

Sygn. akt VI P 117/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko P. G.

o zwrot nienależnie pobranego świadczenia

1. oddała powództwo;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz pozwanego P. G. kwotę (...),00 (trzy tysiące sześćset siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt: VI P 117/16

## UZASADNIENIE

W dniu 14 marca 2016 roku (data prezentaty) (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła pozew przeciwko P. G. o zasądzenie kwoty 26 250 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 1 października 2014 roku wręczono pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany skutecznie odwołał się od wypowiedzenia w ustawowym terminie i tut. Sąd wyrokiem z dnia 22 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt: VI P 489/14 zasądził od powódki na rzecz pozwanego tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowanie w wysokości 29 589,99 zł. Od wskazanego wyżej wyroku powódka wniosła apelację, a w rezultacie Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie wyrokiem z dnia 9 listopada 2015 roku w sprawie o sygn. akt VII Pa 115/15 utrzymał w mocy wyrok Sądu I instancji. W związku z prawomocnym rozstrzygnięciem Sądu, wypłacona pozwanemu odprawa pieniężna na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2000 roku o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stała się nienależnym świadczeniem. Stanowisko takie jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym, w szczególności Sądu Najwyższego. Powódka informowała pozwanego, iż w zależności od ostatecznego wyniku sprawy o sygn. akt: VI P 489/14, wypłacona wcześniej odprawa będzie stanowiła świadczenie

nienależne, które pozwany będzie zobowiązany zwrócić. W związku z powyższym powódka zaproponowała, aby zasądzone przez Sąd odszkodowanie rozliczyć z wypłaconą już wcześniej odprawą pieniężną, na co pozwany nie wyraził zgody (pozew k. 2-3).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 marca 2016 roku Sąd nakazał, aby pozwany zapłacił na rzecz powódki dochodzoną przez nią kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2016 roku do dnia zapłaty, 329 zł tytułem zwrotu ¼ opłaty od pozwu oraz kwotę 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (nakaz zapłaty k. 31).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 20 kwietnia 2016 roku (data prezentaty) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych (sprzeciw k. 37).

W uzasadnieniu wskazał, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pozwany otrzymał od powódki przelew na kwotę w wysokości 31 261,59 zł, zatytułowany „pobory za styczeń 2015 roku”. Powódka nie sprecyzowała co dokładnie składało się na tę kwotę. Pozwany podkreślił, iż odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odprawa pieniężna wypłacona z tytułu takiego zwolnienia to dwie odrębne instytucje prawne. Trudno zatem podzielić pogląd strony powodowej, iż wypłacona pozwanemu odprawa pieniężna stanowi świadczenie nienależne. Powódka nie wskazała nawet postaci nienależnego świadczenia, na której opiera swoje roszczenie. Z uzasadnienia wcześniejszego wyroku zapadłego pomiędzy stronami, zasądzonego odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w sposób jednoznaczny wynika, iż przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, a odszkodowanie Sąd zasądził z powodu naruszenia zasad dotyczących zwolnień, tj. braku określenia kryteriów doboru do zwolnień. Zatem należy uznać, iż zasądzenie odszkodowania nie powoduje konieczności zwrotu odprawy, gdyż Sąd potwierdził zasadność wypowiedzenia z tego tytułu (sprzeciw k. 38-42).

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 239).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwany P. G. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 1 września 2005 roku do 31 stycznia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku naczelnika wydziału (świadcstwo pracy k. 13).

W dniu 1 października 2014 roku pracodawca wypowiedział pozwanemu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne w spółce wprowadzone na podstawie Uchwały nr 116/ (...) Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. z dnia 30 grudnia 2013 roku oraz restrukturyzację w Centrali Spółki. Pracodawca ponadto wskazał, iż pozwanemu przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, bowiem rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2000 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wypowiedzenie k. 12).

W dniu 10 lutego 2015 roku pracodawca przelewem na rachunek bankowy wypłacił pozwanemu kwotę 31 261,59 zł, która obejmowała również kwotę 26 250 zł tytułem odprawy pieniężnej (karta wynagrodzeń k. 15; potwierdzenie przelewu k. 16).

Od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wniósł do tut. Sądu odwołanie z żądaniem przywrócenia do pracy na dotychczasowo zajmowanym stanowisku.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt: VI P 489/14 Sąd zasądził od (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz P. G. kwotę 29 589,99 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Rejonowy we wskazanej powyżej sprawie ustalił w szczególności, że P. G. był zatrudniony w spółce (...) Sp.

z o.o. w W. od 1 września 2005 r., początkowo na podstawie umowy na czas określony, od 23 sierpnia 2006 r. na czas nieokreślony na stanowisku Naczelnika Wydziału Kreowania i (...) Usług Przewozowych, a w ostatnim czasie na stanowisku Naczelnika Wydziału Wewnętrznych (...) Klienta w Biurze Sprzedaży i (...) Marketingowej. Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Naczelnika Wydziału Wewnętrznych (...) Klienta należała m.in.: - kontrola w zakresie przygotowania, opiniowania i wprowadzania zmian dotyczących programów szkoleniowych; - uczestniczenie w przygotowaniu, opiniowaniu i wprowadzaniu zmian w programach szkoleniowych (...). Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z 30 grudnia 2013 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu organizacyjnego (...) Sp. z o.o. zatwierdzono Regulamin organizacyjny (...) Sp. z o.o. przyjęty Uchwałą Zarządu nr 449/2013 z 27 listopada 2013 r. oraz zmianę Regulaminu organizacyjnego wprowadzoną Uchwałą Zarządu nr 465/2013 z 5 grudnia 2013 r. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu w skład (...) Sp. z o.o. wchodzi Centrala Spółki i jednostki wykonawcze. W skład Centrali weszło m.in. Biuro Handlowe. W następstwie wskazanej uchwał Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny pozwanej wydał decyzję nr (...) z 24 stycznia 2014 r., w którym wprowadzone zostały – dokonane zgodnie z powołaną uchwałą zmiany w strukturze organizacyjnej Centrali pozwanej. Biuro Sprzedaży i (...) Marketingowej zostało przekształcone w Biuro Handlowe. Zarządzany przez powoda Wydział Wewnętrznych (...) Klienta został zlikwidowany, a jego zadania w zakresie prowadzenia szkoleń zostały przeniesione na oddziały pozwanej. Obowiązki powoda w części dotyczącej nadzoru nad szkoleniami zostały przekazane Wydziałowi Przepisów i Taryf. Konsekwencją była likwidacja stanowiska Naczelnika Wydziału Wewnętrznych (...) Klienta i włączenie dotychczasowych zadań i kompetencji związanych z tym stanowiskiem do obowiązków Naczelnika Wydziału Przepisów i Taryf. Celem restrukturyzacji było zmniejszenie stanowisk kierowniczych i ilości komórek organizacyjnych oraz zwiększenie kompetencji oddziałów regionalnych. Oddziały miały cechować się większą samodzielnością i przejmować funkcje dotychczas realizowane na szczeblu centrali spółki, tym samym minimalizując jej rolę do funkcji kontrolnej. Nastąpiła całkowita reorganizacja struktury wewnętrznej. Z dwóch biur powstało biuro handlowe, które skupiło 6 wydziałów. (...) przeszły na poziom oddziałów, w międzyczasie nastąpiły zmiany procedur szkoleniowych i trwa ten proces do dzisiaj. Chodziło o zminimalizowanie procedur i przekazanie tych kompetencji na szczebel pracodawcy oddziałów. Zmiany procedur szkoleniowych polegały na zmniejszeniu ilości godzin szkoleniowych.

W uzasadnieniu prawnym wyroku w sprawie VI P 489/14 Sąd wskazał, iż charakter przeprowadzonej reorganizacji i rodzaj nowej struktury uzasadniały potrzebę dokonania przez powódkę doboru pracowników do zwolnienia, a tym samym ustalenia kryteriów w oparciu, o które wybór pracowników do zwolnienia był dokonany. Pracodawca w treści podanej przyczyny nie wskazał natomiast dlaczego (na podstawie jakich kryteriów) spośród osób pracujących na stanowisku naczelnika wydziału to właśnie P. G. została wypowiedziana umowa o pracę. Również w trakcie samej czynności wypowiedzania umowy o pracę spółka nie przedstawiła jakichkolwiek kryteriów, które uzasadniałyby wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę. Pracodawca nie wykazał także, aby w realiach przedmiotowej sprawy kryteria doboru pracowników do zwolnienia w wyniku rzeczony reorganizacji były powszechnie znane pracownikom i oczywiste dla pozwanego. Sąd uznał, iż podana przez pracodawcę przyczyna była zbyt ogólnikowa, spółka powołując się na likwidację stanowiska pracy pozwanego równocześnie nie wskazała żadnych kryteriów doboru pracowników na nowo utworzone stanowiska pracy w Biurze Handlowym, co z uwagi na okoliczności przedmiotowej sprawy miała obowiązek uczynić. Tak określona przyczyna nie mogła stanowić podstawy do wypowiedzenia pracownikowi zgodnie z prawem umowy o pracę. Uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy P. G. było niemożliwe, gdyż stanowisko pracy, na którym pracował przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę zostało zlikwidowane (wyrok k. 17-18; wyrok z uzasadnieniem k. 226).

W dniu 23 lipca 2015 roku powódka wystosowała do pozwanego pismo z prośbą o zaliczenie na poczet przysługującej pozwanemu wierzytelności, należności wypłaconej mu z tytułu odprawy pieniężnej. Zdaniem powódki wypłacona odprawa w przypadku prawomocnego zakończenia postępowania sądowego będzie stanowiła świadczenie nienależne, które pozwany winien zwrócić (pismo k. 22).

W odpowiedzi na ww. pismo pozwany nie wyraził zgody na zaliczenie należności wypłaconej mu tytułem odprawy pieniężnej na poczet przysługującej mu wierzytelności (pismo k. 24).

Pismem z dnia 8 grudnia 2015 roku pracodawca wezwał pozwanego do zwrotu odprawy pieniężnej wypłaconej ma podstawie ustawy z dnia 13 marca 2000 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wezwanie do zapłaty k. 25).

Apelację od ww. wyroku złożyła (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., zaskarżając wyrok w zakresie pkt 1, 3 i 4. Na skutek przeprowadzonego postępowania odwoławczego, Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 listopada 2015 roku w sprawie o sygn. akt VII Pa 115/15 oddalił apelację pracodawcy (wyrok k. 19; wyrok z uzasadnieniem k. 226).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy. Przy czym powołane wyroki sądowe korzystają z waloru dokumentów urzędowych.

Podkreślenia wymaga, że powyższy stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był między stronami sporny w zakresie okoliczności istotnych dla jej rozstrzygnięcia.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż pomiędzy stronami niniejszego procesu został już rozstrzygnięty spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między stronami była ocena, czy pozwanemu przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. na wypadek nieuzasadnionego rozwiązania z nim przez stronę powodową stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sprawa ta została rozstrzygnięta wyrokiem z dnia 22 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt: VI P 489/14, na mocy którego Sąd zasądził od (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz P. G. kwotę 29 589,99 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast wyrokiem z dnia 9 listopada 2015 roku Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie utrzymał w mocy wyrok Sądu pierwszej instancji. Orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby (art. 365 § 1 k.p.c.). Przytoczony przepis oznacza obowiązek respektowania zawartej w orzeczeniu sądu skonkretyzowanej, indywidualnej normy prawnej. Nie jest dopuszczalne odmienne ustalenie zaistnienia przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnych procesach między tymi samymi stronami, chociażby przedmiot tych spraw się różnił (Manowska M., komentarz do art. 364 kodeksu postępowania cywilnego, LEX nr 488019). Ponadto jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, związanie prawomocnym wyrokiem oznacza, iż sąd obowiązany jest uznać, że kwestia prawna, która była już przedmiotem rozstrzygnięcia w innej sprawie, a która ma znaczenie prejudycjalne w sprawie przez niego rozpoznawanej, kształtuje się tak, jak przyjęto w prawomocnym wcześniejszym wyroku, nawet, jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna. W późniejszej sprawie kwestia ta nie może być już w ogóle badana (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 roku, II CNP 10/15, LEX nr 2000274). Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 roku, II CSK 12/09, LEX nr 515722). Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2007 roku, II CSK 452/06, LEX nr 274151). Z kwestią zakresu związania prawomocnym orzeczeniem wiąże się również z powagą rzeczy osądzonej, wyrażoną w art. 366 k.p.c., zgodnie z którą wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie

trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (vide wyrok SN z dnia 15 marca 2002 roku, II CKN 1415/00, LEX nr 53284). Powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte jednak tylko elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (vide wyrok SN z dnia 21 maja 2004 roku, V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 roku, V CK 139/05, LEX nr 186929).

Wobec powyższego, Sąd meriti był obowiązany do respektowania ustaleń i rozstrzygnięcia Sądu w sprawie o sygn. akt: VI P 489/14. Do zadań Sądu należała zatem ocena, jakie były istotne ustalenia i oceny prawne, które spowodowały uwzględnienie powództwa w poprzedniej sprawie między stronami, związanie nimi w rozpoznawanej sprawie i dokonanie ich kwalifikacji z punktu widzenia prawa pozwanego do odprawy pieniężnej.

Powódka przelewem bankowym z dnia 10 lutego 2015 roku wypłaciła pozwanemu odprawę pieniężną na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2000 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm., zwana dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Art. 10 ust. 1 ww. ustawy ustanawia dwie przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8. Po pierwsze wykazaną przez pracodawcę wyłączość niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy i po drugie – faktyczne istnienie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z tej wyłącznej przyczyny. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Pozwany otrzymał zatem odprawę pieniężną w wysokości 26 250 zł.

Powódka z faktem wydania prawomocnego orzeczenia orzekającego o odszkodowaniu za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wiązała podstawę do zwrotu wypłaconej pozwanemu odprawy pieniężnej, traktując ją jako świadczenie nienależne. Zgodnie z art. 405 k.c. kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości. W tym miejscu warto podkreślić, iż do stosunków pracowniczych znajdują zastosowanie przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu, a pracownik który otrzymał nienależne świadczenie musi się liczyć z zastosowaniem wskazanych przepisów (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, II PK 174/11, LEX nr 1214025). Zasada ta poprzez art. 410 § 1 k.c. znajduje w szczególności zastosowanie do świadczenia nienależnego. Przepis art. 410 § 2 k.c. zawiera definicję takiego świadczenia stanowiąc, iż świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, albo jeżeli czynność prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia.

Ponadto powódka argumentując swoje stanowisko powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 roku, II PK 4/11, LEX nr 1212836. W stanie faktycznym przedmiotowego orzeczenia zasądzono na rzecz pozwanej odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd uznał, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna miała charakter pozorny i nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z pozwaną, gdyż nie doszło do zlikwidowania komórki organizacyjnej, w której była zatrudniona, a jedynie zmieniono jej nazwę z zachowaniem ciągłości funkcjonowania wydziału. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę w szczególności należy zwrócić uwagę na stan faktyczny przytoczonego wyroku, gdzie stwierdzono pozorność przyczyny wypowiedzenia. Sąd Najwyższy podkreślił, iż skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie 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. Sąd w niniejszym składzie co do zasady zgadza się z treścią powołanego przez pełnomocnika strony powodowej orzeczenia SN, jednak ustalenia faktyczne w przywołanej sprawie są odmienne od stanu faktycznego ustalonego w niniejszym postępowaniu, a przez to przytoczony pogląd prawny nie znajduje zastosowania w sprawie niniejszej. Należy wskazać, że na rzecz pozwanego zostało zasądzzone odszkodowanie nie z powodu pozorności przyczyny wypowiedzenia, lecz z uwagi na niekonkretność wskazanej przyczyny, bowiem w trakcie samej

czynności wypowiedzania umowy o pracę spółka nie przedstawiła jakichkolwiek kryteriów, które uzasadniałyby wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę. Istotne było czy pozwany wiedział, jak wprowadzona reorganizacja wpływa na jego sytuację pracowniczą i dlaczego w jego przypadku ma dojść do zakończenia stosunku pracy. Samo określenie przyczyny jako reorganizacja, a nawet poinformowanie pracownika, że taka zostanie dokonana – bez odniesienia do sytuacji danego pracownika – nie jest bowiem konkretne i nie daje pracownikowi możliwości weryfikacji, czy decyzja podjęta przez pracodawcę była uzasadniona i czy w związku z tym wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo, czy też z naruszeniem przepisów. Kwestią sporną w sprawie było określenie doboru pracowników do zwolnienia i zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Należy jeszcze zwrócić uwagę, że pozwanego nie przywrócono do pracy z uwagi na zlikwidowanie jego stanowiska pracy.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, II PK 102/11, LEX nr 1230269, iż ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę, co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto należy wskazać, iż czym innym jest dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej – w jego przekonaniu – rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika. Taka błędna ocena powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, LEX nr 478471 oraz z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844).

W ocenie Sądu dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy znamienym pozostało ustalenie, iż niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiła z innych powodów niż pozorność przyczyny. Sąd podziela pogląd, iż mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa przysługuje wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzone ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (por. wyroki SN z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239 oraz z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, LEX nr 331285). Prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika (wyrok SN z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 304/04, LEX nr 171409). Jak wskazał wprost Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 sierpnia 2015 roku, II PK 211/14, LEX nr 1805898 odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie wyklucza prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Podkreślenia wymaga, iż przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze – rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie – wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym – w ocenie pracodawcy – wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Za takim rozumieniem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przemawia również bogate i utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym: prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika (tak w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zważyć, iż w momencie składania pozwanemu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca był przekonany o zasadności dokonanego wypowiedzenia, tj. przyczyna niedotycząca pracownika była wyłącznym powodem uzasadniającym – w ocenie pracodawcy –

wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazaną przesłanką zasądzenia odszkodowania, a przy tym braku obowiązku zwrotu odprawy pieniężnej jest tzw. inna wadliwość wypowiedzenia. Konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 roku, II PK 108/08, LEX 738347). W niniejszej sprawie wadliwością wypowiedzenia był fakt niewykazania pracownikowi konkretnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Istotną kwestią pozostawało to czy pracownik wiedział jak proces reorganizacji wpływa na jego sytuację pracowniczą. Z ustaleń Sądu w sprawie o sygn. akt: VI P 489/14 wynika, iż powódka nie przedstawiła pozwanemu jakichkolwiek kryteriów, które uzasadniałyby wypowiedzenie mu umowy o pracę. Zatem z ww. powodów wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę należało uznać za niezasadne. Przyczyna podana przez pracodawcę nie była pozorna, bowiem faktycznie doszło do reorganizacji w zakładzie pracy i stanowisko pozwanego zostało zlikwidowane. Jednak samego wypowiedzenia nie można uznać za zasadne za względu na tak określoną przyczynę rozwiązania umowy, bowiem pracownik nie miał pewności dlaczego to właśnie on został wytypowany do zwolnienia.

Należy podkreślić, iż korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatecznego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami nie dotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć (por. wyrok SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, Lex nr 558183 oraz z dnia 25 stycznia 2012 roku, II PK 102/11, LEX nr 1230269). Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa przysługuje jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, LEX nr 725010).

W ocenie Sądu odprawa pieniężna wypłacona pracownikowi na mocy ustawy o zwolnieniach grupowych nie stanowi świadczenia nienależnego, bowiem przysługuje pracownikowi z uwagi na istniejącą przyczynę z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzone ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia. Skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn nie dotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Jednak w niniejszej sprawie nie stwierdzono braku przyczyn nie dotyczących pracownika uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę, lecz wadliwość dokonanego wypowiedzenia z uwagi na brak konkretnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W toku procesu wykazano bowiem, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy pozwanego, a więc przyczyny, które nie dotyczyły pracownika. Zatem w ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania bezzasadności wypłaty odprawy pieniężnej.

Wobec oddalenia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3 617 zł obejmującej koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 (3 600 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), oraz opłatę od pełnomocnictwa (17 zł), łącznie kwotę 3 617 zł, o czym orzeczono w pkt 2 wyroku, zasądając kwotę.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji.