



Sygn. akt II PSKP 67/21

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 A. Spółki Akcyjnej w W.

przeciwko A. K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 25 listopada 2021 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 12 czerwca 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

B. S.A. w G. pozwem z 19 listopada 2015 r. wystąpił przeciwko A. K. z roszczeniem o zapłatę kwoty 34.755 zł z odsetkami ustawowymi od 24 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu nienależnie wypłaconej odprawy oraz

nienależnie wypłaconego świadczenia odszkodowawczego. W dniu 4 listopada 2016 r. we wszystkie prawa i obowiązki powodowej spółki wstąpił A. S.A. w W.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., wyrokiem z dnia 21 listopada 2018 r., VII P (...), zasądził od pozwanego na rzecz A. S.A. w W. kwotę 34.755 zł tytułem zwrotu bezpodstawnego wzbogacenia z ustawowymi odsetkami od 24 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 5.338 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany był zatrudniony w B. S.A. w G. od 1 października 2004 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku dyrektora operacyjnego p.o. dyrektora departamentu bankowości przedsiębiorstw w centrum korporacyjnym W.. Oświadczeniem z 2 lutego 2009 r. B. S.A. wypowiedział pozwanemu umowę o pracę, wskazując jako przyczyny podejmowanie działań i decyzji niezgodnych z obowiązującymi zaleceniami w zakresie udzielania kredytów, nieprzestrzeganie procedur bankowych obowiązujących w zakresie udzielania kredytów oraz brak realizacji założonego planu sprzedaży na 2008 r. Okres wypowiedzenia upłynął 31 maja 2009 r. Pozwany odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 26 maja 2009 r., VII P (...), Sąd Rejonowy w W. uznał wypowiedzenie za bezskuteczne z uwagi na naruszenie art. 38 k.p. Wyrok uprawomocnił się 22 lipca 2009 r.

Pozwany zgłosił gotowość do pracy i zaś pracodawca polecił mu stawienie się w siedzibie banku 29 lipca 2009 r. Pracodawca powierzył mu stanowisko dyrektora operacyjnego z funkcją kierownika zespołu wsparcia sprzedaży w centrum korporacyjnym W., jednak faktycznie pozwany nie świadczył pracy, gdyż był niezdolny do pracy z powodu choroby, a następnie został skierowany przez pracodawcę na zaległy urlop wypoczynkowy. W miejscu pracy stawiał się dopiero 12 marca 2010 r. Stanowisko, które mu powierzono po przywróceniu do pracy w rzeczywistości nie istniało. Tego samego dnia pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pozwanym z zachowaniem skróconego do 1 miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2010 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

W spółce obowiązywało zawarte ze związkami zawodowymi porozumienie w przedmiocie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników. Gwarantowało ono pracownikom, z którymi stosunki pracy zostaną rozwiązane z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, prawo do dodatkowego odszkodowania w wysokości uzależnionej od stażu pracy w B. S.A. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca wypłacił pozwanemu odprawę w kwocie 19.755 zł należną na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.; dalej jako ustawa lub ustawa z dnia 13 marca 2003 r.) oraz dodatkowe odszkodowanie w kwocie 15.000 zł na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi.

Pozwany ponownie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i wyrokiem z dnia 7 marca 2012 r., VII P (...), Sąd Rejonowy w W. zasądził od pracodawcy na rzecz pozwanego kwotę 39.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy podał, że wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, bowiem nie doszło do likwidacji zajmowanego stanowiska pracy. B. S.A. wywiódł apelację od tego wyroku, która została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 19 listopada 2012 r., XXI Pa (...). Sąd odwoławczy wywiódł, że stanowisko pracy, na które pozwany został przywrócony, nie istniało, wobec czego nie mogło zostać następnie zlikwidowane.

Pracodawca wypłacił pozwanemu całą kwotę zasądzoną wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 7 marca 2012 r. Powodowa spółka wezwała pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni kwoty 34.755 zł tytułem zwrotu nienależnie wypłaconej odprawy oraz nienależnie wypłaconego świadczenia odszkodowawczego. Pismo zostało odebrane 16 kwietnia 2013 r. lecz pozwany nie zwrócił pracodawcy wypłaconych na jego rzecz kwot.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie. Niesporne było, że spółka wypłaciła na rzecz pozwanego łącznie 34.755 zł, w tym 19.755 zł tytułem odprawy pieniężnej na podstawie ustawy oraz 15.000 zł tytułem dodatkowego odszkodowania. Powyższe kwoty nie zostały zwrócone. Pracodawca dwukrotnie wypowiadał pozwanemu umowę o pracę, jednak oba odwołania pracownika zostały uwzględnione.

Orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy (art. 365 § 1 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie prejudykatem jest prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 7 marca 2012 r., VII P (...), w którym Sąd ustalił, że wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę było wadliwe ze względu na pozorność przyczyny określonej jako likwidacja jego stanowiska pracy oraz zasądził na rzecz pozwanego odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Strony postępowania były zgodne, że likwidacja stanowiska zajmowanego przez pozwanego przed drugim wypowiedzeniem umowy o pracę była pozorna, gdyż stanowisko to w rzeczywistości nie istniało, co sprawia, że nie mogło także zostać zlikwidowane. Pozwany jednak podnosił, że - mimo pozorności tej przyczyny – rozwiązanie stosunku pracy i tak nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, który w związku z tym był zobowiązany do wypłaty pozwanemu odprawy pieniężnej oraz dodatkowego odszkodowania. Jednak ciężar wykazania w rozpoznawanej sprawie prawdziwej przyczyny wypowiedzenia spoczywał na pozwanym, który nie zaoferował żadnych dowodów na poparcie tej tezy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło natomiast na przekonujące ustalenie, czy w B. S.A. istniała możliwość zapewnienia pozwanemu pracy odpowiadającej jego kompetencjom, a także, czy u podstaw kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę, mimo wskazania nieprawdziwej przyczyny, nie leżały okoliczności związane z jakością jego pracy, które podnoszone były przy pierwszej próbie rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności te nie zostały również zbadane w postępowaniach sądowych toczących się w ramach odwołania pracownika od dwóch kolejnych wypowiedzeń umowy o pracę, bowiem pierwsze z nich zostało uwzględnione z przyczyn formalnych (wobec braku poprawnego przeprowadzenia konsultacji związkowej), zaś drugie z powodu nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia (wobec ustalenia, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy).

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że był związany stwierdzeniem, iż drugie wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę nie nastąpiło z powodu wskazanego w treści oświadczenia pracodawcy (likwidacji stanowiska pracy), czyli z przyczyny niedotyczącej pracownika, a tym samym na pracodawcy nie spoczywał obowiązek wypłaty świadczeń przewidzianych w ustawie oraz w porozumieniu z

organizacjami związkowymi. Zdaniem Sądu Rejonowego, odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania 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. Skoro pozwany był uprawniony do otrzymania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, to nie mógł nabyć prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Wypłacona na rzecz pozwanego kwota 34.755 zł stanowi zatem świadczenie nienależne.

Według art. 411 pkt 1 k.c., nie można żądać zwrotu świadczenia, jeżeli spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany, chyba że jego spełnienie nastąpiło z zastrzeżeniem zwrotu albo w celu uniknięcia przymusu lub w wykonaniu nieważnej czynności prawnej. W związku z tym Sąd Rejonowy rozważył, czy pracodawca działał ze świadomością braku uprawnienia pozwanego do otrzymania wypłaconych mu kwot. Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z wywodzi z niego skutki prawne, tym samym to pozwany powinien wykazać tę okoliczność. Z postępowania powodowego natomiast nie wynika, aby w dniu wypłaty odprawy i dodatkowego odszkodowania pracodawca wiedział, że świadczenia te są nienależne. W ocenie Sądu Rejonowego, konieczne było wykazanie, że zarząd B. S.A. bądź inne osoby decyzyjne w zakresie wypłaty świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, działały z taką świadomością. Brak jednak dowodów na tę okoliczność. Ponadto sporne świadczenia zostały przekazane na rachunek bankowy pozwanego na długo przed uprawomocnieniem się wyroków stwierdzających wadliwość wypowiedzenia z uwagi na pozorność wskazanej przyczyny. Dlatego uznać należy, że w dacie ich wypłaty pracodawca był przekonany, iż pozwany jest uprawniony do ich otrzymania. Otrzymana przez pozwanego kwota 34.755 zł stanowi więc świadczenie nienależne w rozumieniu art. 410 § 2 k.c. i na mocy art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p. pozwany zobowiązany jest do jej zwrotu na rzecz powodowej spółki.

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2019 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił apelację pozwanego i zasądził niego na rzecz A. Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. W ocenie Sądu Okręgowego, stanowisko pracy pozwanego nie istniało w strukturach powódki i nie mogło zostać zlikwidowane, a zatem okoliczność ta nie mogła stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z pozwanym umowy o pracę. Powódka zwolniła z pracy pozwanego z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy i z tej przyczyny na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wypłaciła mu odprawę pieniężną. Sąd Okręgowy w poprzedniej sprawie (XXI Pa (...)) ustalił, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy pozwanego. Oczywiste zatem jest, że wypłacona pozwanemu odprawa stała się świadczeniem nienależnym w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. Pracownik, wnosząc pozew o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie), musi liczyć się z tym, że powództwo może zostać uwzględnione. Wtedy odprawa wypłacona z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników stanie się świadczeniem nienależnym (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188). Prawidłowo więc Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany już w chwili wytaczania pozwu o odszkodowanie powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wypłaconej mu odprawy pieniężnej, skoro od otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę kwestionował prawdziwość wskazanej przyczyny. W ocenie Sądu Okręgowego, powodowa spółka wykazała, że świadczenia wypłacone pozwanemu były świadczeniami nienależnymi, gdyż odpadła ich podstawa prawna. Zatem na pozwanego przeszedł ciężar udowodnienia, że zaistniały przyczyny nie dotyczące pracownika. Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie powoduje automatycznie uznania zasadności równolegle dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., gdyż przesłanką zasądzenia tej odprawy nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar ich udowodnienia spoczywa na pracowniku (tak wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08 oraz z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07).

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: 1) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez brak przyjęcia, że do rozwiązania z pozwanym umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika nic ponadto, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia było błędne przekonanie pracodawcy, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy, a w konsekwencji, że przyczyna wypowiedzenia nie leżała po stronie pracownika; 2) art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne zastosowanie i uznanie kwoty 34.755 zł wypłaconej pozwanemu za świadczenie nienależne.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwany podniósł, że prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy było błędne przekonanie pracodawcy co do istnienia przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy i była to przyczyna wyłączna oraz niekwestionowana przez pozwanego.

Mając to na uwadze pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., a także pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawową przesłanką prawa do odprawy z art. 8 ust. 1 w związku art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Przyczyny te mogą mieć 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 (niedotyczące 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 niedotyczących 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 niedotycząca 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 pozwanemu przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była prawdziwa (była fikcyjna), bowiem u pracodawcy nie doszło likwidacji stanowiska pracy. W związku z tym (w poprzednim, prawomocnie zakończonym postępowaniu) zasądzone na rzecz pozwanego 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 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 więc świadczeniem nienależnym wówczas, gdy w rzeczywistości 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 jakiegokolwiek 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 (nieprawdziwej, pozornej) 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 piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego, 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).

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 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 niedotyczących pracownika.

Pozwany pracownik uzyskał odszkodowanie za niezgodne z prawem (bezzasadne) rozwiązanie (wypowiedzenie) umowy o pracę przez pracodawcę. Z ustaleń stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku nie wynika żeby przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pozwanego. Nie można więc twierdzić,

że rzeczywistym i wyłącznym powodem dla którego rozwiązano z pozwanym stosunek pracy była przyczyna leżąca po jego stronie (dotycząca pracownika). Jak wyżej wyjaśniono przyczyny niedotyczące 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 pracodawca nie udowodnił, żeby istniała przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżąca wyłącznie po stronie pracownika (pozwanego). 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. Pozwany uprawniony była zatem do otrzymania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

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.).