

**Sygn. akt VI P 778/16 Pm**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa (...) (...) G.

przeciwko G. T.

o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia

**I.** zasądza od pozwanej G. T. na rzecz powoda (...) (...) G. kwotę 20.558,55 złotych (dwadzieścia tysięcy pięćset pięćdziesiąt osiem złotych i 55/100) tytułem zwrotu bezpodstawnego wzbogacenia związanego z wypłaconą odprawą,

**II.** zasądza od pozwanej G. T. na rzecz powoda (...) (...) G. kwotę 3.728 złotych (trzy tysiące siedemset dwadzieścia osiem złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.700 złotych (dwa tysiące siedemset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 778/16 Pm**

## UZASADNIENIE

Powód (...) (...) G. w pozwie z dnia 20 grudnia 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanej G. T. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 20.558,55 złotych tytułem zwrotu nienależnie wypłaconej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 11 września 2014 roku rozwiązał z pozwaną umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku. W związku z powyższym pozwanej została wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 20.558,55 złotych. Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał przyczyny ekonomiczne tj. zmniejszoną ilość zadań przydzielonych (...) (...) G. w latach 2014 roku oraz 2015, słabą kondycję finansową i likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez pozwaną. Pozwana nie zgodziła się trybem rozwiązania umowy o pracę i wystąpiła z pozwem o odszkodowanie. W toczącej się wówczas sprawie w odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał, iż wypłacił na rzecz pracownika odprawę. Również na pierwszej rozprawie oświadczył, iż w przypadku uwzględnienia powództwa złożonego przez G. T. będzie dochodził zwrotu nienależnie wypłaconej jej odprawy. Temat zwrotu odprawy przez pracownika przewijał się również w trakcie trwającego postępowania jeszcze kilkakrotnie, także przy rozmowach stron na temat zawarcia ewentualnej ugody w sprawie. Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy (...) wG. w sprawie sygn. akt (...) uwzględnił żądanie G. T. i zasądził na jej rzecz od pracodawcy odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 20.558,55 złotych. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, iż tryb rozwiązania umowy o pracę z pozwaną G. T. był nieprawidłowy, a przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. Według Sądu wypowiedzenie umowy pozbawione było podstaw faktycznych i prawnych, a pracodawca w

piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie wskazał kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Kwota zasądzona wyrokiem tytułem odszkodowania w kwocie 20.558,55 złotych została na rzecz pozwanej wypłacona. Przyjmując zatem i wykonując wyrok powód uznał, iż wcześniej wypłacone pozwanej świadczenie z tytułu odprawy w wysokości odpowiadającej wysokości odszkodowania tj. 20.558,55 złotych stało się w tej sytuacji nienależne, a pracownik zobowiązany jest zwrócić wypłaconą odprawę, skoro faktycznie nie było podstaw do zastosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku. (k. 2-6)

Pozwana G. T. w odpowiedzi na pozew z dnia 3 marca 2017 roku wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwana podała, iż przyjęcie iż wobec uwzględnienia powództwa o odszkodowanie miałyby ona zostać pozbawiona odprawy pieniężnej powoduje, iż nawet wskutek rażąco wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, nie mogłaby ona de facto dochodzić swoich praw w sądzie pracy, obawiając się konieczności zwrotu odprawy pieniężnej, co odbierałoby z kolei pozwanej konstytucyjne prawo do sądu. Przyjęcie również, iż wypłata odprawy pieniężnej wyłącza wypłacanie odszkodowania, powodowałoby także możliwość nadużyć ze strony pracodawców, którzy mogliby wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony z naruszeniem elementarnych zasad ich wypowiedzania, wypłacając jednocześnie pracownikowi odprawę pieniężną, a pracownik nie mógłby w żaden sposób tego wypowiedzenia kwestionować, ponieważ nawet przy pozytywnym dla niego wyniku procesu i zasądzeniu odszkodowania, musiałby oddać otrzymaną odprawę. Pozwana podniosła również, iż środki uzyskane z tytułu odprawy zużyła i nie jest już wzbogacona. Powyższe zostały bowiem wydatkowane na leczenie, związane z załamaniem nerwowym po wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również na podróż do K. w lutym 2015 roku, która miała jej pomóc oderwać się od zmartwień i problemów wywołanych niespodziewaną utratą pracy. (k. 31-38)

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

W dniu 11 września 2014 roku powód (...) (...) G. rozwiązał z pozwaną G. T. umowę o pracę zawartą w dniu 2 grudnia 2008 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 grudnia 2014 roku.

