

Wyrok z dnia 3 października 2005 r.

III PK 82/05

Pracownik, który odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), kwestionując istnienie przyczyny wypowiedzenia, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy z art. 8 tej ustawy (art. 409 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 października 2005 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Spedycji Międzynarodowej C.H. W. SA w W. przeciwko Barbarze S. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 10 marca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy w Rzeszowie, w sprawie z powództwa Przedsiębiorstwa Spedycji Międzynarodowej C.H. W. SA z siedzibą w W. przeciwko Barbarze S., zaskarżonym wyrokiem oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 24 listopada 2004 r. [...], utrzymującego nakaz zapłaty, zgodnie z którym pozwana miała zapłacić na rzecz powoda kwotę 10.275 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 marca 2003 r. tytułem zwrotu nienależnie otrzymanej odprawy pieniężnej oraz kwotę 2.619,80 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację.

W dniu 4 czerwca 2002 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., dalej nazywana ustawą o zwolnieniach grupowych) i wypłacił we wrześniu 2002 r. odprawę pieniężną w wysokości 10.275 zł.

W dniu 11 czerwca 2002 r. pozwana wystąpiła przeciwko powodowi z żądaniem wypłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Sąd, dzieląc jej argumentację, uznał, że przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista, mało konkretna, a zamiar zwolnienia został nieprawidłowo skonsultowany ze związkiem zawodowym. Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2002 r. [...] zasądził zatem od Przedsiębiorstwa na rzecz pozwanej w niniejszej sprawie odszkodowanie w kwocie 10.275 zł. Wskutek tego powód uznał, że wypłacona odprawa stała się nienależna. Wezwał więc pozwaną do zawarcia ugody i zaproponował zarachowanie wcześniej wypłaconej odprawy w poczet należnego odszkodowania. Ponieważ pozwana nie przystała na te warunki i zagroziła wszczęciem postępowania egzekucyjnego, to strona powodowa wypłaciła należne odszkodowanie.

W ocenie Sądu Okręgowego odprawa wypłacona powódce była świadczeniem nienależnym, albowiem brak było jakichkolwiek podstaw do stosowania w przedmiotowej sprawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Do rozwiązania z pozwaną umowy o pracę nie doszło bowiem z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1. Biorąc pod uwagę, że w prawie pracy konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania stosunku pracy nie jest akceptowana, każde, nawet najbardziej nedorzeczne wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje skutek, dopóki nie zostanie ono podważone na drodze sądowej. Dlatego też początkowo strona pozwana była zobowiązana do wypłaty należnej odprawy, mimo że przyczyny, które wskazywała, okazały się w istocie nieprawdziwe. Owa podstawa świadczenia odpadła jednak z chwilą uprawomocnienia się wyroku zasądającego odszkodowanie na rzecz strony pozwanej. Występując z przedmiotowym żądaniem przyjmowała ona, że wypowiedzenie nie jest zasadne, a przyczyny w nim wskazane nierzeczywiste.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożyła pozwana. Zaskarżając go w całości, zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 405 k.c., poprzez przyjęcie, że wypłacona odprawa pieniężna jest, z uwagi na stwierdzenia zawarte w późniejszym uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 16 grudnia 2002 r., świadczeniem nienależnym; 2) art. 409 k.c., wyrażające się w przyjęciu, że pozwana wyzbywając się korzyści w postaci odprawy pieniężnej wypłaconej jej dobrowolnie przez powoda powinna była już w momencie jej otrzymania liczyć się z obowiązkiem zwrotu; 3) art. 411 pkt 1, 2 i 4 k.c., przez nieuwzględnienie, że wypłacenie odprawy pieniężnej nastąpiło dobrowolnie przez powoda w dniu 26 września 2002 r., a więc w czasie wyraźnie poprzedzającym wydanie wyroku z dnia 16 grudnia 2002 r. przez Sąd Rejonowy, od wydania którego można byłoby hipotetycznie mówić o wierzytelności powoda z tytułu rzekomo nienależnej wypłaty świadczenia przez pracodawcę oraz że spełnienie świadczenia w formie odprawy pieniężnej należy uznać w obliczu celu, na jaki pozwana ją zużyła - będąc osobą bezrobotną - za zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem skarżącej w sprawie zachodzi potrzeba zapewnienia jednolitej wykładni przepisów art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 405 i 409 k.c., co w szczególności dotyczy sytuacji, w której „pracownik zgodnie z obowiązującym prawem odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, uzyskał korzystne dla siebie rozstrzygnięcie i należne odszkodowanie, a potem żąda się od niego zwrotu wypłaconych świadczeń jako nienależnych, choćby nawet je zużył, co czyni z wypłaconej odprawy rodzaj świadczenia „na próbę”. Ponadto konieczne jest zapewnienie jednolitej linii w orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie odpraw pieniężnych i udzielenie odpowiedzi na pytanie: „czy zasadność ich wypłat może być uzależniona od realizowania przez pracodawców bądź odstąpienia przez nich od realizacji pierwotnych zamiarów dotyczących redukcji zatrudnienia, mimo że zostały one wcześniej pracownikowi zakomunikowane jako przyczyny dokonanego wypowiedzenia.”

Skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonych wyroków Sądów obu instancji oraz oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, względnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Ponieważ zarzuty formułowane przez skarżącą opierały się wyłącznie na naruszeniu prawa materialnego, to istota sporu sprowadza się do rozważenia, czy skuteczne zakwestionowanie przez pracownika w postępowaniu sądowym przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, którymi zdaniem pracodawcy były okoliczności, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, może uzasadniać zwrot odprawy, wypłaconej wcześniej przez pracodawcę. Konieczne jest rozstrzygnięcie, czy pozwana miała prawo do odprawy pieniężnej oraz czy musiała liczyć się z obowiązkiem jej zwrotu.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę wbrew wymogom przewidzianym w przepisach prawa pracy jest czynnością wadliwą. Dokonanie takiej czynności związane jest z określonymi sankcjami. W prawie pracy jest jednak regułą, że wadliwe wypowiedzenie wywołuje skutek prawny, co oznacza, że nawet gdyby pracodawca dokonał wypowiedzenia bez uzasadnionej przyczyny, co miało miejsce w niniejszej sprawie, to i tak doprowadzi ono do rozwiązania umowy o pracę, a co więcej zaktualizuje - biorąc pod uwagę wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) - obowiązek wypłaty odprawy. Ewentualna weryfikacja takiego oświadczenia możliwa jest więc wyłącznie w drodze sądowego rozpatrzenia odwołania złożonego przez pracownika. Na gruncie prawa pracy nie występuje zatem ochrona trwałości stosunku pracy z mocy prawa, w oparciu o sankcję nieważności bezwzględnej, lecz ochrona, która uruchamiana jest dopiero wskutek odwołania się przez pracownika do sądu pracy. Stąd też pracownik występujący z żądaniem uznania złożonego wypowiedzenia za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem domaga się w istocie wzruszenia jego podstawy i usunięcia wywołanego przezeń skutku. Ponieważ w przedmiotowej sprawie pozostaje poza sporem, że złożone przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na brak przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych było nieuzasadnione, to konsekwencją tego była bezpodstawna wypłata odprawy (por. art. 8 tej ustawy). Tym samym prawomocny wyrok sądowy zasądzający odszkodowanie z tego tytułu przesądza o zakwalifikowaniu wypłaconej odprawy jako świadczenia nienależnego, co w przypadku żądania zwrotu pozwala, wobec nieuregulowania tej kwestii w przepisach Kodeksu pracy, na zastoso-

wanie odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p. w związku z art. 405 i nast. k.c.).

Pozostaje zatem również do rozważenia, czy pozwana miała obowiązek zwrotu odprawy pieniężnej. Zgodnie bowiem z art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Okoliczności faktyczne, leżące u podstaw niniejszego sporu, a w szczególności chronologia wydarzeń, jakie miały miejsce w związku z wypłatą odprawy i wystąpieniem przez pozwaną o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, prowadzą do jednoznacznego wniosku, że pozwana powinna była liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy. Skarżąca wystąpiła bowiem przeciwko powodowi w czerwcu 2002 r., a odprawa została jej wypłacona trzy miesiące później. Żądając zatem prawnej ochrony już w tym momencie powinna była wiedzieć, że skuteczne zakwestionowanie podanych przyczyn wypowiedzenia, prowadzi do odpadnięcia podstawy do wypłaty tej odprawy.

Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (podobnie, jak uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy przywrócenie do pracy) i odprawa pieniężna wypłacana z tytułu zwolnień grupowych to dwie odrębne instytucje prawne, a prawo do nich powstaje w ściśle określonych przypadkach. Z logicznego punktu widzenia pomiędzy zakresami zastosowania obu regulacji zachodzi relacja alternatywy rozłącznej. Jeśli bowiem pracodawca rozwiązał umowę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy. W takiej sytuacji pracownik nie nabywa prawa do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny. Jeśli zaś przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 k.p., tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa nie staje się świadczeniem nienależnym wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia.

Niniejsza konstatacja pozostaje w zgodzie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 3 marca 2005 r. (I PK 192/04, niepublikowany),

stwierdzono bowiem, że pracownik, który od organu rentowego oraz pracodawcy, a więc dwukrotnie, pobrał jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, obowiązany jest je zwrócić pracodawcy działającemu w błędnym przekonaniu o obowiązku świadczenia i nie może się od tej powinności uwolnić zarzutem, że przy dołożeniu należytej staranności pracodawca mógł dany wypadek prawidłowo zakwalifikować pod względem faktycznym i prawnym. Tym samym uznano, że nawet pozostawanie pracodawcy w błędnym przekonaniu co do obowiązku wypłaty określonego świadczenia nie zwalania pracownika z obowiązku jego zwrotu, jeśli okazało się, że jest ono nienależne.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. jak w sentencji.

=====