



Sygn. akt III PSKP 66/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa W. Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w M. przeciwko M. O.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 29 stycznia 2020 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od skarżącej W. Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w
M. na rzecz pozwanego M. O. 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta
pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 29 stycznia 2020 r. oddalił apelację W. Sp.
z o.o. w likwidacji z siedzibą w M. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 16

października 2019 r., który oddalił powództwo skarżącej spółki o zasądzenie od pozwanego M. O. nienależnie wypłaconej mu odprawy pieniężnej w kwocie 14.984,06 zł z odsetkami od 2 sierpnia 2018 r.

Pozwany był pracownikiem spółki od 21 lipca 2008 r. jako kierowca mechanik, zatrudnionym ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 27 listopada 2016 r. z inicjatywy pracodawcy doszło do spotkania w hotelu w W., na które zostali zaproszeni wszyscy pracownicy oddziału w W.. Spotkaniu przewodniczył wiceprezes zarządu R. M., który poinformował obecnych kierowców, że pracodawca w niedługim czasie zostanie zlikwidowany i nie będzie realizował kontraktów. Zaproponował pracownikom podpisanie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazał, że w przypadku jego niepodpisania pracownicy muszą się liczyć z rychłą utratą zatrudnienia z powodu likwidacji firmy, a nawet koniecznością pokrycia jej zobowiązań. Jednocześnie zaproponował kierowcom zawarcie umów o pracę z kierowaną przez niego firmą G. Sp. z o.o. w W..

Z uwagi na trudną sytuację finansową i rodzinną, pozwany wyraził zgodę na zaproponowane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Następnie dyrektor biura zarządu K. C. wręczyła mu i pozostałym kierowcom zredagowane przez pracodawcę szablony dokumentu porozumienia i wskazała, jakie dane należy wpisać w konkretnych miejscach. Pozwany podpisał pismo zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” wskazując jako dzień rozwiązania zaproponowany przez pracodawcę 30 listopada 2016 r. Tego samego dnia pracownik zawarł umowę o pracę na okres próbny z G. Sp. z o.o. w W. reprezentowaną przez R. M..

Podobne spotkania z pozostałymi pracownikami W. Sp. z o.o. z siedzibą w M. były organizowane przez pracodawcę w innych miastach. R. M. przekazywał na nich te same informacje o przyszłości firmy i proponował zawarcie porozumień o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron. Na tych spotkaniach pracodawca udostępniał jednakowe szablony tego porozumienia.

Sąd Rejonowy w S. Wydział Gospodarczy prawomocnym wyrokiem z 22 marca 2017 r. orzekł o rozwiązaniu spółki W. Sp. z o.o. z siedzibą w M. i ustanowił dla niej likwidatora.

Pozwany pismem z 21 listopada 2017 r. zwrócił się do likwidatora byłego pracodawcy o wypłatę odprawy pieniężnej. W styczniu 2018 r. na konto pozwanego wpłynęła trzymiesięczna odprawa pieniężna z odsetkami za opóźnienie. 19 lipca 2018 r. likwidator wysłał do pozwanego wezwanie do zwrotu odprawy. Pozwany odmówił zwrotu świadczenia wskazując, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy pracodawcy.

Sąd Rejonowy powództwo o zwrot odprawy uznał za niezasadne. Inicjatorem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron był pracodawca. Na spotkaniu z kierowcami 27 listopada 2016 r. wiceprezes zarządu wyjaśnił, że spółka nie będzie realizować kontraktu dla dotychczasowego kontrahenta, w związku z czym zostanie zlikwidowana, a jej pracownicy mogą się nawet liczyć z koniecznością pokrycia jej zobowiązań. Jednocześnie zaproponował kierowcom pracę w nowej firmie, w której pełnił funkcję prezesa zarządu. Dokumenty zawierające oświadczenia stron umów o pracę o rozwiązaniu umów za porozumieniem zostały sporządzone przez pracodawcę i były oferowane pracownikom przez dyrektora biura zarządu. Z relacji pozwanego wynika, że informacja o przyszłości powodowej spółki była impulsem do podjęcia przez niego decyzji o wyrażeniu zgody na propozycje pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Gdyby nie informacja, że pracodawca nie będzie już realizował kontraktów, to pozwany nie podjąłby decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia wynika z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednym z warunków koniecznych jest przyczyna, która nie dotyczy pracownika, a więc sytuacja, która powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a jego powód nie leży po stronie pracownika. Faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieleżąca po stronie pracownika powinna być wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, rozumianym w ten sposób, że w sytuacji, gdyby ona nie wystąpiła, pracodawca nie zdecydowałby się na zwolnienie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1990 r., I PR 319/90). W sprawie wystąpiła redukcja zatrudnienia na stanowiskach kierowców powoda wskutek rezygnacji jego kontrahentów z dalszej z nim współpracy oraz rozpoczęto zmiany organizacyjne zmierzające do zakończenia

działalności przez spółkę, a następnie do jej likwidacji. Inicjatorem rozwiązania umowy o pracę był pracodawca, a jego propozycja została podyktowana dążeniem do postawienia spółki w stan likwidacji. Decyzja pozwanego o złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron została podyktowana wyłącznie informacją o przyszłości pracodawcy. Pracownik był zadowolony z dotychczasowej współpracy z pracodawcą. Bez wątplenia powody ustania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika. Okoliczność, że pozwany od 1 grudnia 2016 r. podpisał umowę o pracę z inną spółką nie pozbawia go prawa do odprawy. Odprawa ustawowa jest formą jednorazowej rekompensaty za utratę pracy spowodowanej przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. To, że pracownik skutkiem swojej zapobiegliwości znalazł sobie nową pracę nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, ani też, że brak jest podstaw do uznania, że stanowią one wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 1990 r., I PR 277/90). Niezwłoczna decyzja pozwanego o podpisaniu umowy o pracę z G. sp. z o.o. w W. determinowana była jego zaskoczeniem informacjami przekazanymi na spotkaniu z pracodawcą przez R. M. na temat bliskiego możliwego końca działalności spółki, w której był jeszcze zatrudniony i realną obawą o środki do życia. Sprzeczne z zebrany materiał dowodowy okazały się twierdzenia pełnomocnika powoda o tym, że pracownicy nie byli narażeni na natychmiastową utratę pracy. Przeciwnie, na zebraniu 27 listopada 2016 r. kierownicy byli informowani, że zaistnienie takiej sytuacji jest bardzo prawdopodobne. W świetle zeznań świadka nieprawdziwe jest także stwierdzenie, że pracownicy mogli kontynuować zatrudnienie u powoda i spokojnie szukać pracy. Świadek zeznała, że specjalnie nie informowała kierowców o celu tego spotkania, żeby nie szukali pracy w innej firmie. Powód nie wykazał, aby istniały jakiegokolwiek przyczyny złożenia oświadczenia przez pozwanego dotyczące pracownika. Wręcz przeciwnie, pozwany został niejako „zmuszony” do natychmiastowego podjęcia tej decyzji informacją o planowanej likwidacji pracodawcy. Jak wyjaśnił inny świadek kierownicy mieli opory przed podjęciem takich decyzji, gdyż umowa o pracę z firmą G. Sp. z o.o. w W. nie została zawarta na takich samych warunkach jak umowa z dotychczasowym pracodawcą. Była umową na czas próbny. Pozwany miał prawo

do odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. Powód nie miał zatem podstaw prawnych, aby domagać się od pozwanego zwrotu tego świadczenia.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, iż Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne rozstrzygnięcie. Zasadnie uznał, że pozwany spełnił przesłanki do otrzymania odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. Inicjatorem rozwiązania umowy o pracę był pracodawca, a jego propozycja została podyktowana dążeniem do postawienia spółki w stan likwidacji. Zaś informacja o niepewnej przyszłości pracodawcy była impulsem do podjęcia przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Z zeznań pozwanego i świadków wynika, że gdyby nie informacja o niepewnej sytuacji pracodawcy, to nie podjęliby decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracownicy z obawy o środki do życia podpisali zredagowane przez pracodawcę szablony dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i zawarli umowy o pracę z inną spółką. Nieprawdziwy był zarzut apelującej, że pracownicy mogli kontynuować zatrudnienie u powoda i spokojnie szukać pracy w innej firmie. Pracodawca nie informował wcześniej pracowników o niepewnej sytuacji spółki. Wyłącznym powodem rozwiązania z pozwanym umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Pozwany miał roszczenie o odprawę pieniężną a powód nie ma podstaw prawnych, aby domagać się jej zwrotu.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego:

1. art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników („ustawa o zwolnieniach grupowych”) poprzez ich błędne zastosowanie, wskutek przyjęcia, iż stan faktyczny ustalony w sprawie uzasadniał zastosowanie ww. przepisu, tj. że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, uzasadniających zapłatę odprawy pieniężnej na rzecz pozwanego, podczas gdy porozumienie o rozwiązaniu umowy zostało zawarte w celu uzyskania przez pozwanego zatrudnienia w G. Sp. z o.o.;

2. art. 8 k.p. w związku z art. 1 ust. 1 i 2 oraz art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez ich niewłaściwe zastosowanie (niezastosowanie) i brak ustalenia, iż wypłata pozwanemu odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w sytuacji, gdy pracodawca wobec niemożności realizowania kontraktów przez W. Sp. z o.o. w Likwidacji, zapewnił pozwanemu pracę w G. Sp. z o.o. na takich samych warunkach, bez narażenia na pozostawanie bez wynagrodzenia i konieczność poszukiwania nowego zatrudnienia, stanowi nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego;

3. art. 8 k.p. w związku z art. 1 ust. 1 i 2 oraz art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także art. 405 k.c. i art. 410 § 1 i 2 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i oddalenie powództwa o zwrot kwoty 14.984,06 zł z tytułu odprawy pieniężnej, mimo iż w okolicznościach sprawy wypłata odprawy pieniężnej stanowiła nieuprawnioną korzyść po stronie pozwanego kosztem powoda, sprzeczną z celem ustawy o zwolnieniach grupowych oraz zasadami współżycia społecznego.

Skarżący wniósł o uwzględnienie skargi i zasądzenie od pozwanego 14.984,06 zł z odsetkami względnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega rozpoznaniu w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosków.

Skarga nie zarzuca naruszenia prawa procesowego, dlatego w ocenie jej zarzutów wiążą ustalenia stanu faktycznego, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W szczególności ustalono, iż inicjatorem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron był pracodawca, a jego propozycja została podyktowana dążeniem do postawienia spółki w stan likwidacji. Potwierdza to następstwo zdarzeń, w którym w krótkim czasie po rozwiązaniu umowy o pracę

doszło do postawienia spółki w stan likwidacji. Nie ma znaczenia kondycja finansowa firmy gdy dochodzi do jej likwidacji, nie decyduje przyczyna likwidacji pracodawcy, czyli również to, że przyczyną wniosku o likwidację „był konflikt osobisty pomiędzy dwoma członkami zarządu będącymi jednocześnie współwłaścicielami spółki” (apelacja).

Zarzuty materialne skargi nie są zasadne z następujących przyczyn.

Ad 1. W sprawie nie ustalono, aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika. Uwzględnienie skargi zależałoby wpierw od naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika gdyż dopiero potem można stwierdzić naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy. Chodzi o to, iż znaczenie ma rozwiązanie umowy o pracę na podstawie szczególnego porozumienia stron, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Skarżący nie wykazał przyczyn dotyczących pracownika, które uzasadniałyby rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyną tą nie była możliwość zatrudnienia u kolejnego pracodawcy, gdyż nie było przejęcia zakładu pracy i kontynuacji zatrudnienia na podstawie art. 23¹ k.p. Zatrudnienie u kolejnego pracodawcy było następstwem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Ustalona zależność przyczynowa wskazuje, że zasadniczym motywem zachowania pozwanego nie było dążenie do rozwiązania stosunku pracy aby móc podjąć zatrudnienie w G. sp. z o.o. bez względu na okoliczności, gdyż pozwany uczynił to dlatego, że inicjatorem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron był dotychczasowy pracodawca, a jego propozycja została podyktowana dążeniem do postawienia spółki w stan likwidacji. Gdyby nie likwidacja spółki, to nie doszłoby do porozumienia i rozwiązania stosunku pracy. Takie jest sedno ustaleń w sprawie, które składa się na treść porozumienia stron (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ustalenie to potwierdza, że przyczyny leżały po stronie pracodawcy, a już na pewno nie stwierdzono przyczyn dotyczących pracownika, a więc sytuacji która pozwalałaby wykluczyć przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., III PK 81/15). W takiej sytuacji skarżący niezasadnie zarzuca naruszenie

prawa materialnego, jako że nie ma podstaw faktycznych do ustalenia, że przyczyny niedotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Stosunek pracy oparty jest na woli pracownika (art. 11 k.p.), stąd w tej sprawie przesłanką negatywną nie jest wola zatrudnienia u drugiego pracodawcy, skoro wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja dotychczasowego pracodawcy. W takiej sytuacji zawarcie umowy o pracę z kolejnym pracodawcą nie wyłącza prawa do odprawy, wobec spełnienia przesłanek do otrzymania tego świadczenia (art. 10 ust. 1 ustawy). Orzecznictwo w tym zakresie jest niemałe, prócz zasadnie powołanych przez Sąd powszechny wyroków Sądu Najwyższego z 3 października 1990 r., I PR 277/90 i z 10 października 1990 r., I PR 319/90, można dodatkowo wskazać na inne, potwierdzające, że decyduje wystąpienie przyczyn niedotyczących pracownika jako wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, wówczas nie ma też znaczenia, która strona wystąpiła z ofertą porozumienia - por. choćby wyroki Sądu Najwyższego: z 20 października 1998 r., I PKN 317/98; z 1 października 1999 r., I PKN 283/99; z 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, z 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00, z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06; z 4 listopada 2010 r., II PK 109/10; z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15.

Ad 2. Zarzut drugi nie jest zasadny, gdyż nie jest to sprawa z powództwa pracownika o odprawę, tylko sprawa byłego pracodawcy o zwrot odprawy. Odprawa została pracownikowi wypłacona z odsetkami po rozwiązaniu zatrudnienia i w okresie zatrudnienia już u kolejnego pracodawcy. Zarzut niezasadnie odwołuje się do art. 8 k.p., gdyż nie jest to przepis stanowiący podstawę prawną roszczenia a w tym wypadku powództwa o zwrot odprawy. Klauzule generalne ujęte w tej regulacji mogą stanowić oparcie dla zarzutu odmawiającego wypłaty spornego świadczenia. Jak ustalono świadczenie wcześniej nie było sporne i zostało wypłacone. Dopiero po kilku miesiącach powód wystąpił o zwrot odprawy. Zarzut nie uzasadnia zatem uwzględnienia skargi, skoro wyżej oceniono (ad 1), że pozwany miał prawo do odprawy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r., nawet gdy nie musiał poszukiwać nowego zatrudnienia. Uprawnienie do

odprawy nie pozwala zatem na stwierdzenie nadużycia „prawa podmiotowego przez pozwanego”.

Ad 3. Zarzut trzeci nie jest zasadny albowiem wypłacona pozwanemu odprawa nie była świadczeniem nienależnym, przeciwnie była świadczeniem należnym. Pozwany nie uzyskał świadczenia bez podstawy prawnej. Nie są zatem zasadne zarzuty naruszenia art. 405 i art. 410 k.c. Zarzut jest nieadekwatny, gdyż przepisy te nie miały w sprawie zastosowania. Odprawa pieniężna ma swoje szczególne uzasadnienie przyczynowe wynikające z konieczności zakończenia dotychczasowego zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika. W sytuacji pozwanego przyczyny te stanowiły ponadto wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Odprawa pieniężna określona jest w ustawie i spełnienie pozytywnych przesłanek świadczenia wyklucza ponowną oceną prawa do świadczenia na podstawie art. 8 k.p. Regulacja ustawy z 13 marca 2003 r. ma tu samodzielne znaczenie i nie pozwala na ponowną ocenę prawa do świadczenia w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Warunkiem prawa do odprawy nie jest istnienie przerwy w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Podjęcie kolejnego zatrudnienia nie znosi przyczyn rozwiązania poprzedniego zatrudnienia i nie powoduje, że otrzymana odprawa jest świadczeniem nienależnym. Nie jest to sprzeczne z celem ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ani z zasadami współżycia społecznego, skoro prawo do odprawy jednoznacznie określone jest w tej ustawie.

W sprawie uzasadniona jest zatem teza, że warunkiem prawa do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie porozumienia stron - art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - nie jest istnienie przerwy w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy również wtedy, gdy przyczyną rozwiązania jest spodziewana likwidacja dotychczasowego pracodawcy i podjęcie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy na podobnym stanowisku pracy za wskazaniem dotychczasowego pracodawcy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.