia 1986 r. oraz od dnia 29 listopada 1989 r. W związku z przejęciem przez Hutę [...] Sp. z o.o. w organizacji wydzielonej zorganizowanej części przedsiębiorstwa Huty [...] S.A., doszło z dniem 17 października 2002 r. do zmiany pracodawcy (art. 23¹ k.p.). Od października 2006 r. powód zajmował w pozwanej Spółce stanowisko Głównego Inżyniera Inwestycji. W dniu 15 maja 2007 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu zawinionego i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na braku należytej staranności w dbaniu o dobro zakładu pracy i chronieniu mienia zakładu pracy, a w szczególności na: 1) udziale w czynnościach, których efektem było zawyżenie kosztów realizacji zadania inwestycyjnego pt. „Wykonanie drogi do parkingu i parkingu od zachodniej strony Walcowni Blach Grubych” o kwotę 300.000 zł; 2) podpisaniu dokumentu i posługiwaniu się tym dokumentem świadczącym o sfałszowaniu wyniku konkursu ofert na wykonanie budynku transformatora i stacji hydraulicznej By-pas; 3) naruszeniu obowiązujących przepisów dotyczących trybu czynności prawnych i zleceniu wykonania konstrukcji stalowych bez akceptujących Uchwał Zarządu i Zgromadzenia Wspólników Spółki oraz braku należytego nadzoru nad dokumentacją tych zleceń, przejawiającym się okazywaniem i posługiwaniem się sfałszowanymi dokumentami zleceń.

Pozwem z dnia 28 maja 2007 r. powód wniósł do sądu pracy odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a następnie w piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2007 r. zmienił roszczenie na odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres

wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 9 czerwca 2008 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 27.881,28 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, apelację pozwanej oddalił Sąd Okręgowy w [...]. Na skutek skargi kasacyjnej pozwanej Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Z kolei Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 12 listopada 2009 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 30 maja 2011 r. oddalił powództwo. Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 23 listopada 2011 r. (IV Pa .../11) zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Postanowieniem z dnia 22 października 2012 r., I PK 133/12, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanej do rozpoznania. Wyrokiem z dnia 4 marca 2009 r. Sąd Rejonowy nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powoda przez zamieszczenie w pkt 3a treści, że „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę - art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”. Powód dwukrotnie przed wytoczeniem powództwa o odprawę za naruszenie gwarancji zatrudnienia składał wnioski o zawezwanie pozwanej do próby ugodowej.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 28 lutego 2010 r. powód był zarejestrowany jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. Od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 24 marca 2011 r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym „T.” w B. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł. Od dnia 18 kwietnia 2011 r. został on zarejestrowany jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku.

W dniu 30 czerwca 2011 r. przeciwko powodowi skierowano do Sądu Rejonowego w [...] akt oskarżenia, w którym został oskarżony o to, że w okresie od dnia 23 czerwca do dnia 15 września 2005 r. w [...] będąc, jako Kierownik Działu [...] w pozwanej Hucie [...] Sp. z o.o., osobą odpowiedzialną z ramienia

pokrzywdzonego za prawidłowe wykonanie inwestycji, a tym samym uprawnionym do dokonania odbioru końcowego zleconych prac, udzielił pomocy S. P. - właścicielowi Zakładu Budowlanego „W.” do wprowadzenia w błąd w wykonaniu z góry powziętego zamiaru w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Huty [...] Sp. z o.o., co do faktu wykonania robót zgodnie z warunkami zawartej w dniu 17 maja 2005 r. umowy nr 05/04/05 o wykonanie drogi wzdłuż hal Walcowni Blach Grubych od strony wschodniej, poprzez potwierdzenie własnoręcznym podpisem nieprawdziwych wyliczeń dotyczących przedmiotowej inwestycji w piśmie z dnia 16 sierpnia 2005 r., sporządzonym przez S. P., iż wykonano 8.370,29 m² nawierzchni drogi w kostce betonowej, podczas gdy faktycznie wykonano 6.256,70 m² nawierzchni w kostce betonowej i 1.280,80 m² nawierzchni asfaltowej oraz poświadczył nieprawdę w protokołach odbioru robót z dnia 23 czerwca 2005 r., z dnia 28 sierpnia 2005 r. oraz z dnia 15 września 2005 r. co do okoliczności mających znaczenie prawne, że prace zostały wykonane zgodnie z umową nr 05/04/05, podczas gdy w rzeczywistości miały miejsce w/w nieprawidłowości, czym udzielił pomocy w doprowadzeniu I. S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł, tj. o czyn z art. 18 § 3 k.k. w związku z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. przy zastosowaniu art 11 § 2 k.k. Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013 r. (XI K .../1), Sąd Rejonowy w [...] uniewinnił powoda od popełnienia zarzucanego mu czynu.

