



Sygn. akt II PK 134/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. [...] Spółki Akcyjnej w W.

przeciwko W. M.

o zwrot odprawy pieniężnej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 5 grudnia 2013 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę
900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 26 lutego 2013 r. W sprawie z powództwa P. [...] SA z siedzibą w W. przeciwko W.M. o zapłatę zasądził od

pozwanego W. M. na rzecz strony powodowej kwotę 16.890 zł tytułem zwrotu odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany W.M. był zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny od 19 kwietnia 2006 r. do 9 lipca 2006 r.; następnie zaś od 10 lipca 2006 r. do 31 stycznia 2009 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Oświadczeniem z 14 listopada 2008 r. strona powodowa w oparciu o art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wypowiedziała pozwanemu umowę o pracę z 14 listopada 2008 r. z powodu zmian organizacyjnych i likwidacji stanowiska pracy.

W związku z rozwiązaniem umowy pracę powódka wypłaciła pozwanemu odprawę pieniężną w wysokości 16.890 zł.

Pozwem z 10 grudnia 2008 r. skierowanym przeciwko stronie powodowej pozwany wniósł między innymi o przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku. Prawomocnym wyrokiem z dnia 15 marca 2010 r. Sąd Rejonowy w W. przywrócił pozwanego do pracy u strony powodowej na poprzednich warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna wskazana w oświadczeniu P. [...] SA o wypowiedzeniu W. M. umowy o pracę była pozorna.

Sąd Rejonowy przyjął, że przywrócenie pracownika do pracy w związku z ustaleniem braku przyczyn niedotyczących pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę jest równoznaczne z odpadnięciem podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej, w związku z czym przybrała ona w myśl art. 410 § 2 k.c. w związku art. 300 k.p. charakter świadczenia nienależnego, które pozwany obowiązany był zwrócić pracodawcy stosownie do treści art. 410 §1 k.c. w związku z art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy uznał także, że skoro pracownik powinien był się liczyć z koniecznością zwrotu świadczenia w postaci odprawy już w chwili składania pozwu, to, zgodnie z art. 409 k.c., nie może bronić się podnosząc, że zużył świadczenie (odprawę) w taki sposób, że nie jest już wzbogacony.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r. oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonana przez Sąd pierwszej instancji.

Odnosząc się do zarzutu skarżącego, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było odwołanie pozwanego z funkcji pełniącego obowiązki dyrektora przedstawicielstwa na Chiny, Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd w niniejszym postępowaniu związany był, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c., jedynie ustaleniem o pozornej, nierzeczywistej, niekonkretnej przyczynie wypowiedzenia, wynikającym z prawomocnego wyroku przywracającego pozwanego do pracy u strony pozwanej. Natomiast nie wiązały go żadne inne ustalenia co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji podkreślił, że nie w każdym stanie faktycznym, w którym brak jest przyczyny wypowiedzenia dotyczącej pracownika, związanej z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych mamy do czynienia ze zwolnieniem z przyczyn pracownika niedotyczących.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uwzględnieniu roszczenia, którego przesłanką jest istnienie dotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę, pomimo że okoliczności tej wywodzący z niej skutki prawne pracodawca nie udowodnił; art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), jak również art. 410 § 1 i art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, jakoby konsekwencją ustalenia w toku procesu sądowego, że przyczyny podane w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia były nieprawdziwe, było automatycznie uznanie kwoty wypłaconej pracownikowi tytułem odprawy za świadczenie nienależne, w szczególności bez potrzeby badania, czy istniały w ogóle inne przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, a jeśli tak to, czy

dotyczyły one pracownika, a w konsekwencji także niewłaściwe zastosowanie wymienionych przepisów; art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ewentualne rozwiązanie umowy o pracę w ogóle bez powodu nie stanowi rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika, podczas gdy prawidłowa wykładnia owego przepisu nakazuje przyjęcie, iż każde wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane w sytuacji, gdy brak jest ku temu przyczyny dotyczącej pracownika (związanej z jego cechami psychofizycznymi lub sposobem wykonywania pracy), jest rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyny niedotyczącej pracownika; art. 45 § 1 k.p. i art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, jakoby orzeczenie przywracające pracownika do pracy działało *ex tunc*, unieważniając bezprawne oświadczenie pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenia to zostało złożone, tym samym pozbawiając wypłatę odprawy podstawy prawnej (*causa*), podczas gdy w istocie wyrok restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, tzn. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem, a zatem na skutek takiego orzeczenia nie może odpaść podstawa prawna wypłaty odprawy, którą jest konkretne zdarzenie - rozwiązanie stosunku pracy (którego orzeczenie sądowe nie unicestwia, nie sprawia, że stało się ono niebyłe), nie zaś „ostateczne rozstanie się z danym pracodawcą”; art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu wypłaconej pozwanemu odprawy za świadczenie nienależne; art. 409 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, jakoby pracownik w każdym przypadku wytoczenia przeciwko pracodawcy powództwa, w którym kwestionuje przyczynę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, już z chwilą wniesienia pozwu powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu świadczenia nienależnego (którą to nienależność pozwany w pierwszym rzędzie kwestionuje, co znalazło odzwierciedlenie w powyższych zarzutach), w szczególności także wówczas, gdy nie istniała żadna dotycząca pracownika przyczyna rozwiązania stosunku pracy; art. 411 pkt 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

przez niewłaściwe zastosowanie (niezastosowanie) i uwzględnienie żądania zwrotu świadczenia nienależnego w sytuacji, gdy pracodawca powołujący się na pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę i pomimo tego wypłacający odprawę wie, że nie jest do świadczenia zobowiązany, a zatem żądanie zwrotu rzekomo nienależnego świadczenia jest niedopuszczalne; art. 411 pkt 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niezastosowanie, pomimo zaistnienia stanu faktycznego objętego hipotezą owego przepisu i uwzględnienie żądania zwrotu świadczenia nienależnego (którą to nienależność pozwany w pierwszym rzędzie kwestionuje, co znalazło odzwierciedlenie w powyższych zarzutach), pomimo że spełnienie owego świadczenia czyniło zadość zasadom współżycia społecznego; art. 378 § 1 zdanie 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające na nierozpoznaniu apelacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 411 pkt 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd Okręgowy nie poddał w ogóle kontroli nieuwzględnienie przez Sąd Rejonowy przesłanki negatywnej, wyłączającej możliwość skutecznego dochodzenia przez powoda roszczenia w postaci świadomości spełniającego świadczenie odnośnie do tego, że nie był on do świadczenia zobowiązany; art. 365 § 1 k.p.c. i art. 228 § 1 i 2 k.p.c., polegające na przyjęciu, jakoby pierwszy z owych przepisów wyłączał uznanie za udowodnione faktów znanych sądowi urzędowo, co jest przecież wyraźnie dopuszczalne na podstawie art. 228 § 2 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ faktem znanym sądowi urzędowo z innej sprawy pomiędzy tymi samymi stronami była prawdziwa przyczyna rozwiązania z pozwanym umowy o pracę i przyczyna ta nie dotyczyła pracownika, co wyłącza uznanie wypłaconej mu odprawy za świadczenie nienależne, a tym samym jego zwrot orzeczony w niniejszym postępowaniu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie – w obu przypadkach o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wiąże prawo pracownika do odprawy z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. W rezultacie wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wywołuje dwa nierozzerwalnie związane ze sobą skutki. Pierwszy to rozwiązanie stosunku pracy, drugi to powstanie prawa do odprawy, która stanowi rekompensatę dla pracownika za definitywną utratę pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (za „odprawienie” pracownika). Zatem odprawa przysługuje nie tylko z tytułu rozwiązania stosunku pracy, lecz także (a właściwie przede wszystkim) z tytułu uwolnienia się pracodawcy od ciążącego na nim zobowiązania. Pracodawca, wypłacając odprawę, zwalnia się z wynikającego z zawartej umowy o pracę obowiązku zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę jest rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.). Przywrócenie pracownika do pracy prowadzi do reaktywacji stosunku pracy i następuje pod warunkiem zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do odrodzenia stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś w tym, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1217289). W rezultacie na mocy orzeczenia sądu dochodzi do przywrócenia zobowiązania wynikającego z zawartej umowy o pracę, a nie do wykreowania nowego stosunku zobowiązaniowego.

Zgodnie z art. 410 § 2 k.c., świadczenie jest między innymi nienależne, jeżeli podstawa świadczenia odpadła. Odpadnięcie podstawy świadczenia (*condictio causa finita*), oznacza, że świadczenie w chwili jego spełniania miało podstawę prawną, jednak później podstawa ta odpadła. Sytuacja ta występuje między innymi wtedy, gdy czynność prawna kreująca zobowiązanie była ważna i wywołała powstanie zobowiązania, ale jej wadliwość doprowadziła do jej wzruszenia. Tak też jest w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, dotkniętego wadami, o których mowa w art. 45 § 1 k.p., i wzruszenia

tej wadliwej czynności przez pracownika w drodze powództwa o przywrócenie do pracy. Restytucja stosunku pracy przywraca zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika, odpada więc podstawa świadczenia w postaci odprawy.

Taki też pogląd jest konsekwentnie wyrażany w orzecznictwie, które przyjmuje, że po przywróceniu do pracy wypłacone pracownikowi poprzednio świadczenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy stają się świadczeniami nienależnymi (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30; z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07; z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188; z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357). Sąd Najwyższy jedynie wyjątkowo przyjmuje możliwy zbieg roszczeń z art. 45 § 1 kp., ale wyłącznie w przypadku żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i o odprawę pieniężną wypłacaną z tytułu zwolnień grupowych. Prawo do tych świadczeń powstaje w ściśle określonych wypadkach. Jeżeli spełnione zostaną ustawowe przesłanki do przyznania ich obu, to możliwe jest, w szczególnych przypadkach, zasądzenie na rzecz pracownika ich obu - i odprawy, i odszkodowania. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239). 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. Jednocześnie powyższy pogląd Sądu Najwyższego nie może być przeniesiony na sytuację, w której pracownik nie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, lecz przywrócenia do pracy i w wyniku uwzględnienia tego roszczenia przez sąd pracy dochodzi do restytucji stosunku pracy. Wtedy z pewnością odpada podstawa świadczenia odprawy, która przysługuje w związku z definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357 oraz z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188).

Artykuł 45 § 1 k.p. określa sankcje wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy. Zgodnie z nim, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Ta jednostronna czynność prawna pracodawcy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 1, s. 34; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280; z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539 i z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393 oraz uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 i z dnia 23 marca 1993 r., I PZP 1/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 210).

Skoro wypowiedzenie umowy o pracę (czynność prawna) z przyczyn niedotyczących pracownika jest ważne aż do jego wzruszenia przed sądem pracy, to podstawa do wypłaty odprawy istnieje dopóty, dopóki na skutek orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie nastąpi reaktywacja stosunku pracy. W związku z tym pracodawca jest zobowiązany do świadczenia (wypłaty odprawy) po rozwiązaniu stosunku pracy, nawet jeżeli do niego dochodzi na skutek wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji, podstawa świadczenia istnieje w pewnym przedziale czasu i jest ważna, a dopiero następnie „odpada” na skutek orzeczenia sądowego reaktywującego stosunek pracy. Następnie zaś odpadnięcie podstawy świadczenia wyklucza z góry zastosowanie art. 411 pkt 1 k.c. Przepis ten koresponduje wyłącznie z momentem spełnienia świadczenia. Przy takiej korelacji temporalnej status prawny wypłaconej należności zmienia się z „należnego” w „nienależny”, a więc w jego początkowej fazie świadczenie jest należne, co stoi w sposób naturalny na przeszkodzie do przyjęcia stanu świadomości dłużnika, że

spełnił świadczenie, nie będąc do tego zobowiązany.

W rezultacie nie mają usprawiedliwionej podstawy zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. i art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasadzające się na założeniu, że przywrócenie do pracy nie powoduje automatycznego odpadnięcia podstawy wypłaty odprawy, a także zarzut niezastosowania art. 411 pkt 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poparty argumentacją, że wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę pozornej, nierzeczywistej jego przyczyny jest równoznaczne ze świadomością pracodawcy, że nie jest zobowiązany do zapłaty odprawy.

W dalszej zaś kolejności bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 409 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pracownik w przypadku wytoczenia przeciwko pracodawcy powództwa o przywrócenie do pracy już z chwilą wniesienia pozwu powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu świadczenia nienależnego. Okolicznością kreującą powstanie świadomości obowiązku zwrotu jest niewątpliwie spór między stronami, powstały z inicjatywy samego wzbogaconego, który zmierza do przywrócenia stanu, w którym odpada podstawa świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15–16, poz. 239). Jeśli pracownik w drodze przysługującego mu powództwa dąży do unicestwienia zwolnienia się pracodawcy z obowiązku zatrudniania go, to musi liczyć się z obowiązkiem zwrotu tego, co otrzymał w zamian za to zwolnienie.

W konsekwencji nie są również uzasadnione zarzuty naruszenia prawa materialnego (art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 410 § 1 i art. 405 k.c.) bazujące na koncepcji, że pozorność wskazanej przyczyny wypowiedzenia, będąca podstawą orzeczenia o przywróceniu do pracy, nie wyklucza badania przez sąd rzeczywistych motywów pracodawcy, które mogą usprawiedliwiać prawo do odprawy. Jak już wyżej wskazano, prawo do odprawy związane jest ze zwolnieniem się pracodawcy z obowiązku zatrudniania pracownika. Jeżeli to zwolnienie się od zobowiązania staje się bezskuteczne w wyniku restytucji stosunku pracy, odprawa staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 § 2 k.c., podlegającym zwrotowi na warunkach określonych w art. 405-409 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, OSP 1991 nr 7, poz. 169; z dnia oraz powołane wyżej wyroki z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 158/05 i z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05).

Skarżący zarzucił także naruszenie art. 411 pkt 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskazując, że spełnienie świadczenia czyniło zadość zasadom współżycia społecznego. Przepis art. 411 pkt 2 k.c. ma zastosowanie w sytuacji, gdy ten, kto spełnił świadczenie, nie był prawnie zobowiązany, lecz można mu przypisać moralny obowiązek wobec przyjmującego świadczenie. W takiej sytuacji spełnienie świadczenia czyni zadość zasadom współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2004 r., II PK 18/2004, OSNPiUS 2005, nr 6, poz. 84).

Z argumentacji przedstawianej w skardze wynika, że szkoda wyrządzona pozwanemu na skutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy znacznie przewyższała limitowaną kwotę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.), ponieważ pozostawał bez pracy przez 14 miesięcy i dlatego spełnienie świadczenia należałoby potraktować jako czyniące zadość zasadom współżycia społecznego, skoro pokrywało ono tę część szkody, którą nie zrekompensowało wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, nieuprawnione jest przeniesienie na odprawę sankcji odszkodowawczej za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę z tego względu, że zupełnie inna jest funkcja odprawy w porównaniu do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W pierwszym przypadku pracodawca „płaci” za zgodne z prawem, a co za tym idzie, skuteczne zwolnienie się od zobowiązania do zatrudniania pracownika, w drugim zaś za bezprawną i ostatecznie nieskuteczną czynność zwolnienia się z tego zobowiązania.

Jedyną sankcją odszkodowawczą za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, w zbiegu z przywróceniem do pracy, jest limitowane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48), że polski system prawa przewiduje co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, a takie

czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, kiedy ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia”. Również w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), Trybunał Konstytucyjny stwierdził jednoznacznie, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia jest racjonalne i spójne systemowo, gdyż przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy, eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, a od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Dodać też trzeba, że ta limitowana sankcja odszkodowawcza nie wiąże się normatywnie z wystąpieniem szkody i jej udowodnieniem, jest więc uruchamiana także wtedy, kiedy pracownik nie doznał szkody majątkowej, bowiem np. podjął nową pracę z porównywalnymi zarobkami. Trudno zatem przyjąć, że po stronie pracodawcy, oprócz prawem przewidzianej sankcji za wadliwą czynność prawną, istnieje jeszcze dodatkowy moralny obowiązek rekompensowania utraty zarobków, na skutek „normalnego”, „zwykłego” sposobu zakończenia stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Nie sposób też nie zauważyć, że dla uwzględnienia koncepcji przedstawianej przez skarżącego, przyrównującej odprawę do rekompensaty za utraconą możliwość zarobkowania, nie byłby wystarczający podnoszony przez niego fakt pozostawania bez pracy przez 14 miesięcy, bez wykazania (zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu) bezskutecznych prób podjęcia zatrudnienia w tym okresie. Zakończenie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy nie jest przecież równoznaczne z utratą możliwości zarobkowania w ogólności.

Sąd Okręgowy nie naruszył także art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w sposób wskazany przez skarżącego. W sprawie, w której pracodawca dochodzi od pracownika zwrotu odprawy jako świadczenia nienależnego na podstawie art. 405 k.c., na nim spoczywa ciężar dowodu, że jest ona świadczeniem nienależnym w

rozumieniu art. 410 § 2 k.c., a więc np., że odpadła podstawa świadczenia. Obowiązkowi temu powód sprostął, wskazując na prawomocny wyrok przywracający pozwanego do pracy (w wyniku którego pozwany pojął zatrudnienie), a w związku z przedstawionym wyżej stanowiskiem, była to wystarczająca okoliczność do uwzględnienia jego roszczenia.

Odnosząc się na końcu naruszenia przepisów postępowania, należy wskazać, że stosownie do art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., skargę można oprzeć na tej podstawie, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Chodzi o to, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), iż kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96 - OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r. II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436).

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej poglądy, naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 zdanie 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., wedle skarżącego z uwagi na nierozpoznanie apelacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 411 pkt 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz naruszenie art. 228 § 1 i 2 k.p.c., które miałyby polegać na nieuprawnionym wykluczeniu - ze względu na treść art. 365 § 1 k.p.c. - możliwości uznania za udowodnione faktów znanych sądowi z urzędu z innego postępowania, nie ma żadnego wpływu na wynik sprawy, skoro nieskuteczne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczące możliwości zastosowania w niniejszej sprawie art. 411 pkt 2 k.c. i argumenty powołujące się na rzeczywistą i nieujawnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę usprawiedliwiającą prawo do odprawy, wspierające zarzut naruszenia art. 410 § 1 i art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku § 6 pkt 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

[l.n]