Jako przyczyny powyższego powód podał przyczyny ekonomiczne – likwidację stanowiska pracy pozwanej spowodowaną słabą kondycją finansową pracodawcy wywołaną zmniejszoną ilością zadań przydzielonych (...) (...) G. w 2014 roku oraz 2015 roku do realizacji - art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku.

W związku z powyższym pozwanej G. T. została wypłacona w dniu 23 grudnia 2014 roku odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 20.558,55 złotych brutto.

Pozwana nie zgodziła się trybem rozwiązania umowy o pracę i wystąpiła do Sądu Pracy z pozwem o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego w prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W toczącej się wówczas sprawie w odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał, iż wypłacił na rzecz pracownika odprawę.

Również na pierwszej rozprawie, w dniu 29 lipca 2015 roku, oświadczył iż w przypadku uwzględnienia powództwa złożonego przez G. T. będzie dochodził zwrotu nienależnie wypłaconej jej odprawy.

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy (...) w G. w sprawie sygn. akt (...) uwzględnił żądanie G. T. i zasądził na jej rzecz od pracodawcy odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 20.558,55 złotych.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, iż tryb rozwiązywania umowy o pracę z pozwaną G. T. był nieprawidłowy, a przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. Według Sądu

wypowiedzenie umowy pozbawione było podstaw faktycznych i prawnych, a pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie wskazał kryterium doboru pracownika do zwolnienia.

( **Dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę- k. 11, pismo z dnia 12 grudnia 2014 roku- k. 12, wyrok Sądu Rejonowego (...) z dnia 31 sierpnia 2016 roku w sprawie (...) wraz z uzasadnieniem - k. 42-67, protokół rozprawy z dnia 29 lipca 2015 roku- akta (...) tut. Sądu, zaświadczenie dot. wypłaconej odprawy wraz z załącznikami- k. 89-91, zeznania pozwanej G. T.- k. 82-83 (nagranie 00:02:04-00:13:31) w zw. z k. 105 (nagranie 00:20:12:00:31:04)

W okresie od 31 stycznia 2015 roku do końca lutego 2015 roku pozwana przebywała z koleżanką u jej rodziny w K..

Pozwana po wypowiedzeniu umowy o pracę wdrożyła leczenie psychologiczno- psychiatryczne.

Obecnie źródłem utrzymania pozwanej jest świadczenie emerytalne w wysokości około 3.000 złotych netto. Pozwana uzyskuje również niesystematyczne dochody z tytułu umów nadzoru w wysokości około 500 złotych z tytułu każdej, w 2016 roku – czterokrotnie. W ramach oszczędności pozwana posiada kwotę około 30.000 złotych. Jest również właścicielem samochodu rok produkcji 2006, jak również współwłaścicielem działki rekreacyjnej o wartości około 50.000 złotych.

(**Dowód** : zeznania świadka M. D.- k. 103-104 (nagranie 00:02:46-00:17:19), zeznania pozwanej G. T.- k. 82-83 (nagranie 00:02:04-00:13:31) w zw. z k. 105 (nagranie 00:20:12:00:31:04)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka M. D., jak również pozwanej G. T..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze zatem Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż w dniu 11 września 2014 roku powód (...) (...) G. rozwiązał z pozwaną G. T. umowę o pracę zawartą w dniu 2 grudnia 2008 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 grudnia 2014 roku. Jako przyczyny powyższego powód podał przyczyny ekonomiczne- likwidację stanowiska pracy pozwanej, spowodowaną słabą kondycją finansową pracodawcy wynikającą ze zmniejszonej ilości zadań przydzielonych (...) (...) G. w 2014 roku oraz 2015 roku do realizacji- art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków prac z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż w związku z powyższym pozwanej G. T. została wypłacona w dniu 23 grudnia 2014 roku odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 20.558,55 złotych brutto.

Bezsporne było również, iż pozwana G. T. nie zgodziła się trybem rozwiązania umowy o pracę i wystąpiła do Sądu Pracy z pozwem o przywrócenie jej do pracy, ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego w prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W toczącej się wówczas sprawie w odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał, iż wypłacił na rzecz pracownika odprawę. Również na pierwszej rozprawie w dniu 29 lipca 2015 roku oświadczył, iż w przypadku uwzględnienia powództwa złożonego przez G. T. będzie dochodził zwrotu nienależnie wypłaconej jej odprawy.

Następnie wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy (...) w G. w sprawie sygn. akt (...) uwzględnił żądanie pozwanej G. T. i zasądził na jej rzecz od powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 20.558,55 złotych. W uzasadnieniu tegoż wyroku Sąd Rejonowy wskazał, iż tryb rozwiązania umowy o pracę z pozwaną G. T. był nieprawidłowy, a przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. Według Sądu wypowiedzenie umowy pozbawione było podstaw faktycznych i prawnych, a pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie wskazał kryterium doboru pracownika do zwolnienia.

Okoliczności te zostały potwierdzone dokumentami zgromadzonymi w sprawie (...) tut. Sądu.

Na gruncie prowadzonych rozważań wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę wbrew wymaganiom przewidzianym w przepisach prawa pracy jest czynnością wadliwą. Dokonanie takiej czynności związane jest z określonymi sankcjami. W prawie pracy jest jednak regułą, że wadliwe wypowiedzenie wywołuje skutek prawny, co oznacza, że nawet gdyby pracodawca dokonał wypowiedzenia bez uzasadnionej przyczyny, co miało miejsce w niniejszej sprawie, to i tak doprowadzi ono do rozwiązania umowy o pracę, a co więcej zaktualizuje - biorąc pod uwagę wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia (...) obowiązek wypłaty odprawy. Ewentualna weryfikacja takiego oświadczenia możliwa jest więc wyłącznie w drodze sądowego rozpatrzenia odwołania złożonego przez pracownika. Na gruncie prawa pracy nie występuje zatem ochrona trwałości stosunku pracy z mocy prawa, w oparciu o sankcję nieważności bezwzględnej, lecz ochrona, która uruchamiana jest dopiero wskutek odwołania się przez pracownika do sądu pracy. Stąd też pracownik występujący z żądaniem uznania złożonego wypowiedzenia za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem domaga się w istocie wzruszenia jego podstawy i usunięcia wywołanego przezeń skutku. (...) Poza sporem w sprawie pozostaje, iż złożone przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na brak przyczyn, o których mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych było nieuzasadnione, konsekwencją tego była zatem bezpodstawna wypłata odprawy. Tym samym prawomocny wyrok sądowy zasądający odszkodowanie z tego tytułu przesądza o zakwalifikowaniu wypłaconej odprawy jako świadczenia nienależnego, co w przypadku żądania zwrotu pozwała, wobec nieuregulowania tej kwestii w przepisach kodeksu pracy, na zastosowanie odpowiednich przepisów kodeksu cywilnego (art. 300 kp w związku z art. 405 kc i nast. k.c.).

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 409 kc obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Okoliczności faktyczne, leżące u podstaw niniejszego sporu, a w szczególności chronologia wydarzeń, jakie miały miejsce w związku z wypłatą odprawy i wystąpieniem przez pozwaną o przywrócenie do pracy, ewentualnie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, prowadzą do jednoznacznego wniosku, że pozwana powinna była liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy.

Skarżąca wystąpiła bowiem przeciwko powodowi we wrześniu 2014 roku, a odprawa została jej wypłacona w grudniu 2014 roku. Żądając zatem prawnej ochrony już w tym momencie powinna była wiedzieć, że skuteczne zakwestionowanie podanych przyczyn wypowiedzenia, prowadzi do odpadnięcia podstawy do wypłaty tejże odprawy.

Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych (podobnie jak uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, czy przywrócenie do pracy) i odprawa pieniężna wypłacana z tytułu zwolnień grupowych to dwie odrębne instytucje prawne, a prawo do nich powstaje w ściśle określonych przypadkach. Z logicznego punktu widzenia pomiędzy zakresami zastosowania obu regulacji zachodzi relacja alternatywy rozłącznej.

Jeśli bowiem pracodawca rozwiązał umowę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy. W takiej sytuacji pracownik nie nabywa prawa do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny. Jeśli zaś przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 kp, tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa nie staje się świadczeniem nienależnym wówczas, gdy

istniała przyczyna z ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia.

Z taką sytuacją nie mamy jednak do czynienia na gruncie niniejszej sprawy, albowiem w przedmiotowej sprawie przyczyna podana przez pracodawcę w treści wypowiedzenia została uznana za przyczynę pozorną. W tym zakresie ustalono bowiem, iż likwidacja stanowiska powódki nie była prawdziwa, w miesiącu bowiem wypowiedzenia jej umowy o pracę na takim samym stanowisku pracy została zatrudniona inna osoba - W. Ł.. (uzasadnienie wyroku w sprawie (...))

Powołane wyżej rozważania prawne zostały zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 roku (III PK 82/05, OSNP 2006/15-16/239). W powyższym orzeczeniu Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, iż pracownik, który odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), kwestionując istnienie przyczyny wypowiedzenia, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy z art. 8 tej ustawy (art. 409 kc w związku z art. 300 kp). (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2006 roku, II PK 330/05)

Podobne zapatrywanie zostało również wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku (II PK 29/07 M.P.Pr. 2008/1/30), w którym podniesiono, iż skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn nie dotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż wyrok sądu zasądający na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu tego rodzaju niezgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy przesądza zatem o konieczności zakwalifikowania wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, skutkuje bowiem stwierdzeniem odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty tejże należności (art. 410 §2 kc). Świadczenie mające charakter nienależnego powinno być zaś zwrócone osobie, która dokonała jego wypłaty (art. 410 §1 kc w zw. z art. 405 kc)

Podobne zapatrywanie zostało również wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2007 roku (II PK 21/07), gdzie wskazano iż odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przysługuje pracownikowi wyłącznie wówczas, gdy z przyczyn wskazanych w tej ustawie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego świadczenie to staje się wymagalne dopiero z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Prawo do odprawy pracownik zachowuje zatem tylko wtedy, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło rzeczywiście z przyczyn określonych w ustawie. W takim przypadku odprawa jest świadczeniem należnym pracownikowi niezależnie od odszkodowania zasądzonego na jego rzecz na podstawie art. 45 § 1 kp ze względu na "formalne" wadliwości wypowiedzenia. Pracownik, który - odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - domaga się przywrócenia do pracy, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy, niezależnie od tego, czy kwestionuje istnienie przyczyny wypowiedzenia.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia uznano, iż zgodnie z treścią art. 405 kc 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. Zasada ta – poprzez art. 410 § 1 kc - znajduje w szczególności zastosowanie do świadczenia nienależnego. Przepis art. 410 § 2 kc zawiera definicję takiego świadczenia stanowiąc, że 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. Skoro zatem

złożone przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na brak przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) było nieuzasadnione, a w konsekwencji - że prawomocny wyrok sądowy zasądający odszkodowanie z tego tytułu przesądził o zakwalifikowaniu wypłaconej przez pracodawcę odprawy jako świadczenia nienależnego.

Skoro bowiem - podstawa wypłacenia odprawy odpadła, to odprawa ta stała się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 §1 2 kc, podlegającym zwrotowi stosownie do art. 405 kpc w związku art. 410 § 1 kc.(...) Odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przysługuje pracownikowi wyłącznie wówczas, gdy z przyczyn wskazanych w tej ustawie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego świadczenie to staje się wymagalne dopiero z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Prawo do odprawy pracownik zachowuje zatem tylko wtedy, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło rzeczywiście z przyczyn określonych w ustawie. W takim przypadku odprawa jest świadczeniem należnym pracownikowi niezależnie od odszkodowania zasądzonego na jego rzecz na podstawie art. 45 § 1 kp ze względu na "formalne" wadliwości wypowiedzenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNC 1991, Nr 5-6, poz. 64 oraz wyroki z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 407, z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, OSNP 2006, Nr 3-4, poz. 45, z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006, Nr 15-16 i z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, niepublikowany). Oznacza to równocześnie, że podstawa prawna wypłaty odprawy odpada nie tylko w przypadku, gdy wskazana przez pracodawcę i określona w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przyczyna wypowiedzenia okazała się nieprawdziwa, ale także wtedy, gdy przyczyna ta faktycznie istniała, jednakże skutek dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia w postaci rozwiązania stosunku pracy został unicestwiony w wyniku przywrócenia pracownika do pracy i w konsekwencji - restytucji stosunku pracy. W takim przypadku odprawa staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 §2 kc i podlegającym zwrotowi na warunkach określonych w art. 405-409 kc w związku z art. 410 § 1 kc (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, OSP 1991, Nr 7, poz. 169, z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006, Nr 23-24, poz. 357 i z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 188). W myśl art. 409 kc obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Liczenie się z obowiązkiem zwrotu świadczenia oznacza wiedzę o tym, że świadczenie stało się lub może stać się nienależne. Pracownik, występując z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy zawsze zmierza do usunięcia wywołanego przez wypowiedzenie skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy. Musi zatem liczyć się z tym, że w przypadku uwzględnienia jego żądania odpadnie podstawa wypłaty odprawy, a wypłacona odprawa stanie się świadczeniem nienależnym, czego konsekwencją będzie powstanie obowiązku jej zwrotu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać zatem należało, iż skoro wypowiedzenie umowy o pracę pozwanej z przyczyn objętych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) zostało skutecznie podważone, to tym samym odpadała podstawa do wypłaty odprawy na jej rzecz.

W ocenie Sądu mając na uwadze argumentację powołaną w przytoczonych wyżej rozważaniach Sądu Najwyższego, którą Sąd orzekający również podziela, uznać również należało, iż pozwana występując z żądaniem przywrócenia do pracy, ewentualnie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, już wówczas, powinna była liczyć się z możliwością uwzględnienia jej roszczenia, a w rezultacie z powstaniem obowiązku zwrotu wypłaconej odprawy.

Skoro zatem pozwana wnosząc pozew o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, winna była liczyć się z obowiązkiem zwrotu wypłaconej na jej rzecz odprawy, o czym również była również uświadomiona w trakcie sprawy toczącej się pod sygn. akt (...) tut. Sądu, kwestie związane z ewentualnym zużyciem środków uzyskanych przez

nią w ramach odprawy nie miały w niniejszej sprawie znaczenia. W tym bowiem przedmiocie art. 409 kc, na powyższy obowiązek zwrotu korzyści wskazuje.

W ocenie Sądu powyższe okoliczności nie stanowiły również uzasadnienia dla uwzględnienia wniosku pozwanej o rozłożenie zasądzonej od niej należności na raty, stosownie do treści art. 320 kpc. W tym bowiem przypadku pozwana od dnia 18 września 2014 roku (data złożeniu pozwu w sprawie (...)) winna była liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy na rzecz pracodawcy, w przypadku uwzględnienia powództwa w sprawie dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza iż wydatki na jakie wskazywała w niniejszym postępowaniu zostały poczynione po tejże dacie, na co jednoznacznie wskazują dokumenty (rachunki) złożone do akt.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 405 kc w zw. z art. 409 kc w zw. z art. 410 § 2 kc w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy w przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804). zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.