Sąd Okręgowy ponadto ustalił, że w dniu 16 czerwca 2005 r. między Związkiem Przemysłowym D. w D., Hutą [...] Sp. z o.o. w [...] oraz spółkami Grupy Kapitałowej Huty [...] S.A. w [...] z jednej strony a związkami zawodowymi działającymi w Hucie [...] S.A., Hucie Stali [...] Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy Kapitałowej Huty [...] S.A. podpisano umowę dotyczącą gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (dalej jako Pakiet Socjalny lub Pakiet). Zgodnie z art. 6 Pakietu Socjalnego, Inwestor Strategiczny gwarantował, a pracodawcy zobowiązali się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (gwarancja zatrudnienia). W szczególności oznaczało to, że w pozwanej Hucie nie będą dokonywane zwolnienia grupowe ani indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, dokonywanych w Spółce z zastrzeżeniem

postanowień niniejszego rozdziału. Inwestor Strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że poza przewidzianymi wyjątkami, jedyną formą rozwiązywania umów o pracę będzie porozumienie stron. Według art. 7 ust. 1 Pakietu, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy jest naruszeniem gwarancji zatrudnienia, z wyjątkiem przypadku powierzenia pracownikowi pracy zgodnej z jego kwalifikacjami, żaden ze składników wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące pracownikowi nie ulegną obniżeniu, a miejsce świadczenia pracy rozumiane, jako miasto [...], nie ulegnie zmianie. Stosownie do art. 8 ust. 1 Pakietu, gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana: a) na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika; b) z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p.; c) na podstawie art. 53 k.p., z wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy pracownika jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do pracy i z pracy, bądź chorobą zawodową; d) w związku z całkowitą niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy; e) za porozumieniem stron z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 lub za porozumieniem zawartym na warunkach, o których mowa w regulacji lit. „h” poniżej; f) w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i nabyciem prawa do pełnej emerytury; g) na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika przed dniem wejścia w życie Pakietu Socjalnego; h) na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub rozwiązana za porozumieniem stron, z jednoczesnym złożeniem w obu przypadkach nieodwołalnej oferty zatrudnienia w jednej ze spółek, w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego, która to oferta zawierać będzie zatrudnienie na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym (...). Zgodnie z art. 8 ust. 2 wyłączenia z gwarancji zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Art 10 ust. 1 Pakietu stanowi, że w przypadku rozwiązania w okresie gwarancji zatrudnienia umów o pracę z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8 ust. 1e, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8 ust. 1h, spółki wypłacą wszystkim takim pracownikom

odprawę, której wysokość stanowi iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za niepełne miesiące odprawa wypłacona będzie w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia odprawa wypłacona zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W art. 8 ust. 3 określono, że odprawy i inne należne świadczenia pieniężne, o których mowa w niniejszym artykule i/lub w ZUZP wypłacane będą w formie pieniężnej, nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

Kiedy podpisano Pakiet Socjalny pozwana zatrudniała około 5.000 pracowników, jej priorytetowym zadaniem było ulokowanie 300 milionów zł w inwestycjach. Po zakończeniu inwestycji Dział Inwestycji, w którym pracował powód, połączono z Centrum Rozwoju Techniki, a następnie włączono do Działu Dyrektora Technicznego. Zmiany organizacyjne spowodowane były brakiem środków na inwestycje oraz zmieniającą się koniunkturą na rynku stali. W dacie podpisywania Pakietu Socjalnego jego zawarcie było oceniane jako racjonalne. Później sytuacja rynkowa znacznie się pogorszyła. W związku z tym modyfikowano postanowienia Pakietu Socjalnego, zawierając do niego aneksy oraz porozumienia. Aneksem nr 3 z dnia 30 czerwca 2009 r. do art. 8 ust. 1 Pakietu dodano literę „i” przewidując, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników mających uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron do dnia 30 września 2009 r., z inicjatywy pracownika złożonej w formie pisemnej z jednoczesną wypłatą odprawy, o której mowa w art. 10 ust. 1a. Do art. 10 dodano ust. 1a, w którym określono, że w przypadku rozwiązania w okresie gwarancji zatrudnienia umów o pracę za porozumieniem stron z pracownikami, o których mowa w art. 8 ust. 1i pracodawca wypłaci takim pracownikom odprawę pieniężną. Jej wysokość obliczano jako iloczyn liczby miesięcy, jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do nabycia uprawnień emerytalnych oraz 40% wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość przyznanej pracownikowi wcześniejszej emerytury (brutto). Aneksem nr 4 z dnia 23 października 2009 r.

nadano nową treść art. 8 ust. 1f, w myśl którego gwarancja zatrudnienia nie dotyczyła obok wskazywanych wcześniej pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy lub za ich porozumieniem w związku z osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego i pełnej emerytury, także pracowników, którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym ze względu na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Zmieniono art. 8 ust. 1i przyjmując, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników mających uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę. W nowym brzmieniu art. 10 ust. 1a stanowił, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1f może nastąpić w stosunku do pracowników, którzy już nabyli uprawnienia emerytalne za wypowiedzeniem przez pracodawcę, za wypowiedzeniem przez pracownika lub za porozumieniem stron. Do art. 10 dodano ust. 2b, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1i może nastąpić z zachowaniem uprawnień wynikających z aneksu za 5-miesięcznym wypowiedzeniem przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron.

