



Sygn. akt I PSKP 8/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spył (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. R.

przeciwko syndykowi masy upadłości I. [...] H. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o zapłatę odprawy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30 czerwca 2021 r.,

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

z dnia 3 października 2018 r., sygn. akt III APa [...],

1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 a) w części oddalającej powództwo ponad kwotę 167.287,68 zł oraz w punkcie 3 i zasądza od strony pozwanej syndyka masy upadłości I. [...] H. [...] Spółki z o.o. w C. w upadłości na rzecz powoda Z. R. dodatkową kwotę 294.707,13 zł (dwieście dziewięćdziesiąt cztery tysiące siedemset siedem zł i 13/100) z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r. do dnia zapłaty;

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części;

3. zasądza od powoda Z. R. na rzecz syndyka masy upadłości I. [...] H. [...] spółki z o.o. w C. w upadłości kwotę 4.556 zł (cztery tysiące pięćset pięćdziesiąt sześć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym;

4. zasądza od syndyka masy upadłości I. [...] H. [...] spółki z o.o. w C. w upadłości na rzecz adw. K. K.-O. kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt), powiększoną o należną stawkę podatku od towarów i usług, tytułem częściowego zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu kasacyjnym;

5. przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Apelacyjnego w [...]) na rzecz adw. K. K.-O. kwotę 4.050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt), powiększoną o należną stawkę podatku od towarów i usług, tytułem częściowego zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu kasacyjnym;

6. nakazuje ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Apelacyjnego w [...]) z zasądzonych na rzecz powoda Z. R. świadczenia kwotę 24.073 zł (dwadzieścia cztery tysiące siedemdziesiąt trzy) tytułem częściowej opłaty od skargi kasacyjnej, od której powód był zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód Z. R. domagał się od I. [...] H. [...] Sp. z o.o. w C. kwoty 1.885.134,28 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r. do dnia zapłaty. Powód wskazał, że na kwotę dochodzoną pozwem składają się: kwota 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego oraz kwota 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego.

Wyrokiem z dnia 28 października 2014 r. Sąd Okręgowy w C. zasądził na rzecz powoda kwotę 942.567,14 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach sądowych i zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 14 października 2015 r., uwzględniając apelację pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.293,76 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r., oddalając powództwo w pozostałej części. Jednocześnie oddalił apelację pozwaną w pozostałym zakresie oraz apelację powoda w całości i orzekł w przedmiocie kosztów procesu za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 274/16, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony przez powoda skargą kasacyjną wyrok Sądu Apelacyjnego w części oddalającej powództwo oraz w przedmiocie kosztów postępowania i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Apelacyjny w [...], wyrokiem z dnia 3 października 2018 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego z dnia 28 października 2014 r. i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 167.287,68 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r. i oddalił powództwo w pozostałej części, oddalając także apelację powoda oraz strony pozwanej w pozostałej części i rozstrzygnął o kosztach postępowania w obu instancjach.

W sprawie ustalono, że powód był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym ostatnio na stanowisku głównego inżyniera inwestycji. W dniu 15 maja 2007 r. wręczono powodowi oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia 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, efektem których było zawyżenie kosztów realizacji zadania inwestycyjnego o kwotę 300.000 zł; 2) podpisaniu dokumentu i posługiwanie się tym dokumentem świadczącym o sfałszowaniu wyniku konkursu ofert na wykonanie budynku transformatora i stacji hydraulicznej by-pas; 3) naruszeniu obowiązujących w Spółce przepisów dotyczących trybu czynności prawnych i zleceniu wykonania konstrukcji stalowych bez akceptujących uchwał zarządu i zgromadzenia wspólników oraz braku należytego nadzoru nad dokumentacją tych zleceń, przejawiającym się

okazywaniem i posługiwaniem sfałszowanymi dokumentami zleceń. Powód odwołał się do sądu od tej decyzji pracodawcy. W efekcie tej sprawy Sąd Okręgowy, wyrokiem z dnia 23 listopada 2011 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 12 listopada 2009 r. i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 27.881,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy ocenił, że nie potwierdziły się dwie pierwsze przyczyny podane w piśmie pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę, natomiast w przypadku trzeciej przyczyny doszło do naruszenia przez pracodawcę terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

W dniu 8 maja 2009 r. powód skierował do Sądu Rejonowego w C. wniosek o zawezwanie strony pozwanej do próby ugodowej w celu uzgodnienia warunków zapłaty: kwoty 942.567,14 zł tytułem należności podstawowej z Pakietu Socjalnego oraz kwoty 942.567,14 zł tytułem należności z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego; odsetek ustawowych od kwot wskazanych wyżej od dnia wymagalności poszczególnych kwot miesięcznych do dnia zapłaty oraz kosztów przedmiotowego postępowania pojednawczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego. Do zawarcia ugody nie doszło. W dniu 8 maja 2012r. powód ponowił wniosek o zawezwanie do próby ugodowej i również wówczas nie doszło do zawarcia ugody.

W dniu 26 lipca 2007 r. zawarto umowę spółki „W.” Sp. z o.o. w C.. Wspólnikiem tej Spółki został między innymi powód Z. R.. Spółka jest firmą developerską, która zamierzała rozpocząć budowę jednorodzinnych domów mieszkalnych na zakupionym w tym celu gruncie, z zamiarem ich sprzedaży. Wkłady, jakie wnieśli udziałowcy (po 400.000 zł), zostały przeznaczone na zakup nieruchomości pod przyszłą zabudowę (około 100.000,00 zł), wykonanie dokumentacji projektowej osiedla domków jednorodzinnych (około 100.000,00 zł), a także zakup części materiałów budowlanych i zrobienie przyłączy. W 2009 r. Spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży. Do końca 2009 r. wspólnicy wpłacili łącznie 195.000 zł dopłat, do których wniesienia zobowiązani zostali uchwałą z dnia 7 kwietnia 2008 r. W 2009 r. spółka przyniosła stratę w wysokości 14.309,91 zł. Do końca 2010 r. wspólnicy uiszcili kolejne 15.000,00 zł dopłaty wynikającej z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008 r. Do końca 2011 r. wspólnicy

uiścili kolejne 9.000 zł dopłaty wynikającej z uchwały z dnia 7 kwietnia 2008 r. W tym roku Spółka nie osiągała żadnych przychodów ze sprzedaży i za ten rok poniosła stratę w wysokości 14.332,46 zł. Za 2012 r. Spółka osiągnęła przychody w wysokości 4,13 zł. Za ten rok poniosła stratę w wysokości 14.658,57 zł. Wspólnicy w tym roku uiścili kolejne 12.000zł dopłaty.

