

**Wyrok z dnia 21 czerwca 2005 r.**

**II PK 304/04**

**Zasądzenie na podstawie art. 59 k.p. odszkodowania z tytułu rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie wyłącza zasądzenia odprawy na podstawie art. 8 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.).**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Barbara Wagner, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Janusza A. przeciwko A.B. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 29 kwietnia 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt I, III i IV w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 25 listopada 2003 r. [...] i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 2.200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Powód Janusz A. wniósł o zasądzenie od pozwanej A.B. Spółki z o.o. w W. kwoty 28.504 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na czas określony do dnia 30 czerwca 2006 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora naczelnego. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z

dniem 20 czerwca 2002 r. „z powodu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” U strony pozwanej miały miejsce zwolnienia grupowe. Spośród 15 zatrudnionych osób w okresie 3 miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy z powodem i 3 miesiące po tej dacie rozwiązano umowę o pracę z 7 osobami. Na miejsce powoda nie zatrudniono nikogo nowego. Jego obowiązki przejęli prezes i wiceprezes strony pozwanej. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - uwzględniając powództwo - zasądził na rzecz powoda kwotę 28.632 zł wraz z odsetkami.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu zaskarżonym wyrokiem uwzględnił apelację strony pozwanej w zakresie zasądzenia na rzecz powoda odprawy na podstawie art. 8 ust. 2 pkt 3 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.) i zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądzoną na rzecz powoda kwotę obniżył do kwoty 14.316 zł, nie naruszając orzeczenia o odsetkach. Podzielając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy stwierdził, iż pracodawca w swym oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia podał jako przyczynę przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czego nie można uznać za spełnienie zasadniczego warunku prawidłowości takiego oświadczenia - podania przyczyny, dla której rozwiązano umowę o pracę. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było wadliwe i zasądził na jego rzecz odszkodowanie (art. 59 k.p.). Sąd Okręgowy nie podzielił jednak poglądu Sądu pierwszej instancji, iż odszkodowanie to podlega kumulacji z odprawą pieniężną z art. 8 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Stąd też uznał, iż żądanie przez powoda odprawy nie mogło być uwzględnione.

Kasację od powyższego wyroku wniósł powód. Zarzucił w niej naruszenie art. 8 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych oraz art. 58 w związku z art. 59 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę pracownikowi nie może przysługiwać obok odszkodowania odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Przedmiotem sporu w postępowaniu kasacyjnym jest prawo powoda do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Sąd Rejonowy oraz powód zgodnie stwierdzają, że jeżeli rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem, a jednocześnie zwolniony pracownik spełnia przesłanki do uzyskania tej odprawy, to zachodzi kumulacja roszczenia o odprawę z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Jest to pogląd powszechnie przyjęty (por. między innymi uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407). Przyczyną uwzględnienia apelacji strony pozwanej była błędna interpretacja art. 59 k.p. Z przepisu tego wynika, że w razie rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (a taka umowa łączyła strony) pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Trafnie podniesiono w kasacji, że słowo „wyłącznie” nie odnosi się do wszystkich roszczeń pracownika wobec pracodawcy, a jedynie ogranicza, we wskazanym zakresie, prawo wyboru pracownika między roszczeniem o przywrócenie do pracy a roszczeniem o odszkodowanie (art. 56 k.p.) Nadto prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. W szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika. W rozpoznawanej sprawie przyczyna leżała po stronie pracodawcy, co ustalił Sąd Rejonowy, a Sąd Okręgowy nie zmienił tych ustaleń faktycznych.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>15</sup> § 1 i art. 98 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====