Pierwszą grupą pracowników odchodzących z Huty byli pracownicy przechodzący na emerytury, dla których odprawy nie były obliczane w wysokości wielokrotności wynagrodzenia do końca obowiązywania Pakietu. Od 2010 r. następowała modyfikacja wypłat odpraw dla pracowników nieprzechodzących na emerytury. Pozwana dążyła do zmniejszenia zatrudnienia uznając, że ponosi zbyt duże koszty utrzymywania pracowników aż do upływu gwarancji zatrudnienia. Z tego względu aneksem nr 5 z dnia 5 lutego 2010 r. do art. 8 ust. 1 dodano literę „j” przyjmując, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w ramach programu dobrowolnych odejść do dnia 31 grudnia 2010 r., na wniosek pracownika złożony w formie pisemnej, z jednoczesną wypłatą odprawy z tytułu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odszkodowania, o których mowa w art. 10 ust. 1e. Dodany do art. 10 ust. 1e przewidywał, obok wypłaty wskazanej odprawy, wypłatę rekompensaty obliczanej jako iloczyn liczby miesięcy jaka pozostała pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę do końca trwania gwarancji zatrudnienia, nie

większą jednak, jak liczba miesięcy, jaka pozostała pracownikowi do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, zdefiniowanego w art. 8 ust. 1f lub wieku przewidzianego dla pracowników z uwagi na zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz 40% wynagrodzenia pracownika brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę, pomniejszonego o wysokość odprawy pieniężnej, wypłaconej w wysokości odprawy z tytułu rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Zaznaczono, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem po dniu 30 czerwca 2010 r., procent wynagrodzenia, określony we wzorze wynosi 30%. W dniu 27 kwietnia 2010 r. zawarto porozumienie o częściowym zawieszeniu stosowania postanowień ZUZP oraz postanowień Pakietu Socjalnego na okres od dnia 1 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. (art. 16 ust. 2). W związku z trudną sytuacją ekonomiczną w 2012 r. pozwana złożyła pracownikom propozycję dobrowolnych odejść za rekompensatą finansową, która nie była związana z zerwaniem Pakietu Socjalnego. W ramach programu dobrowolnych odejść, najwyższa odprawa wynosiła 19-krotność indywidualnego wynagrodzenia pracownika. Pierwsze odprawy w tej wysokości wypłacane były w styczniu 2013 r. Największa, ponad 700-osobowa, grupa pracowników miała wypłaconą 18-krotność indywidualnego wynagrodzenia. Aneks nr 6 z dnia 22 maja 2013 r. do Pakietu dodano art. 8 ust. 1k, zgodnie z którym gwarancja zatrudnienia nie dotyczyła pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. Świadczenia przysługujące tym pracownikom zostaną ustalone w indywidualnych porozumieniach albo w programie dobrowolnych odejść po konsultacji ze związkami zawodowymi. W dniu 2 sierpnia 2013 r. z uwagi na sytuację finansową pracodawcy strony zawiesiły na okres pięciu miesięcy stosowanie Pakietu Socjalnego w zakresie, w jakim dotyczy wypowiedzeń i porozumień z przyczyn nie dotyczących pracowników, w części dotyczącej gwarancji zatrudnienia zamieszczonej w Rozdziale III - „Gwarancje Zatrudnienia” wraz z późniejszymi aneksami do tej części Pakietu. W okresie obowiązywania porozumienia dopuszczalne było wypowiedzanie umów o pracę lub zawieranie z pracownikami porozumień wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników. W

innych przypadkach wypowiedzeń lub rozwiązań umowy o pracę zastosowanie znajdowały wszystkie ograniczenia i reguły wynikające z Rozdziału III Pakietu Socjalnego, który w tym zakresie nie podlegał zawieszeniu. Przewidziano, że zwolnieni pracownicy otrzymają łącznie z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc zatrudnienia odprawę w wysokości określonej w załączniku do porozumienia, na poczet której zaliczono odprawę z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W załączniku do porozumienia wskazano, że odprawa w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w zależności od okresu wypowiedzenia i jego daty końcowej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za 8 do 10 miesięcy. W razie rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron odprawa przysługiwała w zależności od terminu rozwiązania umowy o pracę. Do dnia 31 grudnia 2013 r. przysługiwała w wysokości wynagrodzenia za 11 miesięcy. Z wprowadzeniem zmian w Pakiecie Socjalnym zbiegł się proces kompaktyzacji, wskutek którego ze wszystkich komórek organizacyjnych pozwanej pozostała tylko Walcownia Blach Grubych. Od lutego do czerwca 2013 r. w ramach programu dobrowolnych odejść odeszło z pracy 78 osób, od lipca do grudnia 2013 r. - 1.252 osób, do maja 2014 r. - 166 osób. Najwyższa odprawa została wypłacona pracownikom w wysokości 19 miesięcznych wynagrodzeń. U pozwanej nie doszło do wypłaty rekompensaty w wysokości wynikającej z Pakietu Socjalnego. Wynik finansowy pozwanej od 2009 r. jest ujemny ze stratą idącą w setki milionów złotych.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał powództwo za uzasadnione odnośnie do kwoty 942.567,14 zł wskazując jednocześnie, że nie zasługuje na uwzględnienie podnoszony przez pozwaną zarzut przedawnienia. Sąd Okręgowy stwierdził, że uprawnień powoda do odprawy nie można wywodzić z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego gdyż przepis ten przewiduje odprawy dla tych pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z wyłączeniem tych pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron z jednoczesnym złożeniem nieodwołalnej oferty zatrudnienia w jednej ze Spółek, w której obowiązują postanowienia Pakietu Socjalnego. Z art. 8 ust. 2 i art. 7 ust. 1 Pakietu wynika, że wyłączenia z gwarancji zatrudnienia mają

zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Natomiast w rozpoznawanej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem w sposób niezgodny z prawem, co potwierdza prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w [...] z dnia 23 listopada 2011 r. (IV Pa .../11). Tym samym doszło do naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia, co uprawniało powoda do dochodzenia odprawy na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego w podwójnej wysokości, liczonej jak w art. 10 ust. 1. To, że powód kwestionując prawidłowość rozwiązania umowy o pracę ostatecznie domagał się odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy, nie wyłącza możliwości dochodzenia odprawy z tytułu naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia bowiem zapisu takiego nie przewidziano w Pakiecie. Stąd sytuacja powoda różni się od sytuacji opisanej w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 128/12 (OSNP 2013 nr 19-20, poz. 225), gdzie w porozumieniu przewidziano odstępstwo od obowiązku wypłaty zwolnionym pracownikom dodatkowego odszkodowania, gdy nie dochodzili oni przywrócenia do pracy. Mając na uwadze, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być miarkowane Sąd Okręgowy uznał, iż powodowi przysługuje odprawa w wysokości jednokrotnej obliczonej według zasad określonych w art. 10 ust. 1 Pakietu, czyli w kwocie 942.567,14 zł, ponieważ dochodzona przez niego kwota 1.885.134,28 zł jest rażąco wygórowana. W ocenie Sądu, brak było podstaw do stwierdzenia niezgodności postanowień Pakietu Socjalnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa w zakresie ustanowionego w nim gwarantowanego okresu zatrudnienia, a dobrowolne zobowiązanie do wypłaty odprawy pieniężnej każdemu pracownikowi w razie niedochowania gwarantowanego okresu zatrudnienia jest skuteczne i legalne. Niemniej jednak zapisy Pakietu w zakresie, w jakim z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia przyznają prawo do odprawy w dwukrotnej wysokości naruszają zasadę sprawiedliwości społecznej wyrażoną w art. 2 Konstytucji RP. Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Sąd Okręgowy stwierdził, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub

uprawnień ich beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku dochowania lojalności stron i poszanowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem. Zatem tak jak każde roszczenie, podlega ocenie z art. 8 k.p. i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości z powodu nadużycia prawa podmiotowego. Wskazując na wyodrębnione w orzecznictwie sądów cywilnych ogólne reguły, którymi należy kierować się ustalając wysokość odszkodowania w każdym konkretnym przypadku, przy ocenie, czy dochodzone roszczenie nie jest rażąco wygórowane, Sąd wziął pod uwagę takie okoliczności jak: rezygnacja przez powoda z roszczenia o przywrócenie do pracy, uzyskanie w trakcie pracy w Hucie wysokich kwalifikacji menedżerskich, duże bezrobocie w kraju, konieczność przerzucenia kosztów odszkodowania na innych pracowników, nienaruszanie przez powoda obowiązków pracowniczych, niepopelnienie na szkodę pozwanej przestępstwa. Uznał również, że kwestie dotyczące poszukiwania przez powoda pracy powinny być oceniane w kontekście nadużycia prawa do odprawy w podwójnej wysokości. Rekompensata za utratę pracy nie może bowiem stanowić dla pracownika zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. Oceniając okoliczność dochodzenia przez powoda odszkodowania w miejsce restytucji stosunku pracy, Sąd Okręgowy podniósł, że motywem zmiany roszczenia był zamiar powoda zaangażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach tworzonych spółek. Uwzględnił też pogarszającą się sytuację finansową pozwanej, skutkującą modyfikacją wypłaty odpraw w kierunku ograniczenia uprawnień pracowników. Wskazał, że wynagrodzenie miesięczne powoda, wynosiło kwotę 9.293,76 zł brutto, minimalne wynagrodzenie za pracę w trakcie wyrokowania kwotę 1.680 zł, a przeciętne wynagrodzenie w 2013 r. - 3.650,06 zł. Tym samym zasądzona na rzecz powoda odprawa za naruszenie gwarancji zatrudnienia w kwocie 942.567,14 zł stanowi równowartość przeciętnego wynagrodzenia za ponad 21 lat, będąc kwotą znaczną i nieosiągalną dla większości pracowników. Pracodawca gwarantował Pakietem Socjalnym powodowi zatrudnienie do 2015 r., a przez nieprawidłowe zwolnienie go z pracy, gwarancja ta nie została zrealizowana przez 101 miesięcy i 13 dni. Nie ma zaś większego

znaczenia, że pozwana ostatecznie wypłacała odprawy maksymalnie w wysokości wynagrodzenia za 19 miesięcy. Pracodawca dobrowolnie przyjął na siebie określone zobowiązania i nie uwzględnił możliwości zmiany sytuacji gospodarczej. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, a na skutek zwolnienia z pracy znacznemu obniżeniu uległa jego stopa życiowa. Wszystkie podniesione okoliczności nie mogły zatem prowadzić do przyznania mu rekompensaty, która miałaby jedynie symboliczny wymiar, oderwany od przyjętego przez pracodawcę zobowiązania.

Od wyroku Sądu Okręgowego apelacje wywiodły obie strony.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 14 października 2015 r. z apelacji pozwanej zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w pkt 1, 3, 4, 5, 6 i zasądzi od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.293,76 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007 r., oddalając powództwo w pozostałej części (pkt 1a), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w (pkt 1b), oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie (pkt 2) i apelację powoda (pkt 3) oraz rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt 4).

Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jednak dokonał odmiennej oceny prawnej żądania. W pierwszej kolejności wskazał, że Pakiet Socjalny jest źródłem prawa pracy, zawierającym gwarancje zatrudnienia pracowników. Stosownie do art. 6 Pakietu, inwestor strategiczny gwarantuje, a pracodawcy zobowiązują się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (gwarancja zatrudnienia). W szczególności oznacza to, że nie będą dokonywane zwolnienia grupowe ani indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w spółce, z zastrzeżeniem postanowień tego rozdziału. Przepisy art. 8 ust. 1 i ust. 2 Pakietu Socjalnego wymieniały sposoby rozwiązania stosunku pracy wyłączające uprawnienia do przewidzianej odprawy, w tym rozwiązanie w trybie art. 52 k.p., jeśli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów. Wobec powyższego niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powodowało,

że powód był nadal objęty gwarancją zatrudnienia. Sąd Apelacyjny uwypuklił, że zapisy pakietów socjalnych, jako dodatkowe źródło uprawnień pracowniczych, nieprzewidzianych powszechnymi przepisami prawa pracy powinny być wykładane ściśle. Dochodzone przez powoda odszkodowanie stanowić miało świadczenie majątkowe *sui generis*, rekompensujące utratę zatrudnienia w okresie gwarantowanym przez pracodawcę. Skoro pozwana, dokonując bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, nie dotrzymała wynikającej z Pakietu gwarancji zatrudnienia, obciążał ją obowiązek wypłaty odprawy za okres pozbawienia powoda zatrudnienia, tj. za czas, w którym nie mógł on wykonywać u niej pracy z przyczyn zawinionych wyłącznie przez pozwaną. Odprawa miała więc rekompensować utracony zarobek z okresu pozbawienia powoda pracy z przyczyn przez niego niezawinionych. Istota wyrażenia „niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia” uzasadniała wniosek, że obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy, przewidziany w art. 10 Pakietu powstaje w sytuacji, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia. Inaczej wyglądała sytuacja, w której pracownik nie będzie przejawiał woli pozostawania w zatrudnieniu. Wówczas gwarancja zatrudnienia nie będzie mogła być realizowana przez pracodawcę, lecz nie z przyczyn go obciążających, a żądanie uskutecznienia gwarancji zatrudnienia staje się bezprzedmiotowe wskutek braku woli kontynuowania stosunku pracy przez pracownika. Pozwana naruszyła gwarancję zatrudnienia powoda przez rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód odwołał się do sądu pracy domagając się przywrócenia do pracy, ale zmienił roszczenie na odszkodowanie, które obok naturalnej funkcji kompensacyjnej spełnia rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką zazwyczaj pociąga za sobą niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Decyzja o wyborze roszczenia należy do pracownika, sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, tylko wówczas, gdy ustalą, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p.). Powyższa konstatacja, zdaniem Sądu Apelacyjnego, dawała podstawy do przyjęcia, że zmieniając żądanie powód wyraził brak woli kontynuowania zatrudnienia. Tym

samym zwolnił pozwaną z obowiązku dalszego zatrudniania go, do czego pozwana zobowiązała się w Pakiecie Socjalnym. W przypadku braku woli kontynuowania przez pracownika zatrudnienia, brak potencjalnych przyszłych jego zarobków nie obciąża już pracodawcy bowiem w sytuacji wygrania procesu, nie dojdzie do restytucji stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 128/12.

