

**Sygn. akt VI Pa 56/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Sędziowie:	SO Monika Miller-Młyńska (spr.) SR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa (...) w W.

przeciwko A. Z.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez (...) w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim IV Wydziału Pracy z dnia 5 lutego 2015 roku sygn. akt IV P-Pm 195/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie drugim w ten sposób, że zasądza od powódki (...) w W. na rzecz A. Z. tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 1.800 (jednego tysiąca ośmiuset) złotych a w pozostałym zakresie apelację oddala;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 900 (dziewięciuset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk SSR del. Elżbieta Góralska

## UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Stargardzie Szczecińskim (...) W. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od A. Z. kwoty 11463,24 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 28.09.2012 r. do dnia zapłaty tytułem nienależnie wypłaconej odprawy. Podnosiła, że skoro w innym procesie Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, a przyczyna wypowiedzenia była określona jako likwidacja stanowiska pracy, oznacza to że odpadła podstawa do wypłaty na rzecz powódki odprawy, o jakiej mowa w przepisach ustawy z 13 marca 2003r.

A. Z. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 05 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S. oddalił powództwo oraz przyznał pozwanej od powódki kwotę 2400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

Na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony A. Z. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku do prowadzenia sekretariatu - prowadzenia spraw kadrowych w przedstawicielstwie (...) (...) w S.. Od 01.03.2012 r. pozwana była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. zasobu w Jednostce (...) Zasobu w P.. Do obowiązków pozwanej należało m.in. przejmowanie mienia do Zasobu i gospodarowanie tym mieniem na terenie Gminy M., przygotowywanie odpowiednich dokumentów związanych z zawieraniem umów dzierżawy, najmu, prowadzenie procedur sprzedaży nieruchomości Zasobu, przygotowywanie i przeprowadzanie przetargów na sprzedaż i dzierżawę mienia Zasobu, wydawanie mienia Zasobu nabywcom, dzierżawcom i innym jednostkom organizacyjnym w związku z realizacją zadań Agencji oraz przejmowanie mienia Zasobu w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem umów, zmian w zakresie przedmiotowym i podmiotowym umów dzierżawy oraz ich przedłużania w odniesieniu do dzierżaw gruntów (...) o powierzchni do 50 ha.

Pismem z 27.04.2012 r. dyrektor Oddziału Terenowego w S. poinformował administratora Jednostki (...) Zasobu w P., że z dniem 01.05.2012 r. ustalił dla Jednostki (...) Zasobu w P. limit zatrudnienia – 18 pełnych etatów (zmniejszenie o 6 etatów) i zobowiązał administratora do składania comiesięcznych sprawozdań z realizacji wyznaczonego limitu i podjętych działań w tym zakresie. Wskazał, że wyznaczony limit zatrudnienia należy osiągnąć najpóźniej do 15 grudnia 2012 r. a przekroczenie wyznaczonych limitów zatrudnienia i wynagrodzenia grozi odpowiedzialnością z tytułu naruszenia ustawy o finansach publicznych i wyciągnięciem konsekwencji służbowych. Pismem z 30.05.2012 r. poinformowano administratora o zmianie terminu osiągnięcia przyznanych limitów zatrudnienia na dzień 30 września 2012 r.

Administrator Jednostki (...) Zasobu w P. ustalił kryteria, według których odbywać się miał wybór pracownika do zwolnienia (wykształcenie, ogólny staż pracy, staż pracy w jednostkach podległych (...)/(...), staż pracy na stanowisku związanym z zagospodarowaniem Zasobu, kwalifikacje dodatkowe, sytuacja rodzinna i socjalna, jakość i wydajność wykonywanej pracy, samodzielność w wykonywaniu powierzonych zadań, obciążenie pracą - zakres wykonywanych zadań, umiejętność pracy w zespole). Za każde z tych kryteriów pracownik mógł otrzymać od 2 do 10 punktów. Wypowiedzenie miał otrzymać pracownik, który według tych kryteriów otrzymał najmniejszą liczbę punktów.

Spośród pracowników Jednostki (...) Zasobu w P. największą liczbę punktów po zastosowaniu powyższych kryteriów, tj. 87, otrzymał C. W., najmniejszą - A. M. (45), która była zatrudniona na czas określony do 31.12.2012 r. Pozwana uzyskała 47 punktów, w tym 10 punktów za sytuację rodzinną.

Pismem z 28.06.2013 r. rozwiązano z pozwaną umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wskazano, że przyczyną jest likwidacja stanowiska specjalisty ds. zasobu, jakie pozwana zajmuje, w związku z ograniczeniem zatrudnienia w Jednostce (...) Zasobu (...) w P.. Powołano się na rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 05.12.2011 r. w sprawie nadania Statutu (...), w którym w par. 2 nałożono na dyrektorów oddziałów terenowych obowiązek zniesienia do 31.12.2012 r. jednostek gospodarczych Zasobu. W wypowiedzeniu wskazano również na to, że dyrektor Oddziału Terenowego Agencji w S. pismami z 27.04.2012 r. i 30.05.2012r. poinformował pracodawcę pozwanej o przysługującym w 2012 r. limicie zatrudnienia w Jednostce (...) Zasobu w ilości 18 etatów, tj. zmniejszeniu o 6 etatów w stosunku do aktualnego stanu zatrudnienia oraz obowiązku osiągnięcia zmniejszonego stanu zatrudnienia w terminie do 30.09.2012 r.

W dniu 28.09.2012 r. wypłacono A. Z. odprawę pieniężną w wysokości 11463,24 zł. wynikającą z ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz.U. 2003.90.844 ze zm.).

Zarządzeniem nr (...) dyrektora Oddziału Terenowego (...) w S. z dniem 31.12.2012 r. zlikwidowano Jednostkę Gospodarczą Zasobu w P. a jej następcą prawnym jest (...) S.. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału Terenowego (...) w S., dyrektor Oddziału jest upoważniony do dokonywania w imieniu Prezesa Agencji czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w stosunku do pracowników Oddziału w granicach udzielonego przez Prezesa pełnomocnictwa.

A. Z. złożyła w dniu 05.07.2012 r. pozew do Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim Wydziału Pracy, w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, ewentualnie o odszkodowanie w kwocie 11463,24 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy. W toku postępowania cofnęła pozew w zakresie żądania przywrócenia do pracy, podtrzymała powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy i o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji. Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą IV P 140/12.

W dniu 24.09.2013 r. wydany został w tej sprawie wyrok, którym zasądzono na rzecz powódki kwotę 11463,24 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 14.08.2012 r. do dnia zapłaty, umorzono postępowanie w zakresie przywrócenia do pracy i oddalono powództwo w pozostałej części. Wyrok uprawomocnił się z dniem 14.06.2014 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny w niniejszej sprawie był w zasadzie bezsporny. Poza sporem bowiem pozostawało zarówno to, że pozwana zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. zasobu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i pismem z 28.06.2013 r. rozwiązano z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska specjalisty ds. zasobu, jakie zajmowała. Poza sporem było również to, że pozwanej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wypłacono odprawę w wysokości 11463,24 zł. wynikającą z ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003.90.844 ze zm.) Spór sprowadzał się do ustalenia, czy wypłacona pozwanej odprawa pieniężna była świadczeniem nienależnym i powinna być zwrócona.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 410 § 2 k.c. 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.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zauważył, że pełnomocnik powoda argumentowała, że wypłacona pozwanej odprawa jest nienależna gdyż skutek odwołania się A. Z. od rozwiązania stosunku pracy, zasądzono na jej rzecz odszkodowanie z tytułu niezgodności z prawem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, co w ocenie powoda skutkuje odpadnięciem istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty odprawy. Pełnomocnik powołała się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.06.2011 r. wydany w sprawie II PK 4/11 i wskazała, że zgodnie z powyższym orzeczeniem sąd rozpoznający sprawę o zwrot wypłaconej odprawy pieniężnej jako świadczenia nienależnego jest związany wcześniejszym, prawomocnym wyrokiem zapadłym między tymi samymi stronami, zasądzającym na rzecz pracownika odszkodowanie w związku z pozornością przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w związku z ustaleniem braku przyczyn nie dotyczących pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę oznacza, że odpadła podstawa do wypłaty odprawy pieniężnej, w związku z czym przybrała ona charakter świadczenia nienależnego (art. 410 par. 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. ).

Sąd Rejonowy odnosząc się w tym zakresie do argumentacji powoda zauważył, że zgodnie z treścią art. 365 par. 1 k.p.c. 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. Mając na uwadze powyższe wskazał, że w sprawie jaka toczyła się między stronami a była zarejestrowana pod sygnaturą IV P 140/12 zasądzono od (...) w W. na rzecz A. Z. kwotę 11463,24 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy.

Podkreślił zarazem, iż w sprawie tej ustalono, że wypowiedzenie które otrzymała A. Z. było niezgodne z przepisami, gdyż pracodawca nie wskazał w sposób dostatecznie skonkretyzowany przyczyn wypowiedzenia – nie podał dlaczego to stanowisko pracy A. Z. spośród kilku równorzędnych zostanie zlikwidowane, tj. dlaczego to A. Z. spośród czterech osób zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. zasobu zostaje zwolniona. Wskazana zatem w wypowiedzeniu przyczyna - likwidacja stanowiska pracy, nie była pozorna ale niedostatecznie skonkretyzowana.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy przywołał przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003.90.844 ze zm.) odnoszące się do sytuacji, w których pracownikowi należy się odprawa pieniężna. Zwrócił uwagę na treść wyroku Sądu Najwyższego wydanego w sprawie o sygn. akt II PK 70/08 w dniu 21.10.2008 r., w którym wskazano, że wyłączny charakter niedotyczących pracownika przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ma miejsce gdy bez ich zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu danej osoby.

Odnosząc powyższe do analizowanej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że z datowanych na 27.04.2012 r. i 30.05.2012 r. pism dyrektora Oddziału Terenowego w S. wynikało, że jednostka ta zatrudniała 24 pracowników oraz, że limit zatrudnienia do dnia 30.09.2012 r. ma u niej wynosić 18 pełnych etatów, co oznaczało ograniczenie zatrudnienia o 6 etatów. Z powyższego zdaniem Sądu Rejonowego wynika, że pozwanej przysługiwała odprawa. Uznał bowiem, że gdyby nie konieczność ograniczenia zatrudnienia w związku z przyznanym zakładowi pracy limitem zatrudnienia, pozwana nie otrzymałaby wypowiedzenia stosunku pracy.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sąd Rejonowy wskazał przepis § 6 pkt 5 „rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.”

***Pełnomocnik powoda wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości.*** Wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 8 § 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyznanie powódce odszkodowania w sytuacji, gdy otrzymała na dzień wniesienia pozwu odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a zatem w wysokości dochodzonej pozwem.

W związku z powyższym naruszeniem pełnomocnik powoda wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty 11463,24 zł otrzymanej tytułem odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dniem 28.06.2013 r. oraz o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w I i II instancji. Ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Stargardzie Szczecińskim do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach instancji odwoławczej, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że wyrok zasądający na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem oświadczenia woli pracodawcy przesądza o konieczności zakwalifikowania wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, skutkuje bowiem stwierdzeniem odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty tej należności. Świadczenie mające charakter nienależnego powinno być zaś zwrócone osobie, która dokonała jego wypłaty. Na poparcie swojego stanowiska apelujący odwołał się do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 22.06.2011r., II PK 4/11 i z dnia 3.10.2005 r., III PK 82/05. Zarzucił ponadto, że Sąd Rejonowy nie zbadał na jakie cele i w jakiej kwocie pozwana wydatkowała otrzymaną odprawę pieniężną i czy istnieje podstawa do zasądzenia od niej roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja w jej zasadniczej części okazała się nieuzasadniona, a dokonana przez sąd II instancji zmiana wyroku dotyczyła wyłącznie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Na wstępie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że apelacja zawierała nieścisłości. Co prawda ze wstępu apelacji wynikało wprost, że dotyczy ona wyroku Sądu Rejonowego z dnia 5 lutego 2015 r. wydanego w sprawie IV P-Pm 195/14, jednakże zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 § 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników został wyartykułowany w ten sposób, że sugerował iż powód kwestionuje prawidłowość wcześniejszego, już prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego, wydanego w innej sprawie (IV P 140/12), w której przyznano powodce odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Jednakże mając na uwadze, że zarówno ze wstępu apelacji jak i jej uzasadnienia można było wyprowadzić wniosek, że apelacja dotyczy wyroku wydanego w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy przyjął, że nieprawidłowe sformułowanie zarzutu wynikało z oczywistej omyłki pełnomocnika powoda.

Przechodząc do wyjaśnienia motywów rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Stąd też Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne (poza wspomnianym na wstępie rozstrzygnięciem o kosztach procesu), w związku z czym nie widzi obecnie potrzeby, by w niniejszym uzasadnieniu powielać argumentację już prawidłowo przywołaną przez sąd I instancji. Brak było natomiast podstaw, by podzielić argumenty apelującego podniesionych w treści apelacji. W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na uznanie, że odprawa pieniężna wypłacona pozwanej w dniu 28.09.2012 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.200 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników była świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 k.c. Mając na uwadze ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy podzielił w pełni argumentację Sądu Rejonowego, który z powołaniem się na przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazał, że uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w sprawie IV P 140/12 nie pozbawiło pozwanej A. Z. możliwości dochodzenia odprawy.

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. Zgodnie z bogatym i utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego 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). Ponadto jeśli pracodawca rozwiązał umowę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy; jeśli natomiast przyczyny, o których mowa w powołanej

regulacji są nieprawdziwe, wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 kodeksu pracy, tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. W każdym jednak przypadku, mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa przysługuje wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzono 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, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30).

W toku niniejszego postępowania sąd nie był zobowiązany samodzielnie ustalać przyczyny wypowiedzenia pozwanej umowy o pracę, gdyż w tym zakresie był związany ustaleniami poczynionymi w sprawie wcześniej prawomocnie rozstrzygniętej. W myśl art. 365 § 1 k.p.c., 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. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. 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.

Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. 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 ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008 nr 1, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2008 r., III CZP 72/08, OSNC 2009 nr 2, poz. 20; Głosa 2009 nr 3, s. 24 z glosą M. Sieradzkiej).

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 (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05). Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy

normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02, OSNC 2003 nr 12, poz. 160). Taka wykładnia przeważa w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sąd Okręgowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę uznaje jej trafność.

Mając to na uwadze należało stwierdzić, że pomiędzy stronami niniejszego procesu (który dotyczy zwrotu odprawy jako świadczenia nienależnego) został już rozstrzygnięty spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była ocena, czy pozwanej przysługuje odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 KP na wypadek nieuzasadnionego rozwiązania z nią przez stronę powodową stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sprawa ta została ostatecznie rozstrzygnięta przez Sąd Rejonowy prawomocnym wyrokiem z dnia 24 września 2013 r. w sprawie IV P 140/12, którym zasądzono na rzecz pracownicy odszkodowanie wobec stwierdzenia formalnej wadliwości wypowiedzenia w zakresie braku wskazania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanej przyczyny uzasadniającej jego decyzję, tj. naruszenie przepisu art. 30 § 4 KP. Prawomocność zapadłego w tej sprawie orzeczenia ma ten skutek w obecnym postępowaniu, że orzekające w nim sądy są: po pierwsze związane oceną (stanem prawnym), że pozwanej przysługują roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem; a po drugie (co w kontekście rozważanego problemu ważniejsze) zobowiązane respektować te okoliczności faktyczne ustalone w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie zgłoszonego w niej roszczenia. Inaczej rzecz ujmując, w rozpoznawanej sprawie należało ocenić, jakie były istotne ustalenia i oceny prawne, które spowodowały uwzględnienie powództwa w poprzedniej sprawie między stronami, przyjęć związaną nimi w rozpoznawanej sprawie i dokonać ich kwalifikacji z punktu widzenia prawa pozwanej do odprawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w sprawie IV P 140/12 Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo A. Z. nie z uwagi na pozorną przyczynę wypowiedzenia jej stosunku pracy, lecz wyłącznie z uwagi na stwierdzenie formalnej wadliwości wypowiedzenia, tj. naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. Z uzasadnienia wydanego w tamtej sprawie wyroku wynika jednoznacznie, że Sąd Rejonowy przyjął, że podana powódce w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy tj. likwidacja stanowiska specjalisty ds. zasobu, jakie powódka zajmowała, była przyczyną prawdziwą, rzeczywistą i uzasadniającą rozwiązanie z A. Z. stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie zakwestionował w szczególności tego, że stanowisko pracy zajmowane przez powódkę zostało zlikwidowane oraz, że konieczność ograniczenia zatrudnienia była czynnikiem decydującym o złożeniu powódce przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd ten uznał jednak zarazem, że pracodawca naruszył wymogi formalne wypowiedzenia określone w przepisie art. 30 § 4 k.p., gdyż wskazana przez niego przyczyna była zbyt ogólna (pracodawca nie wskazał A. Z. kryteriów, jakimi się kierował wybierając właśnie ją do zwolnienia). Przyczyną zasądzenia na rzecz A. Z. odszkodowania nie było zatem ustalenie w toku procesu sądowego braku przyczyn nietyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie jej umowy o pracę, lecz wyłącznie niedopełnienie przez pracodawcę wymaganej prawem formy oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), tj. obowiązku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Wyrok sądu zasądzający na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu tego rodzaju niezgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy przesądza zatem o konieczności zakwalifikowania wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia należnego, nie skutkowało bowiem stwierdzeniem odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty tej należności (art. 410 § 2 k.c.).

W konsekwencji brak było podstaw do uznania bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Świadczenie to przysługuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn nietyczących pracownika, i taka właśnie przyczyna nietycząca pracownika (likwidacja stanowiska) była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Na zakończenie wskazać należy, że przytoczone przez apelującego wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07 i z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05 po pierwsze - zapadły w innym stanie faktycznym, a po drugie - nie wskazują na ścisły związek obu postępowań sądowych. Orzeczenie SN dnia 5 października

2007 r., II PK 29/07 dotyczyło bowiem sytuacji gdy wskazanie przez pracodawcę likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nie odpowiadało rzeczywistości (pracodawca jedynie pozorował likwidację kierowniczych stanowisk pracy). Podobnie orzeczenie Sądu Najwyższego z 3.10.2005 r., III PK 82/05 zostało wydane w sytuacji, w której pracownik, odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę, kwestionował istnienie przyczyny wypowiedzenia, natomiast A. Z. podnosiła wyłącznie wadliwość wypowiedzenia w zakresie braku wskazania przez pracodawcę dostatecznie sprecyzowanej przyczyny uzasadniającej jego decyzję, tj. naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. Zachodzi więc istotna różnica pomiędzy stanami faktycznymi obu spraw. W sprawach zakończonych wskazanymi wyrokami SN, podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie okazała się nieprawdziwa, tymczasem wypowiedzenie powodce umowy o pracę obarczone było wyłącznie wadą formalną w postaci braku wskazania precyzyjnej przyczyny wypowiedzenia, co uniemożliwiało powodce ustosunkowanie się od decyzji pracodawcy. Co więcej w wyroku z 3.10.2005 r., III PK 82/05 Sąd Najwyższy wprost wskazał, że w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązał umowę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy. Prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych pracownik traci w sytuacji gdy przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 KP. Jednocześnie SN podkreślił, że mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa nie staje się świadczeniem nienależnym wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w analizowanej sprawie.

W konsekwencji podzielić należało ustalenia Sądu Rejonowego, że brak było podstaw do uznania, że wypłacona pozwanej odprawa pieniężna była świadczeniem nienależnym. Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z pozwaną stosunku pracy była bowiem przyczyną prawdziwą i rzeczywistą, a odszkodowanie zasądzono wyłącznie ze względu na formalne wadliwości wypowiedzenia. Tym samym apelacja powoda okazała się bezzasadna.

Analizując treść zamieszczonego w zaskarżonym wyroku rozstrzygnięcia o kosztach procesu sąd doszedł do wniosku, iż zostały one ustalone nieprawidłowo. Sąd Okręgowy zastosował przy tym przepisy art. 98 § 1 oraz art. 99 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (tj. z dnia 25 lutego 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 461)). Stosownie do treści § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Wartość przedmiotu sporu wynosiła 11.463 zł. W związku z tym, na podstawie § 6 rozporządzenia zastosowanie znalazła stawka z punktu 5, tj. 2400 zł; Jednocześnie na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia należało ją pomniejszyć do wysokości 75% tej stawki, czyli do kwoty 1800 zł. Tym samym pozwanej jako stronie wygrywającej proces należał się zwrot kosztów w wysokości 1800 zł (a nie jak przyjął sąd I instancji w wysokości 2400 zł). W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie o odprawę należy bowiem traktować analogicznie do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę (sprawy o odprawę są swoim charakterem najbardziej zbliżone rodzajowo do spraw o wynagrodzenie - § 5 przywołanego wyżej rozporządzenia). Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 lutego 2012r., wydanym w sprawie o sygn. akt II Pz 48/11, „odprawa nie ma charakteru odszkodowawczego, (...) a jest świadczeniem pieniężnym wynikającym ze stosunku pracy, wypłacanym pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, w wysokości uzależnionej od pobieranego wynagrodzenia i długości zatrudnienia, a jej charakter i funkcja zbliżają ją do wynagrodzenia za pracę.”

Mając na względzie powyższe, Sąd Odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie II w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz powódki kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a w pozostałym zakresie oddalił apelację jako bezzasadną

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej. Skoro, jak wyjaśniono wyżej, stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego wynosiła w niniejszej sprawie 1800 zł, a w myśl § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w postępowaniu apelacyjnym



stawka minimalna za prowadzenie sprawy przed sądem okręgowym wynosi 50 % stawki minimalnej w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, powódce przysługiwał obecnie zwrot kosztów procesu w wysokości 900 zł.

/SSO Monika Miller-Młyńska/ /SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk/ /SSR del. Elżbieta Góralska/