W dniu 28 czerwca 2011 r. zawarto umowę spółki „R.” Sp. z o.o. Przedmiotem działalności spółki jest praktyka lekarska ogólna. Kapitał zakładowy wyniósł 60.000 zł. 59 udziałów objął syn powoda (1 udział o wartości 1.000 zł). Po około roku od zawiązania Spółki, zostawił sobie jeden udział o wartości 1.000 zł, a resztę sprzedał powodowi. Powód formalnie zapłacił synowi za te udziały, ale praktycznie był to „zabieg czysto organizacyjny”. W dniu 10 września 2012 r. w KRS dokonano wpisu dotyczącego zmiany danych głównego wspólnika: dokonano wykreślenia syna powoda i wpisania na to miejsce powoda. Powód z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia wspólnikiem.

W dniu 20 czerwca 2012 r. zawarto umowę spółki „M.” Sp. z o.o. w C.. Przedmiotem działalności Spółki jest działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej. Kapitał zakładowy wyniósł 10.000 zł. Udziałowcem tej Spółki został powód, który objął 96 udziałów o łącznej wysokości 9.600, zł. Wkład ten uiścił. Pozostałe udziały objął syn powoda. Powód został prezesem zarządu tej Spółki. W 2012 r. Spółka osiągnęła przychody w wysokości 8.340,78 zł i poniosła koszty działalności w wysokości 26.914,63 zł. Za 2012 r. Spółka poniosła stratę w wysokości 18.574,36 zł. Zysk w Spółce w 2013 r. wyniósł około 2.000 zł. Powód, z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie uzyskał także żadnych dochodów z racji bycia wspólnikiem.

Powód w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 28 lutego 2010 r. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku.

W dniu 1 marca 2010 r. powód zawarł mowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł. W dniu 23 lutego 2011 r. pracodawca

wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, wskazując, że okres wypowiedzenia upływa w dniu 24 marca 2011 r.

Z dniem 18 kwietnia 2011 r. powód został zarejestrowany jako osoba bezrobotna i od 26 kwietnia 2011 r. przyznano mu prawo do zasiłku. Za okres od 26 kwietnia 2011 r. do 25 kwietnia 2012 r. powód pobrał zasiłek dla bezrobotnych w łącznej kwocie 9.195,60 zł brutto (8.012,33 zł netto). Z dniem 26 kwietnia 2012 r. utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych z uwagi na maksymalny okres jego pobierania.

W okresie od 5 listopada 2012 r. do 16 listopada 2012 r. Powód uczestniczył w szkoleniu i z tego tytułu był uprawniony do stypendium. Za okres uczestnictwa w szkoleniu otrzymał stypendium w kwocie 349,50 zł brutto (332,50 zł netto).

Powód nie pobiera świadczeń emerytalno-rentowych, jak również zasiłków.

Powód za 2007 r. osiągnął dochód w wysokości 62.848,04 zł (w tym 61.648,04 zł z tytułu stosunku pracy; 450 zł z tytułu najmu oraz 750 zł za prawa autorskie). Za lata 2008-2009 osiągnął dochód w wysokości po 1.200 zł za najem. Za rok 2010 powód osiągnął dochód w wysokości 31.307,93 zł (w tym: 30.013,47 zł z tytułu stosunku pracy; 94,46 zł z tytułu działalności wykonywanej osobiście oraz 1.200 zł za najem); za 2011 r. - w wysokości 13.570,08 zł (w tym: 7.842,38 zł z tytułu stosunku pracy oraz 5.727,70 zł z tytułu innych źródeł); Za 2012 r. w wysokości 6.217,40 zł (w tym: 2.400 zł za najem oraz 3.817,40 zł z tytułu innych źródeł).

Powód, po zwolnieniu przez stronę pozwaną, nie leczył się w związku ze swoim stanem psychicznym. Jest właścicielem domu, w którym zamieszkuje. Z tytułu utrzymania tego domu, opłaca podatek w granicach 600 zł rocznie w czterech ratach, za wywóz śmieci płaci 10,50 zł miesięcznie, za wodę 20 zł miesięcznie. Koszty energii elektrycznej to około 100 zł miesięcznie. Nie zaciągał żadnych kredytów, nie podpisywał żadnych zobowiązań, nie brał chwilówek. Posiada samochód marki F. z 2006 r. Nie jest właścicielem innych ruchomości o znacznej wartości.

Wyrokiem dnia 17 grudnia 2013 r., wydanym w sprawie sygn. akt XI K [...], Sąd Rejonowy w C. Wydział XI Karny uniewinnił powoda od popełnienia czynu z art. 18 § 3 k.k. w związku z art. 286 § 1 k.k. i art. 271 § 1 k.k. (doprowadzenie

pozwanej Spółki do niekorzystnego rozporządzenia mieniem na łączną sumę 137.991,63 zł).

W dniu 16 czerwca 2005 r. pomiędzy Zjednoczeniem Przemysłowym D. w D., H. [X.] Sp. z o.o. w C. oraz spółkami Grupy Kapitałowej H. [...] S.A. w C. z jednej strony i związkami zawodowymi działającymi w H. [...] S.A., H. [X.] Sp. z o.o. oraz w spółkach Grupy Kapitałowej H. [...] S.A. podpisano umowę dotyczącą gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników (Pakiet Socjalny).

Zgodnie z art. 6 tego 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 w Spółce nie będą dokonywane zwolnienia grupowe ani indywidualne z przyczyn niedotyczących 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 wyjątkami niżej przewidzianymi, jedyną formą rozwiązywania umów o pracę będzie porozumienie stron. Wedle 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, a żaden ze składników wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące pracownikowi nie ulegną obniżeniu, a miejsce świadczenia pracy rozumiane jako miasto C. nie ulegnie zmianie. Zgodnie z art. 8 ust. 1 lit. „a” Pakietu, gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. Wedle ust. 2 art. 8, wyłączenia z gwarancji zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, mają zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tego Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie gwarancji zatrudnienia, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8 ust. 1, lit. „h” powyżej, 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 ust. 3 powołanego artykułu 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. Natomiast, zgodnie z ust. 4, odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę będą zmniejszone o kwoty świadczeń i odpraw wynikających z ustaw lub innych źródeł prawa pracy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

W momencie podpisywania Pakietu Socjalnego ogólna sytuacja rynkowa była dobra i podpisanie takiego pakietu było oceniane jako racjonalne. Następnie sytuacja rynkowa uległa znacznemu pogorszeniu. Europa została „zarzucona” tańszą blachą z Chin. W związku z powyższym modyfikowano postanowienia Pakietu Socjalnego, zawierając do niego aneksy oraz porozumienia.

Aneksem z dnia 30 czerwca 2009 r., w związku z trudną sytuacją finansową H., do art. 8 ust. 1 pakietu dodano lit. „i”, przewidując, iż gwarancja zatrudnienia nie dotyczy także 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. Jednocześnie, 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. 1 lit. „i”, pracodawca wypłaci takim pracownikom odprawę pieniężną. Następnie, aneksem z dnia 23 października 2009 r., strony Pakietu postanowiły nadać nową treść art. 8 ust. 1 lit. „f”, wskazując, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy 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 na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ponadto zmieniono treść art. 8 ust. 1 lit. „i”, wskazując, że gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników mających uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę w trybie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na nowo określono także treść art. 10 ust. 1a. Zgodnie z nowym brzmieniem, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1 lit. „f” może nastąpić między innymi 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 także ust. 2b, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wymienionym w art. 8 ust. 1 lit. „i” może nastąpić z zachowaniem uprawnień wynikających z aneksu za 5-miesięcznym wypowiedzeniem przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron.

Kolejnym aneksem z dnia 5 lutego 2010 r. do art. 8 ust. 1 dodano lit. „j”, wskazując, iż gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w ramach programu dobrowolnych odejść do 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. 1 „e”. Dodany do art. 10 ust. 1 „e”, 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 większej jednak jak liczba miesięcy, jaka pozostała pracownikowi do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, zdefiniowanego w art. 8 ust. 1 lit. „f” lub wieku przewidzianego dla pracowników, którzy nabyli uprawnienia do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym 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 ustawy o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie zaznaczono, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem po 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 zawieszeniu postanowienia Pakietu Socjalnego na okres od 1 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. (art. 16 ust. 2).

W związku z sytuacją ekonomiczną, w 2012 r., pozwana złożyła pracownikom propozycję dobrowolnych odejść za rekompensatą finansową, która nie była związana z zerwaniem Pakietu, lecz porozumieniem stron. Każdy pracownik podpisywał indywidualne porozumienie z pracodawcą, na mocy którego odchodził z zakładu. Taki pracownik otrzymywał rekompensatę w wysokości ustalonej w uchwale - niższej niż odprawa z Pakietu.

W ramach programu dobrowolnych odejść najwyższa wielokrotność odprawy, jaką przewidywał taki program, wynosiła 19-krotność indywidualnego wynagrodzenia pracownika, a pierwsze odprawy w tej wysokości wypłacane były w styczniu 2013 r. Największa grupa, bo ponad 700-osobowa, miała wypłaconą 18-krotność indywidualnego wynagrodzenia, a dotyczyło to tych pracowników, którzy rozwiązywali umowę o pracę z dniem 31 lipca 2013 r.

Aneks z dnia 22 maja 2013 r. strony Pakietu dodały do art. 8 ust. 1 lit. „k”, zgodnie z którą gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika. Świadczenia przysługujące tym pracownikom miały zostać ustalone w indywidualnych porozumieniach albo w programie dobrowolnych odejść (PDO), po konsultacji ze związkami zawodowymi. Aktualnie u pozwanej obowiązuje program dobrowolnych odejść, obowiązujący od czerwca 2013 r.

W dniu 2 sierpnia 2013 r. zawarto porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.). Zgodnie z jego postanowieniami, z uwagi na sytuację finansową pracodawcy, strony zawiesiły stosowanie obowiązującego u pracodawcy Pakietu Socjalnego zawartego w dniu

16 czerwca 2005 r. 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. Wskazano, że zawieszenie stosowania Pakietu Socjalnego następuje na okres 5 miesięcy, tj. od dnia zarejestrowania porozumienia przez Okręgowego Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Przewidziano, że w okresie obowiązywania niniejszego porozumienia, dopuszczalne będzie wypowiedzanie umów o pracę z pracownikami lub zawieranie z nimi porozumień wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników. W innych przypadkach wypowiedzeń lub rozwiązania umowy o pracę zastosowanie znajdują wszystkie ograniczenia i reguły, jakie wynikają z Rozdziału III Pakietu Socjalnego, który w tym zakresie nie podlega zawieszeniu. Przewidziano, że zwolnieni pracownicy otrzymają łącznie z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc zatrudnienia odprawę w wysokości określonej w załączniku do niniejszego porozumienia. Zaznaczono, że na poczet odprawy pieniężnej została zaliczona odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W załączniku wskazano, że odprawa pieniężna 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. Natomiast odprawa pieniężna, w przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, przysługiwać będzie w zależności od terminu rozwiązania umowy o pracę.

Od lutego do czerwca 2013 r., w ramach programu dobrowolnych odejść z pracy, odeszło 78 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 6.347.143,00 zł. W okresie od lipca do grudnia 2013 r., w ramach programu indywidualnych odejść, z pracy odeszło 1.252 pracowników i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 96.249.143,68 zł. W ramach tego programu, w 2014 r. do maja, odeszło 166 osób i łącznie wypłacono im odprawy w wysokości 12.486.144,63 zł. Najwyższa wypłacona odprawa została wypłacona w wysokości 19 miesięcznych pensji.

Według stanu na maj 2014 r., w H. pozostało około 1.550 pracowników. Ogółem od 2007 r. do 5 czerwca 2014 r. nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w odniesieniu do 3.662 osób. W związku z ciężką sytuacją H., wprowadzano także tzw. postojowe, co dotyczyło wszystkich pracowników, w tym członków zarządu. Od początku września 2014 r. postoje w pracy są coraz dłuższe.

Od 2008 r. pogarszał się wynik finansowy pozwanej, a od 2009 r. wynik ten jest ujemny, ze stratą idącą w dziesiątki lub setki milionów złotych. Spółka posiada zaległości finansowe z tytułu podatku od nieruchomości i opłat za gospodarowanie odpadami komunalnymi, z tytułu podatku od towarów i usług, z tytułu składek na FUS oraz FPiFGŚP, za dostawy energii elektrycznej i gazu. Stan finansowy spółki w ostatnich miesiącach uległ jeszcze dalszemu pogorszeniu, co ma związek z sytuacją polityczną na wschodzie Ukrainy, gdzie ma siedzibę właściciel Spółki (D.) i siedzibę główna huta, która zaopatruje H. w C. we wsad (W.), która nie pracuje na skutek działań wojennych. Obecnie roczny budżet pozwanej na wynagrodzenia wynosi ok. 67-70 mln złotych brutto. Zdarzają się opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracowniczych. Środki na fundusz socjalny, z uwagi na sytuację finansową, przekazywane są z dużym opóźnieniem.

Zgodnie z postanowieniami Pakietu Socjalnego, w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy, inwestor strategiczny gwarantował a pracodawcy zobowiązali się, że zapewnią trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom przez okres 120 miesięcy (gwarancja zatrudnienia) - art. 6. W myśl art. 7 ust. 1, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy było naruszeniem gwarancji zatrudnienia (...). Wedle art. 8 ust. 1 lit. „b” Pakietu, gwarancja zatrudnienia nie dotyczyła pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. Zgodnie z ust. 2 art. 8, wyłączenia z gwarancji zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, miały zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 10 ust. 1 Pakietu, w przypadku rozwiązania w okresie gwarancji zatrudnienia z pracownikami za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1 lit. „e”, z wyjątkiem rozwiązania za porozumieniem stron, o którym mowa w art. 8, ust. 1, lit. „h”

powyżej, Spółki miały wypłacić wszystkim takim pracownikom odprawę, której wysokość stanowiła 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 miała być w wysokości proporcjonalnej. W myśl art. 10 ust. 2, w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, odprawa wypłacana zostaje jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1. W ust. 3 powołanego artykułu określono, iż 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.

Sąd Apelacyjny, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno-gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia prawa pracy i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współżycia społecznego. Żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu niedotrzymania przyrzeczenia wieloletniego zatrudnienia podlega zatem, tak jak każde roszczenie, ocenie w świetle art. 8 k.p. i może być oddalone lub zasądzone w ograniczonej wysokości ze względu na nadużycie prawa podmiotowego w zależności od sądowej oceny istotnych okoliczności konkretnej sprawy. W świetle tego uznał, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. podnoszony w apelacji przez stronę pozwaną był zasadny, natomiast zarzut naruszenia tego przepisu podnoszony w apelacji powoda należy uznać za całkowicie chybiony.

Sąd Apelacyjny uznał, że świetle stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w sprawie I PK 274/16, którym Sąd Apelacyjny jest związany na podstawie art. 398²⁰ k.p.c., należy ocenić, czy dochodzenie roszczenia nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., czy może być oceniane jako rażąco wygórowane i podlegać

miarkowaniu przy zastosowaniu zasady miarkowania do całej kwoty odprawy określonej w art. 10 ust. 2 Pakietu. Sąd Najwyższy zwracał uwagę na to, że jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, iż odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być oceniane jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu, a miernikami tego miarkowania mogą być: ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości 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.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że roszczenie w kwocie określonej przez powoda należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Uznał, że kwota dochodzona przez powoda odbiega od wysokości kwot zadośćuczynienia przyznawanych osobom poszkodowanym w związku z uszkodzeniem ciała czy wywołaniem rozstroju zdrowia przyznawanych przez sądy powszechne, a w niniejszej sprawie chodzi o zasądzenie na rzecz powoda rekompensaty za samą utratę pracy. Co więcej, minimalne wynagrodzenie w 2018 r. wyniosło 2.100 zł, natomiast przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosi 4.271,51 zł. Dochodzona przez powoda kwota w wysokości nieuwzględniającej nawet dochodzonego roszczenia z tytułu odsetek odpowiada zatem wynagrodzeniu w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę za okres ponad 36 lat. W chwili orzekania przez Sąd Apelacyjny równa się ona wynagrodzeniu uzyskiwanemu przez osobę osiągającą dochód w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przez 18 lat.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że, tworząc w dniu 26 lipca 2007 r. Spółkę (...), powód wniósł wkład w wysokości 400.000 zł, a następnie dokonywał dopłat do kapitału do końca 2012 r. w wysokości 77.000 zł. Ponadto wykupił wkłady w utworzonych pozostałych dwóch Spółkach. Zauważył także, że podejmowane przez powoda działania w celu uzyskania źródeł dochodu oficjalnie nie przynosiło mu środków porównywalnych do uzyskanych u pozwanej, jednakże podkreślił, że powód dysponuje bardzo wysokimi kwalifikacjami w specyficznej gałęzi przemysłu,

a nadto legitymuje się długim doświadczeniem zawodowym w zakresie szeroko pojętej działalności inwestycyjnej a przez wiele lat nie uzyskiwał kolejnego zatrudnienia z satysfakcjonującym go wynagrodzeniem, o ile w ogóle podejmował w tym celu jakiegokolwiek działania. Zwrócił przy tym uwagę, że Sąd Rejonowy w C., w sprawie VII P [...], oddalił powództwo o odszkodowanie za wydanie wadliwego świadectwa pracy, gdyż niepodjęcie pracy przez powoda nie było wynikiem wydania niewłaściwego świadectwa pracy, ale skutkiem braku aktywności w poszukiwaniu pracy. Zaznaczył, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być ustalona tak, aby pozwoliła zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej, a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Jednakże rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika - szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi – zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwać pracy. Sąd Apelacyjny podniósł, że każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego. W prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Stwierdził też, że koszt odszkodowania w dalszej perspektywie zostanie przerzucony także na pracowników pozwanej Spółki, wzięwszy pod uwagę sytuację gospodarczą i finansową, w której ona się znajduje od wielu lat, wobec trwającego od wielu lat konfliktu zbrojnego w D., jak i wobec zmiany koniunktury na stal na światowych rynkach. Sąd Apelacyjny przyjął, że wydane świadectwo pracy mogło co najwyżej utrudniać, a nie uniemożliwiać powodowi znalezienia pracy. Powód, mimo długo toczącego się procesu, nie przedstawił żadnych obiektywnych dowodów na fakt podejmowania odpowiedniej aktywności w poszukiwaniu pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powód, zwłaszcza w tym pierwszym okresie po utracie pracy u pozwanej, zaangażował się w prowadzenie działalności gospodarczej w ramach nowo utworzonej Spółki i z tą aktywnością wiązał wówczas swoją przyszłość. W tych okolicznościach fakt, że powód dopiero po paru latach od 2009 r. podjął pierwsze kroki w kierunku znalezienia zatrudnienia i w efekcie w 2010 r. uzyskał zatrudnienie poniżej jego kwalifikacji zawodowych i z dużo niższym zarobkiem,

musiał również znaleźć się w polu oceny jego roszczenia z pozwu z perspektywy nadużycia prawa, jak i zasad współżycia społecznego.

Kolejnym miernikiem miarkowania wysokości dochodzonej przez powoda odprawy, przyjętym przez Sąd Apelacyjny, była rezygnacja z roszczenia przywrócenia do pracy, bowiem na etapie, na którym powód zmienił swoje roszczenie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, z pewnością nie można było jeszcze przekreślać realnej możliwości powrotu powoda do pracy u strony pozwanej. W żadnym wypadku bowiem w tym czasie nie można było też mówić o eskalacji konfliktu stron, jak to sugerował powód.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska powoda, że przeciwko miarkowaniu w jakimkolwiek stopniu jego roszczenia miałoby przemawiać zachowanie strony pozwanej po rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia polegające na zainicjowaniu postępowania karnego przeciwko niemu po tym, jak Sąd Okręgowy utrzymał w mocy wyrok uznający rozwiązanie z nim umowy o pracę za niezgodne z prawem, czy też zaniechanie wykreślenia ze świadectwa pracy wzmianki o dyscyplinarnym zwolnieniu, pomimo uznania rozwiązania z nim umowy o pracę za niezgodne z prawem. W tym kontekście Sąd podkreślił, że Sądy obu instancji, rozpatrując po raz pierwszy jego roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, nie oceniały zasadności zarzutów stawianych powodowi, ale w zakresie pierwszej i trzeciej przyczyny oparły się na wadach formalnych, stając na stanowisku, że pierwsza - najbardziej poważna przyczyna dotknięta jest brakiem konkretyzacji, jak i wadą niezachowania 1-miesięcznego terminu (art. 52 § 2 k.p.), natomiast w przypadku trzeciej, pracodawca także nie dochował terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd uznał także, że błędna treść świadectwa pracy z dnia 5 listopada 2008 r. nie była wyrazem nękania powoda przez pracodawcę. Powód również nie przedstawił dowodów na okoliczność, że to strona pozwana ponosi odpowiedzialność za rozpad jego małżeństwa.

Wszystkie te okoliczności, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie wykluczyły możliwości powoływania się przez stronę pozwaną na nadużycie przez powoda prawa podmiotowego.

Sąd Apelacyjny zauważył też, że ustalenie wysokości odszkodowania pakietowego nie mogło przebiegać bez uwzględnienia sytuacji ekonomicznej strony

pozwanej, która w kolejnych latach uległa znacznemu pogorszeniu, co z kolei pociągnęło za sobą istotne zmiany w zakresie przysługujących pracownikom świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Sąd Apelacyjny miał na uwadze, jak długi był staż pracy powoda u strony pozwanej oraz fakt, że pozwana, negocjując uregulowania Pakietu Socjalnego, powinna też uwzględniać realia gospodarki rynkowej, w których popyt na konkretne produkty może ulegać zmianom, powinna więc wykazać się większą dozą ostrożności przy przyjmowaniu na siebie tak długich okresów gwarancji zatrudnienia.

W rezultacie Sąd Apelacyjny ocenił, że powództwo ponad kwotę 176.575,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2007 r. należało oddalić jako rażąco wygórowane, gdyż gwarancja z umowy społecznej (pakietu) zamykająca się w roszczeniu 1.885.134,28 zł jest nadmierna, niepozostająca w proporcji do szkody, jak i rażąco odbiegająca od przeciętnej stopy życiowej. Ponadto zauważył, że każda umowa o pracę może być wypowiedziana, a maksymalna ochrona kodeksowa przed zwolnieniem obejmuje 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego. W konsekwencji Sąd uznał, że realiach niniejszej sprawy uzasadnione jest zasadzenie równowartości kwoty w wysokości 19-krotności wynagrodzenia osiąganego przez powoda (pracownika), co i tak znacznie kwotowo odbiegało od kwoty najwyższej wypłaconej odprawy, obliczonej według tego algorytmu.

Wyrok Sądu Apelacyjnego powód, reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu, zaskarżył w części co do: (-) pkt. 1 lit. a) - w zakresie oddalającym powództwo w części do kwoty 1.342.567,14 zł (całości odprawy z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego oraz części odprawy z art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego w kwocie 400.000 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 maja 2007 r. do dnia zapłaty a ponad zasądzoną kwotę 167.287,68 zł z ustawowymi odsetkami od niej; (-) pkt. 3 - w zakresie oddalającym apelację powoda.

Skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 231 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez dokonywanie przez Sąd w toku postępowania apelacyjnego ustaleń w zakresie zasadności rozwiązania z powodem

umowy o pracę i przyczyn uznania tego wypowiedzenia za niezgodne z prawem nie w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalonego przed Sądem pierwszej instancji i w konsekwencji przyjęcie, że „Sądy I i II instancji rozpatrując po raz pierwszy jego roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie oceniały zasadności zarzutów stawianych powodowi, ale w zakresie pierwszej i trzeciej przyczyny oparły się na wadach formalnych, stając na stanowisku, że pierwsza - najbardziej poważna przyczyna dotknięta jest brakiem konkretyzacji jak i wadą niezachowania 1-miesięcznego terminu (art. 52 § 2 k.p.), natomiast w przypadku trzeciej, pracodawca także nie dochował terminu z art. 52 § 2 k.p. Jedynie co do drugiej przyczyny Sąd uznał, że pozwana nie wykazała jej prawdziwości” oraz „[...] trzeba zwrócić uwagę, że pozwana zgłosiła do organów ścigania wnioski o podejrzenie popełnienia czynów karalnych, a Prokuratura po przeprowadzeniu dochodzenia wystosowała akt oskarżenia do Sądu.” W ocenie skarżącego, zaskarżony wyrok dokonuje oceny i analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz zarzutów apelacyjnych podniesionych przez powoda jedynie na korzyść jednej ze stron (pозwanej), a zatem z naruszeniem zasady z art. 382 k.p.c. orzekania przez sąd drugiej instancji na podstawie całokształtu materiału dowodowego, bowiem pomija inne istotne dowody, w tym w szczególności: (-) ustalenia zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w C. z dnia 23 listopada 2011 r. (sygn. IV Pa [...]), który wskazywał, że tak naprawdę każda z trzech przyczyn wskazana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia była bezpodstawną merytorycznie, a Sąd wydający zaskarżony wyrok, zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c., był tymi ustaleniami związany; (-) ustalenia poczynione w toku postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w C.w sprawne o sygn. 3 Ds. [...], a także Sądem Rejonowym w C. (sygn. XI K [...]) i Sądem Okręgowym w C. (sygn. VII Ka [...]), w toku których z 14 zarzutów stawianych powodowi przez pozwanego, akt oskarżenia ostatecznie obejmował tylko jeden z nich, od którego to powód został prawomocnie uniewinniony - w sytuacji, gdy powyższe dowody i okoliczności miały istotne znaczenie dla oceny zasadności powołania się przez pozwanego na zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 k.p.) w sytuacji, gdy

pozwany sam w stosunku do powoda dopuścił się naruszenia prawa podmiotowego, a zatem nie może powoływać się na takie naruszenie przez powoda;

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez rozbieżność pomiędzy treścią pkt. 1 lit a) sentencji zaskarżonego wyroku oraz treścią jego uzasadnienia w zakresie, w jakim ustalono wysokość należnej powodowi odprawy z Pakietu Socjalnego, gdyż: (-) sentencja wyroku ustala tą odprawę w wysokości 167.287,68 zł, a z treści uzasadnienia wynika, że zaskarżonym wyrokiem powodowi powinna być przyznana odprawa odpowiadająca wysokości jego 19-miesięcznej pensji, tj. w kwocie 176.575,44 zł, a uzasadnienie zaskarżonego wyroku w żaden sposób nie wyjaśnia tej rozbieżności, co uniemożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku w tym zakresie.

Skarżący zarzucił także naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie oraz art. 44 ust. 5 Pakietu Socjalnego przez jego niezastosowanie, polegające na przyjęciu, że żądanie przez powoda zasądzenia odprawy w wysokości przewidzianej co najmniej w art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego, podczas gdy pozwana nie może powoływać się na nadużycie przez powoda prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), w sytuacji, gdy jej postępowanie również stanowiło nadużycie takiego prawa - w sposób oczywiście bezprawny rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, odmawiał wydania powodowi sprostowanego świadectwa pracy, zawiadomił organy ścigania o rzekomym popełnieniu przez powoda szeregu przestępstw na szkodę I. [...] H. [...], a ponadto zaniechał ustalenia wysokości odprawy przewidzianej w Pakiecie Socjalnym, co jest działaniem na szkodę Skarbu Państwa (ogółu podatników), bowiem gwarancje socjalne przewidziane Pakietem Socjalnym stanowiły składową ceny zakupu H. [...] przez pozwaną, a brak ich realizacji (poprzez wypłatę odpraw należnych pracownikom) powodował, że Skarb Państwa ponosił szkodę nie uzyskując części wartości sprywatyzowanego przedsiębiorstwa;

(-) art. 8 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i dokonanie w oparciu o ten przepis miarkowania wysokości należnej powodowi odprawy z Pakietu Socjalnego, przyjmując, że za

miarkowaniem (obniżeniem) wysokości odprawy należnej powodowi przemawia: (-) fakt, że powód nie poszukiwał efektywnie zatrudnienia na podobnym stanowisku, jakie posiadał w chwili zwolnienia (w zakresie kwalifikacji, jak i wysokości wynagrodzenia); (-) rezygnacja z domagania się przez powoda przywrócenia do pracy niedługo po wytoczeniu powództwa o uznanie wypowiedzenia za niezgodne z prawem, tj. na etapie, na którym „nie można było jeszcze przekreślać realnej możliwości powrotu powoda do pracy u pozwanej”; (-) wysokość odpraw, jakie były dotychczas wypłacane przez pozwaną w ramach realizowanego programu dobrowolnych odejść, które wynosiły maksymalnie 19-krotność miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, podczas gdy powód po rozwiązaniu z nim umowy o pracę zdecydował o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej, która, w jego ocenie, w tamtym czasie mogła przynieść mu zadowalające przychody, tym bardziej że dotychczas powód pracował tylko u pozwanego - w specyficznej branży hutniczej - a znalezienie zatrudnienia na podobnym stanowisku i za zbliżonym wynagrodzeniem w C. (i najbliższej okolicy) było praktycznie niemożliwe, a gdy realizacja założonego przedsięwzięcia gospodarczego okazała się niemożliwa powód rozpoczął poszukiwanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę; (-) decyzja o rezygnacji przez powoda z żądania przywrócenia do pracy powinna być oceniana na moment orzekania przez sąd o bezpodstawności wypowiedzenia (zgodnie z dyspozycją art. 316 § 1 k.p.c.), kiedy to z uwagi na konflikt stron orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy było niemożliwe; (-) pozwany przez całe postępowanie w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za sprzeczne z prawem nie zaproponował powodowi możliwości powrotu do pracy, a wręcz przeciwnie podejmował wszelkie działania w celu zdyskredytowania powoda jako pracownika; (-) odprawy wypłacane innym pracownikom pozwanej były poprzedzone negocjacjami w ramach programu dobrowolnych odejść i wspólnie ustalone z każdą z grup pracowników, a program ten był realizowany dopiero od połowy 2013 r. (po 8 latach od zwolnienia powoda), kiedy to do zakończenia gwarancji zatrudnienia z Pakietu Socjalnego pozostało nieco ponad 2 lata (kończyły się 28 października 2015 r.); a z drugiej strony, zdaniem skarżącego, pominięto przy tym okoliczności, że: (-) należy rozróżnić sytuację, kiedy pracownik otrzymywał odprawę w ramach programu

dobrowolnych odejść, a zatem wiedział, że ustanie jego stosunek pracy i mógł się to tego przygotować, od sytuacji powoda, z którym umowa o pracę została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia, pozostawiając go bez stabilnego źródła dochodu; (-) powód w wyniku bezprawnego działania pozwanej utracił stabilne źródło dochodu oraz dodatkowe świadczenia z tym związane (trzynasta pensja, premie, świadczenia emerytalne), które nie były możliwe do uzyskania w przedsiębiorstwach prywatnych, (-) cała kariera zawodowa powoda była związana z pracą w przedsiębiorstwie pozwanego, które było jedynym przedsiębiorstwem hutniczym na terenie miasta C., co utrudniałoby mu znalezienie pracy na podobnym poziomie, jeżeli chodzi o stanowisko, jak i wysokość wynagrodzenia, a ponadto, (-) odprawa określona w art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego miała na celu zrekompensowanie pracownikowi utraconych dochodów z uwagi na naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia natomiast odprawa powinna spełniać jeszcze funkcję represyjną i stymulującą, aby zapobiec próbom naruszenia gwarancji zatrudnienia przez pracodawcę, co miała zapewniać jej podwójna wysokość określona w art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że jest ona oczywiście uzasadniona, ponieważ żądanie przez powoda zasądzenia na jego rzecz odprawy w wysokości określonej w art. 10 ust. 1 i ust. 2 Pakietu Socjalnego nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego, a ponadto - zachodzi oczywista rozbieżność pomiędzy sentencją wyroku a jego uzasadnieniem powodująca, że brak jest możliwości ustalenia, jaką kwotę chciał zasądzić na rzecz powoda, tj. 167.287,68 zł wskazaną w sentencji, czy też 176.575,44 zł wskazywaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ewentualnie, jako przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, Skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, tj.: a) czy w sytuacji, gdy pozwany pracodawca nadużywał prawa podmiotowego w stosunku do pracownika może on powoływać na nadużycie przez pracownika prawa podmiotowego polegającego na żądaniu odprawy z Pakietu Socjalnego; b) czy w sytuacji, gdy ogólna wartość gwarancji zatrudnienia wynikająca z zapisów Pakietu Socjalnego była elementem składowym ceny jaką miał uregulować inwestor w zamian za akcje przysługujące w przedsiębiorstwie państwowym H. [...], inwestor ten jako pracodawca będzie

uprawniony do miarkowania wysokości roszczeń wynikających z zapisów Pakietu Socjalnego? Z kolei na wypadek przyjęcia, że mimo nadużycia przez pracodawcę prawa podmiotowego pracownika możliwe jest miarkowanie należnej pracownikowi odprawy z Pakietu Socjalnego, Skarżący wskazał na kolejne zagadnienia prawne, tj.: c) czy miarkując wysokość należnej pracownikowi odprawy wynikającej z zapisów Pakietu Socjalnego powołując się na fakt żądania przez pracownika przywrócenia do pracy, należy oceniać to żądanie (lub jego brak) na moment wytoczenia powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem czy też na moment wyrokowania przez sąd w tym przedmiocie; d) czy podstawą miarkowania i ustalania wysokości odprawy z Pakietu Socjalnego należnej pracownikowi, z którym bezprawnie rozwiązano umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia może być odniesienie do wysokości takich odpraw wypłacanych innym pracownikom, którzy zdecydowali się dobrowolnie odejść (za porozumieniem stron); e) czy należna pracownikowi odprawa wynikająca z zapisów Pakietu Socjalnego powinna spełniać tylko funkcję kompensacyjną i być przyznawana (lub miarkowana) maksymalnie do wysokości utraconego przez pracownika zarobku czy też miarkowanie powinno obejmować jedynie odprawę w zakresie, który miał spełniać wyłącznie funkcję represyjną?

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] w zaskarżonej części i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zaś w przypadku uznania, że zachodzą przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c., o uchylenie wyroku i zasądzenie na rzecz powoda dodatkowo kwoty 1.175.279,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 15 maja 2007 r., a także kosztami procesu za wszystkie instancje, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa udzielonego z urzędu według norm przepisanych na zasadzie § 8 pkt 7 w zw. z § 16 ust. 4 pkt 1 i § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej

udzielonej przez adwokata z urzędu, przy czym pełnomocnik skarżącego oświadczył, że koszty te nie zostały pokryte ani w całości ani też w części.

Na wypadek oddalenia skargi kasacyjnej, skarżący wniosł o nieobciążanie go - na zasadzie art. 102 k.p.c. - kosztami ewentualnego zastępstwa procesowego pozwanego, a także o przyznanie od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika skarżącego wyznaczonego z urzędu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych na zasadzie § 8 pkt 7 w związku z § 16 ust. 4 pkt 1 i § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania sądowego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub załączonego spisu na rozprawie i nieuwzględnienie wniosku strony powodowej o nieobciążanie jej takimi kosztami.

Sąd Najwyższy, w związku z upadłością strony pozwanej, postanowieniem z dnia 20 listopada 2019 r. zawiesił z urzędu postępowanie w sprawie, wezwał do udziału w sprawie syndyka masy upadłości strony pozwanej oraz podjął z urzędu postępowanie kasacyjne. Następnie postanowieniem z dnia 19 lutego 2021 r. odmówił zawieszenia postępowania kasacyjnego.

Syndyk masy upadłości I. [...] H. [...] Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w C. w odpowiedzi na wezwanie Sądu z dnia 23 września 2020 r., pismem z dnia 30 września 2020 r., poinformował, że powód dokonał zgłoszenia w postępowaniu upadłościowym I. [...] H. [...] Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w C. po wyznaczonym przez sąd upadłościowy terminie i po złożeniu przez syndyka listy wierzytelności do sądu upadłościowego. Zgłoszenie wierzytelności powoda zostało doręczone syndykowi w dniu 11 września 2020 r. Syndyk wskazał, że w przygotowaniu jest uzupełniająca lista wierzytelności. Syndyk podtrzymał stanowisko o konieczności zawieszenia postępowania sądowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie zauważyć należy, że Sąd Najwyższy w wyroku I PK 274/16 stwierdził, 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). Zwrócił uwagę, że w judykatach tych Sąd Najwyższy nie uznawał, że rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy automatycznie zwalnia pracodawcę z ustalonej umową społeczną gwarancji zatrudnienia. Wskazywał natomiast, że odprawa (odszkodowanie) za naruszenie gwarancji zatrudnienia, do którego prawo wynika z umowy społecznej (pakietu 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 (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 przywołanym orzeczeniu (I PK 274/16) podkreślono, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, 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 Sąd Najwyższy (w sprawie I PK 274/16) nie podzielił poglądu skarżącego, że pozwana w toku postępowania o zasądzenie odprawy wynikającej z postanowień 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.

Przedstawione rozważania Sądu Najwyższego zawarte w powołanym wyroku bez wątpienia stanowią wykładnię przepisów prawa stanowiących podstawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W związku z tym trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c., sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy oraz nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Problem związania sądu, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie, a w wyroku z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02 (LEX nr 585801),

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że naczelną zasadą ustrojową procesu cywilnego związania sądu ma fundamentalne znaczenie i z tego powodu nie mogą być akceptowane żadne od niej odstępstwa, poza wskazanymi w ustawie (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075 i z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071). Ponadto w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy jest związany nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana, ale także podmiot wnoszący skargę kasacyjną, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy rozpoznający taką skargę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09, LEX nr 602237 i z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2015 r., I CSK 864/14, LEX nr 1746416).

Oznacza to w niniejszej sprawie, że nieistotne z punktu widzenia przyjętej i wiążącej Sąd Najwyższy wykładni prawa są argumenty oparte na tezie, że bezprawność rozwiązania (z powodem) umowy o pracę wyłącza możliwość powoływania się strony pozwanej na nadużycie przez powoda prawa podmiotowego (tzw. zasada „czystych rąk”, z której wynika, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego, nie może powoływać się klauzule generalne wynikające z art. 8 k.p. zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1957 r., II CR 343/57, OSNCP 1958 z. 3, poz. 19; z dnia 13 stycznia 1960 r., II CR 1013/59, OSNCK 1961 nr 3, poz. 67; z dnia 13 maja 1960 r., II CR 1013/59, OSNCK 1961 nr 2, poz. 67; z dnia 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSNCP 1963 z. 2, poz. 31; z dnia kwietnia 1963 r., III CR 117/62, PiP 1964 z. 4, s. 703; z dnia 29 stycznia 1964 r., III CR 344/63, OSNC 1964 nr 11, poz. 234; z dnia 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203; z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNC 1975 nr 7-8, poz. 123; z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3, poz. 47; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPIUS 1999 nr 3, poz. 87; z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00; LEX nr 510984; z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 472/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 202; z dnia 4 września 2008 r., IV CSK 196/08, LEX nr 466004). Należy przy tym zauważyć, że zasada „czystych rąk” nie jest przyjmowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sposób absolutny, bowiem zwraca się w nim uwagę, że stosowanie w wersji rygorystycznej

tej zasady prowadzić mogłaby do rozstrzygnięć niesprawiedliwych, nie powinna być więc stosowana mechanicznie ani nie może prowadzić do uproszczeń. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje 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; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1994 r., II CRN 127/94, LEX nr 82293).

Z tych względów zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zakresie ukierunkowanym na zasadę „czystych rąk”, nie może zostać uwzględniony.

W konsekwencji nietrafny jest zarzut naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 231 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., który został powiązany z powołanymi w skardze okolicznościami faktycznymi, mającymi, w ocenie powoda, skutkować niemożnością powołania się strony pozwanej na klauzule generalne z art. 8 k.p., ze względu na to, że sama dopuściła się w stosunku do powoda naruszenia prawa i zasad współżycia społecznego.

Nie ma też uzasadnienia zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż skarżący nie dostrzegł, że zasądzona przez Sąd Apelacyjny kwota jest wynikiem pomniejszenia należnej odprawy (w wysokości 19-krotności wynagrodzenia za pracę) o jednomiesięczne wynagrodzenie zasądzone w poprzednim wyroku Sądu drugiej instancji (w tym zakresie Sąd Najwyższy w sprawie I PK 274/16 nie uchylił zaskarżonego przez powoda wyroku).

Wobec powyższego zaszły podstawy uzasadniające orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy, zważywszy zwłaszcza na długotrwałość postępowania (około 14 lat) w kontekście art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i wynikającego z niego prawa do rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki.

W art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego przewidziana zostało świadczenie na wypadek naruszenia gwarancji zatrudnienia (wynoszącej 10 lat) jako dwukrotność odprawy, liczonej jak w ust. 1, czyli dwukrotność odprawy stanowiącej iloczyn liczby miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia. Tak więc, jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy, świadczenie w tej kwocie odpowiadałoby

wynagrodzeniu pracownika przez 20 lat. Wzorzec ten obrazuje w sposób oczywisty, że tej wysokości odprawa musi być oceniona jako rażąco (niegodziwie) wygórowana i podlegać miarkowaniu (art. 485 k.c. w związku z art. 484 § 2 k.c.) przez pryzmat kryteriów wskazanych przez Sąd Najwyższy w wyroku I PK 274/16, tzn. mając na względzie okoliczności najistotniejsze w tym przypadku, tj.: przeciętną stopę życiową, konieczność przerzucenia kosztów odszkodowania *de facto* na innych pracowników (realne zagrożenie niesprostania finansowym wymaganiom uzgodnionym w Pakiecie skutkującego upadłością), a także stosunek ryczałtu do wysokości szkody - art. 8 k.p.

Przewidziane w takiej jak omawiana umowa (Pakiet Socjalny) ponadstandardowe świadczenie (przywilej) w założeniu powinno z jednej strony rekompensować utratę miejsca pracy, a z drugiej stanowić sankcję za złamanie umowy. Jej wysokość nie może zatem przekroczyć granicy, powyżej której zatracają się cele rekompensująco-retorsyjne a świadczenie nabiera nieuzasadnionego aksjologicznie w prawie pracy waloru wzbogacenia charakterystycznego dla wysokiej wygranej w loterii, a więc wzbogacenia mającego przypadkowy charakter. Nie bez znaczenia jest także to, że uzgodnienie między partnerami społecznymi wygórowanych i przez to mało realnych warunków finansowych jest ze strony inwestora strategicznego swoistym „przekupstwem” związków zawodowych, mającym je przekonać do zgody na tego właśnie, a nie innego zainteresowanego kontrahenta. O ile zadaniem związków zawodowych jest ochrona interesów pracowniczych, to jednak nie może ona przekraczać standardów, których granicą jest godziwość korzyści zagwarantowanych pracownikom. Nie mogą one abstrahować od tego, że w prawie pracy gwarancje zatrudnienia wynikające z umowy o pracę nie są „dożywotnie” oraz nie mogą w gorszący odbiegać od poziomu życia społeczeństwa i nie uwzględniać, że ustalone na bardzo wysokim poziomie ciężary finansowe mogą być nie do udźwignięcia przez pracodawcę z uwagi na koniunkturę i niedające się przewidzieć inne okoliczności. Z tej perspektywy nie można zaakceptować zapewnienia pracownikom wpływów finansowych równoważnych nie tylko 20-letnim zarobkom (art. 10 ust. 2 Pakietu Socjalnego), ale także 10-letnim zarobkom (art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego).

Z innego punktu widzenia - trafnie spostrzegł Sąd Apelacyjny, że aktywność gospodarcza powoda wykazała, że utrata pracy (zwolnienie dyscyplinarne) nie pogorszyło jego sytuacji ekonomicznej do tego stopnia, aby mówić o niewymiernej szkodzie, którą może zrekompensować odpowiednio wysokie świadczenie. Jak ustalono, powód poradził sobie na rynku pracy, chociaż nie jako pracownik, ale jako prowadzący działalność gospodarczą.

Wszystkie te okoliczności prowadzą do wniosku, że odpowiednią kwotą odprawy jest połowa kwoty, jaka by się powodowi należała z art. 10 ust. 1 Pakietu Socjalnego (942.567,14 zł), tj. kwota 471283,57 zł. Biorąc pod uwagę, że Sąd Najwyższy (w wyroku I PK 274/16) nie uchylił wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 14 października 2015 r., co do zasądzonej w tym wyroku kwoty 9.293,76 zł oraz zasądzoną przez Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku (z dnia 3 października 2018 r.), kwotę 167.287,68 zł (razem 176.575,57 zł), pozostała do zasądzenia kwota 294.708,13 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w części i orzekł co do istoty sprawy (art. 398¹⁶ k.p.c.), oddalając dalej idącą skargę kasacyjną (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., przy uwzględnieniu, że powód w ostatecznym wyniku wygrał sprawę w 25% i biorąc za podstawę § 2 pkt 7 w związku z § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) oraz § 8 pkt 7 w związku z § 16 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 18), a także art. 113 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.), uznając, że nie było podstaw do zwolnienia powoda z części opłaty od skargi kasacyjnej.