Summa summarum zasądził na rzecz powoda odprawę z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia za okres od dnia 15 maja 2007 r. do dnia 15 czerwca 2007 r. w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, aprobując stanowisko Sądu pierwszej instancji, że żądanie odprawy w podwójnej wysokości stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu Apelacyjnego, ustanowienie w Pakiecie Socjalnym gwarancji wypłaty odprawy w podwójnej wysokości stanowiło także naruszenie norm konstytucyjnych, jako kreujące nieusprawiedliwione przywileje dla wybranej grupy osób, już i tak uprzywilejowanych wypłatą odpraw, naruszając art. 11² k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. Okoliczności te podlegają uwzględnieniu niezależnie od wysokości odprawy. W przeciwnym razie odprawa stanowiłaby dodatkowy element odszkodowawczy, niezwiązany z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, przekładający się *de facto* na utratę zarobku.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód zaskarżając wyrok w punkcie 1a w zakresie oddającym powództwo ponad kwotę 9.293.76 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty, w punkcie 1b obciążającym go obowiązkiem uiszczenia kosztów postępowania, w punkcie 3 oddalającym jego apelację oraz w punkcie 4 co do kosztów postępowania apelacyjnego. W tym zakresie powód wniósł o uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, zarzucając naruszenie:

a) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 6 Pakietu Socjalnego oraz art. 8 ust. 1b i ust. 2 *a contrario* Pakietu Socjalnego w związku z art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu przez błędną wykładnię i przyjęcie, że prawo do odprawy określonej w art. 10 ust. 2 i ust. 1 przysługuje wyłącznie pracownikom, którzy w przypadku niezgodnego z

prawem rozwiązania umowy o pracę domagali się przed sądem przywrócenia do pracy podczas, gdy z zapisów Pakietu Socjalnego nie wynika, by warunkiem uzyskania odprawy przez pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę, było zgłoszenie przez niego żądania przywrócenia do pracy oraz podtrzymywanie takiego żądania przez cały czas trwania procesu o stwierdzenia bezprawności rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z art. 6 w związku z art. 8 ust. 1b i ust. 2 *a contrario* oraz art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu za naruszenie gwarancji zatrudnienia uważane jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, które było nieuzasadnione i naruszało obowiązujące przepisy, a odmienne rozumienie zapisów Pakietu stanowi nieuprawnione przerzucanie na pracownika obowiązku żądania ponownego zatrudnienia i podtrzymywania takiego żądania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w szczególności, gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., a zarzuty przez niego stawiane w procesie wskazują na niemożliwość przywrócenia pracownika do pracy,

b) art. 8 k.p., art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1-4 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że skarżący nie jest uprawniony do odprawy w wysokości określonej w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, bo nie domagał się przywrócenia do pracy w toku postępowania sądowego, a zatem nie wyrażał zgody na kontynuowanie zatrudnienia, przez co nie doszło do naruszenia gwarancji zatrudnienia, podczas gdy taka interpretacja stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu bowiem pracownicy, którzy dobrowolnie rezygnowali z pracy otrzymywali odprawę w wysokości przewidzianej w Pakiecie Socjalnym, a skarżący również dobrowolnie rezygnując z zatrudnienia (zmieniając roszczenie o przywrócenie do pracy na odszkodowanie) z odprawy nie może korzystać,

c) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 241⁶ § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz art. 48 ust. 2 i art. 44 ust. 5 Pakietu Socjalnego przez błędną wykładnię i przyjęcie, że z istoty naruszenia gwarancji zatrudnienia opisanej w art. 6 Pakietu Socjalnego w związku z art. 8 ust. 1b i ust. 2 *a contrario* oraz art. 10 ust. 2 i ust. 1 Pakietu Socjalnego wynika, że w sytuacji, gdy pracownik nie jest zainteresowany kontynuacją zatrudnienia ujawnioną brakiem żądania przywrócenia do pracy, to nie dochodzi do naruszenia gwarancji zatrudnienia, gdyż taka postawa pracownika jest niezgodna z celem gwarancji zatrudnienia, podczas gdy z

przepisów Pakietu Socjalnego nie wynika wprost dodatkowa przesłana wystąpienia przez pracownika z żądaniem przywrócenia do pracy w celu dochodzenia odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia, to interpretacja Pakietu w tym zakresie nie wymaga wykładni (*clara non sunt interpretanda*), a gdyby nawet przyjąć, że zapisy w powyższym zakresie są niejasne, to stosownie do art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., mając na uwadze zgodny zamiar stron i cel ustanowienia gwarancji zatrudnienia, przez jej naruszenie należy uznać każdy przejaw działania pracodawcy, który doprowadził do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy;

d) art. 8 k.p., art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1-4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 44 ust. 5 Pakietu Socjalnego przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że zgłoszone żądanie zasądzenia odprawy w podwójnej wysokości na podstawie art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, gdy zapisy Pakietu Socjalnego uzależniały wysokość odprawy od przyczyny ustania stosunku pracy, a tym samym możliwość domagania się przez pracownika, co do którego nastąpiło naruszenie gwarancji zatrudnienia, odprawy w podwójnej wysokości, ma charakter represyjny wobec pracodawcy, nie powodując dyskryminacji pracowników, jak również dochodzenie odprawy w wysokości wynikającej z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego nie naruszało zasad współżycia społecznego bowiem gwarancje socjalne stanowiły składową ceny zakupu Huty [...], a skoro pozwana sama nadużywała prawa podmiotowego bezprawnie rozwiązując ze skarżącym umowę o pracę bez wypowiedzenia, odmawiając wydania sprostowanego świadectwa pracy oraz zawiadamiając organy ścigania o rzekomym popełnieniu przez niego szeregu przestępstw na jej szkodę, to nie może w toku postępowania o odprawę powoływać się na nadużycie prawa przez skarżącego.

W uzasadnieniu podstaw skargi wskazano, że z treści Pakietu Socjalnego nie wynika, by zamiarem stron było uzależnienie możliwości wypłaty odprawy od wystąpienia przez pracownika na drogę postępowania sądowego z żądaniem przywrócenia go do pracy. Skoro Pakiet Socjalny jest rodzajem porozumienia zbiorowego, mającego charakter kompensacyjny dla pracowników, to

konsekwencją realizacji tej funkcji jest charakter represyjny jego postanowień w odniesieniu do pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w okresie gwarancyjnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o rozpoznanie sprawy na rozprawie i oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Prokurator Generalny wniósł o nieuwzględnienie skargi kasacyjnej, dzielając w całości stanowisko przedstawione przez pozwaną w odpowiedzi na skargę w zakresie dotyczącym oceny jej zarzutów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu przede wszystkim z tej przyczyny, że Sąd Apelacyjny dokonując wykładni art. 6, art. 8 ust. 1b i ust. 2 oraz art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego celem ustalenia charakteru i przesłanek nabycia prawa do odprawy z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia błędnie przyjął, iż należna powodowi odprawa przysługuje wyłącznie za okres, w którym domagał się on przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, kwestionując zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W tej kwestii prawidłowo podnosi skarżący, że z zapisów Pakietu Socjalnego nie wynika, aby warunkiem uzyskania odprawy przez pracownika, z którym pozwana rozwiązała niezgodnie z prawem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było dochodzenie przez niego żądania przywrócenia do pracy, gdyż w przeciwnym wypadku zwalnia on pozwaną z przyjętej przez nią w Pakiecie gwarancji zatrudnienia.

Podkreślenia wymaga, że Związek Przemysłowy D. nabywając pozwaną Spółkę zawarł ze związkami zawodowymi Pakiet Socjalny, na podstawie którego przyjął na siebie obowiązek zapewnienia pracownikom zatrudnienia przez okres 120 miesięcy, licząc od dnia 28 października 2005 r., co wynika z regulacji zawartej w art. 6 Pakietu. W tym celu zobowiązał się nie dokonywać zwolnień grupowych ani indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w

Spółce, a jedyną formą rozwiązywania umów o pracę miało być porozumienie stron. Gwarancja zatrudnienia, stosownie do art. 8 ust. 1 i 2 Pakietu Socjalnego, nie dotyczyła jedynie pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z prawem w przypadkach enumeratywnie wymienionych w tym przepisie, między innymi na podstawie art. 52 k.p. (art. 8 ust. 1b). Stąd nie wyłącza gwarancji zatrudnienia niezgodne z prawem rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., ponieważ nie mieści się w zamkniętym katalogu sposobów ustania stosunku pracy, które w myśl postanowień Pakietu Socjalnego wyłączały prawo do odprawy „pakietowej”. Natomiast w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia odprawa ustalona została w wysokości dwukrotności iloczynu liczby miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i indywidualnego wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (art. 10 ust. 1 i 2) oraz stosownie do art. 8 ust. 3 Pakietu była wymagalna w dniu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2013 r., I PK 271/12, LEX nr 1554975). Postanowienia pakietu *expressis verbis* nie uzależniają więc prawa do odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia od żądania przywrócenia do pracy w przypadku zakwestionowania decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę w przypadkach wymienionych w art. 8 ust. 1 Pakietu Socjalnego, co przewidywało porozumienie w stanie faktycznym sprawy, w której zapadł wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 128/12, do którego odwołuje się Sąd Apelacyjny w motywach zaskarżonego wyroku, a wyłącznie od stwierdzenia, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest nieuzasadnione bądź narusza obowiązujące przepisy. W tej sytuacji wystarczające było uzyskanie przez skarżącego prawomocnego wyroku zasądzającego na jego rzecz odszkodowanie z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., bowiem dawało podstawy do stwierdzenia, że pozwana niezgodnie z prawem rozwiązała z nim umowę o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia. Literalna wykładnia art. 6, art. 8 ust. 1b i ust. 2 oraz art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego prowadzi do jednoznacznej konkluzji, że gwarantowana Pakietem Socjalnym odprawa przysługuje co do zasady w każdym przypadku

niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie gwarantowanym. Powyższą argumentację wzmacnia zapis zawarty w art. 8 ust. 2 Pakietu Socjalnego, zgodnie z którym wyłączenia z gwarancji zatrudnienia mają zastosowanie tylko wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Wskazać także trzeba, na co trafnie zwraca uwagę skarżący w uzasadnieniu zarzutów skargi, że w wielu wypadkach wybór przez pracownika odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy dokonywany jest przez pryzmat stawianych mu przez pracodawcę zarzutów, czyli celowości przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Wymaga to jednak dodatkowych rozważań dotyczących przyczyn rozwiązania umowy o pracę i ich wpływu na rezygnację z żądania przywrócenia do pracy, czego zaniechał Sąd Apelacyjny *a priori* przyjmując, że rezygnacja pracownika z roszczenia o przywrócenie do pracy zwalnia pracodawcę z wypłaty odprawy za naruszenie gwarancji zatrudnienia.

Natomiast w sprawach, w których dla pracowników z tytułu gwarancji w zatrudnieniu przewidziano bardzo wysokie świadczenia - w rozpoznawanej sprawie na kwotę przekraczającą 1.800.000 zł - Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, a pogląd ten w pełni aprobuje obecny skład Sądu Najwyższego, że rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy może być brana pod uwagę przy miarkowaniu odprawy (odszkodowania) z tytułu gwarancji zatrudnienia przewidzianej porozumieniem czy umową społeczną (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, LEX nr 821055; z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, LEX nr 571929). W judykatach tych Sąd Najwyższy, odmiennie niż uczynił to Sąd Apelacyjny w rozpoznawanej sprawie, nie uznawał, że rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy automatycznie zwalnia pracodawcę z ustalonej umową społeczną gwarancji zatrudnienia. Wskazywał jednak, że odprawa (odszkodowanie) za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z Umowy Społecznej (Paktu Socjalnego), traktowanej jako normatywne porozumienie (art. 9 k.p.), może podlegać miarkowaniu na podstawie art. 8 k.p., gdyż nie może zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego przez

wypłatę świadczeń w wysokości wynagrodzenia za pracę bez świadczenia pracy. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im gwarancji wieloletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy, a ustalona w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego odprawa gwarantowałaby skarżącemu - w przełożeniu na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia za pracę - zatrudnienie przez 20 lat, a na otwartym rynku pracy przy uwzględnieniu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej przez okres około 40 lat, co nie znajduje żadnego uzasadnienia w aspekcie funkcji ochronnej przepisów prawa pracy. Taka odprawa nie może stanowić dla pracownika źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia, a jej wysokość powinna być adekwatna do rozmiarów szkody jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do tej szkody nadmiernie wygórowana (zob. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 30; z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11; z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 kwietnia 2016 r., III APa 9/16, LEX nr 2084145 oraz z dnia 6 lipca 2011 r., III APa 2/11, POSAG 2012 nr 1, s. 67-68). Zatem miarkowaniu może podlegać cała kwota odprawy określona w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego, której dochodzi skarżący w tym postępowaniu, przy uwzględnieniu między innymi rezygnacji z roszczenia o przywrócenie do pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, co wynika z rozważań dokonanych powyżej, jednolicie przyjmuje się, że odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być ocenione jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu (art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.), a miernikami tego miarkowania mogą być: ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy, rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy, bezczynność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, konieczność przerzucenia kosztów odszkodowania na innych

pracowników, a także stosunek ryczałtu do wysokości szkody - art. 8 k.p. Wobec powyższego nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko skarżącego, że pozwana w toku postępowania o zasądzenie odprawy wynikającej z zapisów Pakietu nie może powoływać się na nadużycie przez niego prawa podmiotowego, skoro w sposób oczywiście bezprawny rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, odmówiła powodowi sprostowania świadectwa pracy, a także zawiadomiła organy ścigania o rzekomym popełnieniu przez niego szeregu przestępstw na szkodę pozwanej. Zwrócić jednak należy uwagę, że Sąd Apelacyjny nie przedstawił niezbędnych rozważań w tym zakresie wychodząc z błędnego założenia, że nie dochodząc przywrócenia do pracy powód zwolnił pozwaną z przyjętej Pakietem Socjalnym gwarancji zatrudnienia.

Z kolei odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1-4 k.p. podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się więc do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. Natomiast zróżnicowanie dodatkowych uprawnień związanych z rozwiązaniem stosunku jest akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126), stwierdzono, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 k.p.). Stanowisko to podtrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I PK 173/11 (LEX nr 1219490) przyjmując, że zróżnicowanie w porozumieniu zbiorowym uprawnień do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na uzyskanie prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego nie narusza zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji. Zróżnicowanie to jest uzasadnione znacząco odmienną sytuacją osób przechodzących na emeryturę i świadczenia przedemerytalne. Tym samym nie narusza równego

traktowania w zatrudnieniu zróżnicowanie wysokości odpraw dla pracowników, którzy sami podejmują decyzję o dobrowolnym odejściu w stosunku do tych, którzy pozbawieni są dalszego zatrudnienia wskutek niezgodnej z prawem jednostronnej decyzji pracodawcy. Tylko dla porządku warto w tym miejscu również zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmuje, że stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje więc przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych pozbawienie są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (por. wyrok z dnia 12 września 2008 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246 i powołane tam orzeczenia).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc