



Sygn. akt II PSKP 54/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa S. Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w M.

przeciwko E. B.

o zwrot odprawy pieniężnej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 25 listopada 2021 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.

z dnia 17 lipca 2019 r., sygn. akt III Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

S. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w M. wniosła o zasądzenie od E. B. kwoty 16.605 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania. Sąd Rejonowy w K. - Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych nakazem zapłaty z dnia 9 października 2018 r., IV Np (...), orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania. Wyrokiem z dnia 8 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od pozwanej na rzecz powodowej Spółki kwotę 16.605 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty, a ponadto kwotę 3.548 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia i rozważania prawne. Pozwana była pracownikiem strony powodowej od 1 października 2003 r., pracując ostatnio na stanowisku kierownika działu zapewnienia jakości. W sierpniu i wrześniu 2016 r. otrzymała podwyżkę. W dniu 10 października 2016 r. pozwana otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, którego termin upływał z końcem stycznia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy kierownika działu zapewnienia jakości i zwolnił pozwaną z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W piśmie wypowiedzającym podano, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.; dalej jako ustawa lub ustawa z dnia 13 marca 2003 r.) oraz przyznano pozwanej jednorazową odprawę w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Po upływie okresu wypowiedzenia w dniu 9 lutego 2017 r., strona powodowa wypłaciła pozwanej odprawę w wysokości 16.605 zł. Od wypowiedzenia pozwana odwołała się do Sądu Rejonowego w K., gdyż uważała, że podana jego przyczyna nie jest prawdziwa. Pozwana uważała, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę był jej związek z bratankiem prezesa powodowej spółki, który przeszedł do innej firmy traktowanej przez pracodawcę jako konkurencyjna. Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2017 r., IV P (...), Sąd Rejonowy w K. na podstawie art. 45 § 1 k.p. zasądził od powodowej spółki na rzecz pozwanej kwotę 14.762 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna podana pozwanej w wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna i nierzeczywista, bowiem nie doszło u pracodawcy do zmian organizacyjnych, które

uzasadniały likwidację jej stanowiska pracy. Od tego orzeczenia została wniesiona przez pracodawcę apelacja, którą Sąd Okręgowy w K. oddalił wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2017 r., III Pa (...).

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pismem z dnia 20 września 2017 r. (odebrany w dniu 22 września 2017 r.) powodowa spółka wezwała pozwaną do zapłaty w terminie 7 dni kwoty 16.605 zł tytułem zwrotu nienależnie wypłaconej odprawy. Pieniądze otrzymane tytułem odprawy pozwana zużyła na wycieczki i podróże, a także na zakup aparatu ortodontycznego dla syna. Po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie IV P (...), pozwana dochodziła zapłaty zasądzzonego na jej rzecz odszkodowania w drodze postępowania egzekucyjnego i w dniu 20 września 2017 r. pracodawca zapłacił jej kwotę 17.581 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia pozwanej umowy o pracę był jej związek z bratankiem prezesa powodowej spółki. Strona powodowa wiązała podstawę zwrotu wypłaconej odprawy pieniężnej (jako świadczenia nienależnego) z wydaniem prawomocnego orzeczenia o odszkodowaniu za nieuzasadnione wypowiedzenie pozwanej umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego przez odesłanie z art. 300 k.p. powinny mieć zastosowanie art. 405-414 k.c. Pracodawca wypowiedział pozwanej umowę o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy i dlatego wypłacił jej odprawę pieniężną na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Sąd Rejonowy uznał, że w toku rozpoznawanej sprawy nie był zobowiązany samodzielnie ustalać przyczyny wypowiedzenia pozwanej umowy o pracę, gdyż w tym zakresie był związany ustaleniami poczynionymi w poprzedniej sprawie dotyczącej zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia (art. 365 § 1 k.p.c.). Spór w tym przedmiocie między stronami został rozstrzygnięty w sposób prawomocny wyrokiem Sądu Rejonowego w K. z dnia 18 kwietnia 2017 r. Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że powództwo zostało uwzględnione z uwagi na pozorność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jaką miała być likwidacja stanowiska pracy pozwanej. Według Sądu Rejonowego konieczne było rozważenie, jaki skutek miało zasądzenie odszkodowania z tytułu pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia pozwanej umowy o pracę, w aspekcie wypłaconej jej wcześniej odprawy pieniężnej. Jeżeli pracodawca rozwiązuje umowę o pracę na

podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy. Jeśli natomiast przyczyny, o których mowa w regulacjach ustawy są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia wynikające z Kodeksu pracy, tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy. Innymi słowy - zdaniem Sądu Rejonowego - skoro pozwanej wypłacono odprawę z tego względu, że miała nastąpić likwidacja jej stanowiska pracy, a postępowanie sądowe nie potwierdziło tej okoliczności, to przestała istnieć przyczyna, dla której została wypłacona odprawa. Przesłanką z art. 10 ustawy uzasadniającą wypłatę odprawy jest rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, które jednocześnie stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy. Ustawa z 13 marca 2003 r. nie zawiera definicji "przyczyn nie dotyczących pracowników" i dlatego nie jest możliwe ich precyzyjne określenie. W pewnym uproszczeniu można przyjąć, że są to przyczyny dotyczące bezpośrednio, bądź pośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Sąd Rejonowy - powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08 - uznał, że przyczyny te należy rozumieć dość szeroko, przy czym nieuprawniony jest pogląd, iż przyczyny nie dotyczące pracownika, to również okoliczności niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są okoliczności odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet nieświadomie przez nie "spowodowane". Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że prawo do odprawy wynikające z ustawy nie ma zatem zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia występują po stronie pracownika. W sytuacji pozwanej za wiarygodne uznać należało, że na decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę wpływ miała chęć "odegrania się"

na bratanku prezesa, który podjął działalność konkurencyjną i był w związku z powódką. W świetle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nie sposób uznać, aby tego rodzaju okoliczność "nie była przyczyną nie dotyczącą pracownika". Sąd pierwszej instancji przyjął, że gdyby pracodawca ujął w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczynę wypowiedzenia tak, jak to wskazuje pozwana, to nie miałyby ona prawa do odprawy pieniężnej. W kontekście prawa do odprawy istotne jest, aby przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyła pracownika. Zatem - w opinii Sądu Rejonowego - przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, która stanowiła rzeczywisty powód rozwiązania z pozwaną stosunku pracy występowała po jej stronie (upraszczając była przyczyną dotyczącą pracownika) i w kontekście żądania zwrotu odprawy nie miało znaczenia, czy była to przyczyna uzasadniona czy też nie.

Sąd Rejonowy uznał wobec tego, że odprawę pieniężną wypłaconą pozwanej na mocy ustawy należy kwalifikować jako świadczenie nienależne, bowiem wypłacono jej odszkodowanie z tytułu pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia, a jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pozwanej. Pozwana podniosła, że otrzymane pieniądze już rozdysponowała i nie jest wzbogacona. Sąd Rejonowy - powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11 - wyjaśnił, że należy zbadać, czy w razie zużycia korzyści pracownik powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczenia zgodnie z art. 409 k.c. oraz czy pracodawca nie miał świadomości, że nie był zobowiązany do wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej zgodnie z art. 411 pkt 1 k.c. Skoro pracodawca rozwiązał umowę o pracę podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., to konsekwencją tego była konieczność wypłaty odprawy, do czego pracodawca był zobowiązany. Jeżeli podstawa prawna wypłaty istniała w chwili dokonania świadczenia, lecz później odpadła, to przysługuje roszczenie o zwrot wartości uzyskanej korzyści (art. 405 k.c.). Pozwana powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy, skoro już od momentu otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę zarzucała pracodawcy pozorność podanej przyczyny wypowiedzenia. Bez znaczenia było więc zużycie otrzymanego świadczenia w sposób, o jakim mowa w art. 409 k.c.

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2019 r., III Pa (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie ustawy i odprawa pieniężna wypłacana z tytułu takiego zwolnienia z pracy, 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 ustawy i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy a pracownik nie nabywa prawa do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli zaś przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji, są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia z art. 45 § 1 k.p., tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy. Pozwana, występując o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, powinna mieć świadomość, że uzyskanie takiego odszkodowania spowoduje konieczność zwrotu uzyskanej odprawy. W związku z tym skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie pozwanej umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej, skoro świadczenie to przysługuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn. Powaga rzeczy osądzonej wyroku Sądu Rejonowego z dnia 18 kwietnia 2017 r., IV P (...), powoduje, że Sąd Okręgowy nie musiał ustalać przyczyn wypowiedzenia pozwanej umowy o pracę, gdyż kwestie te były przedmiotem prawomocnie rozstrzygniętego postępowania. Wyrok sądu zasądzający na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu tego rodzaju niezgodności z prawem wypowiedzenia pracodawcy przesądza zatem o konieczności zakwalifikowania wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, oznacza bowiem stwierdzenie odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do jego wypłaty. Zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w związku z ustaleniem braku przyczyn niedotyczących pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę jest więc równoznaczne z koniecznością stwierdzenia, że odpadła podstawa do wypłaty odprawy pieniężnej, w związku z

czym przybrała ona charakter świadczenia nienależnego w myśl art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., które pozwana obowiązana była zwrócić pracodawcy stosownie do art. 410 § 1 i art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 366, art. 365 § 1 i art. 378 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem doprowadziło do nierozpoznania apelacji i tym samym pozbawiło stronę prawa do weryfikacji orzeczenia Sądu pierwszej instancji. Naruszenie to - zdaniem skarżącej - nastąpiło, przez błędne uznanie, że zakres prawomocnie osądzonej sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy daje podstawę do odmowy analizy, czy zachodzą przesłanki wypłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., podczas gdy w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd ustalał stan faktyczny w celu oceny, czy przyczyna podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu jest rzeczywista czy pozorna, a więc ustalał, jaka to jest przyczyna, a w sprawie o zwrot świadczenia wypłaconego tytułem odprawy pieniężnej Sąd pierwszej instancji ustalał, czy świadczenie było należne, a więc czy zachodziły przesłanki wypłaty odprawy pieniężnej na mocy art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., czyli czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę (ustalona przez sąd we wcześniejszym postępowaniu prawomocnie zakończonym) jest przyczyną nieleżącą po stronie pracownika. W granicach apelacji Sąd drugiej instancji powinien rozważyć, czy zachodzą przesłanki z art. 409 k.c., to jest czy pozwana powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczenia. Sąd pierwszej instancji nie wziął bowiem pod uwagę, że - obiektywnie przyjmując - pozwana była słusznie przekonana nie tylko o zasadności roszczenia o zapłatę odszkodowania w związku z nieprawidłowym wypowiedzeniem stosunku pracy, ale również o zasadności roszczenia o odprawę, z uwagi na to, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jej nie dotyczyła. Pomimo postawienia w apelacji takiego zarzutu, Sąd odwoławczy nie analizował podniesionych argumentów.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., a nadto o

rozpoznanie sprawy na rozprawie oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej okazała się zasadna. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 wiąże prawo pracownika do odprawy z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach indywidualnego zwolnienia z pracy. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 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. Mogą mieć one zróżnicowany charakter i jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być mniej lub bardziej istotne. Ujęcie przyczyn ustania stosunku pracy w sposób negatywny (nie dotyczący pracownika) pozwala przyjąć, że przyczyny wypowiedzenia 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 (por. A. Wypych-Żywicka [w:] Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016, art. 1). 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 dnia 13 marca 2003 r. jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że przyczyna podana pozwanej pracownicy przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była prawdziwa, bowiem u pracodawcy nie doszło do zmian organizacyjnych, które uzasadniały likwidację jej stanowiska pracy. W związku z tym (w poprzednim, prawomocnie zakończonym postępowaniu) zasądzono na rzecz pozwanej odszkodowanie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ustalenie w toku procesu sądowego braku przyczyn nie dotyczących 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 zaś zwrócone osobie, która dokonała jego wypłaty (art. 410 § 1 k.c. w związku z art. 405 k.c.; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 192; z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07, LEX nr 896051 i z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30).

Obowiązek zwrotu odprawy pieniężnej na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu byłby niewątpliwy, 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 Sądu Najwyższego z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357; z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188 oraz z dnia 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 bowiem świadczeniem nienależnym wówczas, gdy istniała przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca 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 Sądu Najwyższego z dnia 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 jakiejkolwiek przyczyny, które można łączyć z osobą pracownika (przyczyny dotyczące pracownika). 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 przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (w każdym razie z przyczyn nie dotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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; por. Glosy do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, M. Raczkowskiego: PiZS 2008 nr 9, s. 38 oraz T.M. Nycza: Internet 2009). Jak trafnie podnosi się w doktrynie (M. Raczkowski: Bezpodstawne wzbogacenie w prawie pracy [w:] Księga pamiątkowa w pięć lat rocznicę śmierci Profesora A. K., pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2010, s. 227) to, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazuje się wadliwa, nie oznacza, że nie istniała inna przyczyna, również nieleżąca po stronie pracownika (por. także B. Babańczyk: Prawo do odprawy i obowiązek jej zwrotu, Wiedza Prawnicza 2012 nr 4, s. 67).

W konsekwencji, 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 nie dotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć i mieć charakter wyłączny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 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 Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 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 nie dotyczących pracownika.

Pozwana pracownica uzyskała odszkodowanie za niezgodne z prawem (bezzasadne) rozwiązanie (wypowiedzenie) stosunku pracy przez pracodawcę. Z ustaleń dokonanych w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego, które Sąd Okręgowy podzielił, nie wynika żeby przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pozwanej pracownicy. Za taką przyczynę nie można bowiem uznać konfliktu pracodawcy z bratankiem prezesa. Sąd Rejonowy wskazuje zresztą, że to pozwana stała się ofiarą tego konfliktu. Nie można więc twierdzić, że rzeczywistym i wyłącznym powodem dla którego rozwiązano z pozwaną stosunek pracy była przyczyna leżąca po jej stronie (dotycząca pracownika). Jak wyżej wyjaśniono przyczyny nie dotyczące pracodawcy to takie, które są po stronie pracownika albo mają źródło w jego zachowaniu, co jest związane w szczególności z jego całkowitą bądź częściową nieprzydatnością do pracy albo nagannym postępowaniem. W rozpoznawanej sprawie powodowa spółka (pracodawca) nie udowodniła, żeby istniała przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżąca wyłącznie po stronie pracownika (pозwanej). Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było świadome lub pomyłkowe wskazanie pozornej likwidacji stanowiska pracy, a więc przekonanie pracodawcy (błędne lub świadomie nieprawdziwe) o istnieniu takiej przyczyny. Pracownica (pозwana) uprawniona była zatem do otrzymania odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W odniesieniu do zarzutów sformułowanych w skardze kasacyjnej, wystarczające jest uznanie zasadności zarzutu nierozważenia argumentacji apelacji

(art. 378 § 1 k.p.c.) dotyczącej wykładni i zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (oczywiście w kontekście wykładni i zastosowania przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu, czyli art. 405; 409, 410 i 411 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (a co do kosztów postępowania kasacyjnego na mocy art. 108 § 2 k.p.c.).