

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Ustawa o grupowych zwolnieniach — obowiązek zwrotu odprawy z art. 8 ust. 1 w odniesieniu do zwolnień indywidualnych (art. 10 ust. 1) — najnowsze orzecznictwo

Act on collective redundancies — the obligation to return the severance pay under Article 8(1) as regards individual redundancies — latest case law

Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do skatalogowania sytuacji, w których odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych wypłacona zwolnionemu pracownikowi staje się świadczeniem nienależnym. Szczególną uwagę poświęca wypowiedziom Sądu Najwyższego odnoszącym się do zwolnień indywidualnych w trybie powołanej ustawy (art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r.).

Słowa kluczowe

zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika, odprawa z tytułu zwolnień grupowych, świadczenie nienależne

JEL: K31

Abstract

The author presents the case law of the Supreme Court relating to the cataloging of situations in which the severance pay provided for in Article 8 of the Act on collective redundancies, paid to the dismissed employee becomes an undue benefit. She puts special attention to the statements of the Supreme Court relating to individual dismissals under the Act (Article 10 of the Act of March 13, 2003).

Keywords

dismissal for reasons not related to the employee, severance pay for collective redundancies, undue benefit

Przypomnijmy, że w odniesieniu do zwolnień indywidualnych na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2018 poz. 1969 ze zm.) podstawową przesłanką prawa do odprawy z art. 8 ust. 1 ustawy jest rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 10 ust. 1 ustawy).

Przyczyny te mogą mieć różnicowany charakter i jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010/21-22/ 259), mogą być mniej lub bardziej istotne.

Wątek ten został szerzej rozwinięty w wyroku Sądu Najwyższego z 25 listopada 2021 r., II PSKP 67/21 (niepubl.).

W jego uzasadnieniu wskazano, że ujęcie przyczyn ustania stosunku pracy w sposób negatywny (nie dotyczące pracownika) pozwala przyjąć, że przyczyny wypo-

wiedzenia mogą leżeć po stronie pracodawcy (na przykład konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmiana produkcji lub zakresu działania pracodawcy, przekształcenie własnościowe) bądź w ogóle nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy, na przykład zniszczenie zakładu pracy przez zjawiska atmosferyczne, a więc siła wyższa. Przepisy ustawy nie mają natomiast zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika (dotyczą pracownika), a więc w szczególności mają źródło w jego zachowaniu, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Wówczas przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca pracownika (nawet jeśli występuje) nie ma charakteru wyłączności. Wynika z tego, że podstawowym obowiązkiem sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika.

Ad casum ustalono, że przyczyna podana pozwanemu przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była prawdziwa (była fikcyjna), bowiem u pracodawcy nie doszło do likwidacji stanowiska pracy. W związku z tym (w poprzednim prawomocnie zakończonym postępowaniu) zasądzono na rzecz pracownika odszkodowanie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ustalenie w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, prowadzi do uznania bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej, skoro świadczenie to przysługuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn. Wyrok sądu pracy uwzględniający powództwo pracownika, przywracający do pracy lub zasądzający odszkodowanie z tytułu tego rodzaju niezgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy, przesądza zatem o zakwalifikowaniu wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, oznacza bowiem stwierdzenie odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty tej należności (art. 410 § 2 k.c.). Świadczenie mające charakter nienależnego powinno być zatem zwrócone osobie, która dokonała jego wypłaty (art. 410 § 1 k.c. w związku z art. 405 k.c.; wyroki SN z 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012/15-16/192; z 11 września 2007 r., II PK 21/07, LEX nr 896051 oraz z 5 października 2007 r., II PK 29/07, „Monitor Prawa Pracy” 2008/1/30).

W wyroku II PSKP 158/05 Sąd Najwyższy dostrzegł jednak obowiązek zwrotu odprawy pieniężnej na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu byłby niewątpliwym, gdyby po uzyskaniu korzystnego orzeczenia sądowego pracownik został przywrócony do pracy. Wówczas odpadłaby w ogólności podstawa wypłaty odprawy, jaką jest rozwiązanie stosunku pracy (por. wyroki SN: z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006/23-24/357; z 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007/13-14/188 oraz z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LEX nr 738349). Inaczej jest w przypadku zasądzenia przez sąd odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem lub niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę. Może to nastąpić w oparciu o różne okoliczności prawne i faktyczne, czyli naruszenie różnych przepisów o wypowiedzaniu i różne przyczyny uznania niezasadności wypowiedzenia. Mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa nie staje się więc świadczeniem nienależnym wówczas, gdy w rzeczywistości istniała przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika (art. 10 ust. 1 związku z art. 8 ust. 1 ustawy), a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (tak trafnie w uzasadnieniu wyroku SN z 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14, LEX nr 1682206). W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia okazała się wadliwa (pozorna, fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), a jednocześnie nie zachodzą jakiegokolwiek przyczyny, które

można łączyć z osobą pracownika (przyczyny dotyczące pracownika).

A zatem, ponieważ prawo do odprawy powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika z pracy, to wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy fikcyjnej (nieprawdziwej, pozornej) przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (w każdym razie z przyczyn niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy (por. także wyrok SN z 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09, LEX nr 550996).

Wskazanie w wypowiedzeniu pozornej jego przyczyny może nastąpić z zamiarem bezpośrednim osoby działającej w imieniu pracodawcy (wskutek kłamstwa), jak i nieumyślnie (wskutek błędu, pomyłki). Jak trafnie podnosi się w doktrynie (Raczkowski, 2010, s. 227), to że przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazuje się wadliwa, nie oznacza, iż nie istniała inna przyczyna, również nieleżąca po stronie pracownika (por. także Babańczyk, 2012, s. 67).

Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy, gdyż przesłanką prawa do tej odprawy nie jest wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę (jego niezgodność z przepisami bądź bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć i mieć charakter wyłączny (por. wyrok SN z 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010/3-4/32 i szeroko powołane w nim orzecznictwo). Jeżeli takie przyczyny rzeczywiście istniały, to pracownik zachowuje prawo do odprawy, mimo zasądzenia na jego rzecz odszkodowania ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (por. wyrok SN z 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006/15-16/239). W tym przypadku żądanie zwrotu odprawy jest bezzasadne, skoro była ona świadczeniem należnym w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ostatecznie zatem należy przyjąć, iż zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. wskutek wskazania przez pracodawcę (błędnie lub nieprawdziwie) w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę pozornej przyczyny (fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy) nie powoduje, że odprawa wypłacona pracownikowi staje się świadczeniem nienależnym, gdy nie występowały jakiegokolwiek przyczyny dotyczące pracownika (art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Bibliografia/References

Babańczyk, B. (2012). Prawo do odpłaty i obowiązek jej zwrotu. *Wiedza Prawnicza*, (4).

Raczkowski, M. (2010). Bezpodstawne wzbogacenie w prawie pracy. W: Z. Niedbała (Red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.

Marta Postuła | Anna Kawarska

Instrumenty zarządzania finansami publicznymi w Unii Europejskiej



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

PWE

poleca

Po więcej informacji
zapraszamy na stronę
Wydawnictwa

www.pwe.com.pl