

UZASADNIENIE

Powód Urząd Miasta S. pozwem z dnia 23 stycznia 2023 r. skierowanym przeciwko B. J. wniósł o zasądzenie kwoty 14.001 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 16 września 2022 r. oraz z kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że powód w dniu 21 września 2020 r. wypowiedział pozwanej umowę o pracę, wskazując na przyczynę optymalizację i racjonalizację zatrudnienia poprzez przeprowadzenie redukcji zatrudnienia, obejmującej likwidację stanowiska pozwanej, spowodowaną pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy wywołanej stanem epidemii C.-19. Pozwana złożyła odwołanie od wypowiedzenia, domagając się przewrócenia do pracy. Na mocy wyroku Sądu Rejonowego (...) w (...) wydanym w sprawie (...), utrzymanym następnie w mocy wyroku Sądu Okręgowego w (...) w sprawie (...), pozwana została przywrócona do pracy i ją podjęła. W związku z powyższym, wypłacona uprzednio pozwanej odprawa na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stała się świadczeniem nienależnym i pozwana jest zobowiązana zwrócić ją pracodawcy.

Nakazem zapłaty z dnia 29 maja 2023 r. Sąd Rejonowy (...) w (...) orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Sprzeciwem od nakazu zapłaty z dnia 20 czerwca 2023 r. pozwana B. J. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że w jej ocenie wypłacona odprawa nie jest świadczeniem nienależnym. Doszło bowiem do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a z tego rodzaju rozwiązaniem umowy ustawa wiąże obowiązek wypłacenia odprawy. Wyrok z dnia 11 marca 2022 r. nie uczynił złożonego oświadczenia w wypowiedzeniu umowy o pracę niebyłym, zatem podstawa świadczenia nie odpadła. Na skutek przywrócenia pozwanej do pracy i zgłoszenia przez nią gotowości do pracy, doszło do ponownego zatrudnienia pozwanej i nawiązania nowego stosunku pracy. Orzeczenie o przywróceniu do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną, od momentu w jakim oświadczenie to zostało złożone. Niezależnie od powyższego pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa podmiotowego, wskazując, że żądanie powoda jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą sprawiedliwości społecznej oraz z zasadą lojalności stron stosunku pracy. W momencie rozwiązania stosunku pracy pozwana miała bowiem 63 lata. Uzyskała już świadczenia emerytalne, jednak z uwagi na okoliczności od niej niezależne (zagubienie dokumentacji kadrowej przez jej pierwszego pracodawcę) emerytura pozwanej mogła wówczas kształtować się na niskim poziomie. Jednocześnie pozwana uzyskała wiedzę w ZUS, iż po przepracowaniu dodatkowych 2 lat jej świadczenie emerytalne wzrośnie o około 500 zł. Dlatego też pozwana nie wyraziła zgody na propozycję pracodawcy rozwiązania umowy za porozumieniem stron i wniosła o możliwość dalszego zatrudnienia do 31 grudnia 2022 r. Pracodawca dokonał jednak wypowiedzenia jej umowy o pracę. Gdyby tego nie zrobił, pozwana byłaby dziś szczęśliwą i młodą emerytką, a z każdym kolejnym rokiem praca wiąże się dla niej z większym trudem. Dla oceny zarzutu naruszenia prawa podmiotowego nie bez znaczenia są też zdaniem pozwanej okoliczności ustalone w sprawie (...), a dotyczące pozornych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. W istocie bowiem przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z pozwaną nie była likwidacja stanowiska pracy a nie względy finansowe, lecz jedynie wiek pozwanej, co naruszało zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

W piśmie z dnia 1 sierpnia 2023 r. powód zarzucił bezzasadność zarzutu o braku nienależności wypłaconej odprawy oraz bezzasadności zarzutu nadużycia prawa podmiotowego przez powoda.

W piśmie z dnia 2 lutego 2024 r. pozwana podniosła dodatkowo, że przerwa w jej zatrudnieniu od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 12 września 2022 r. pociągnęła za sobą istotne konsekwencje finansowe dla pozwanej, które nie mogły być uchylone ani w sprawie (...) ani w jakimkolwiek innym postępowaniu. W czasie przerwy w zatrudnieniu wynagrodzenia pozostałych pracowników były waloryzowane dwukrotnie, tymczasem pozwana po przywróceniu do pracy otrzymywała wynagrodzenie w wysokości aktualnej na dzień 31 grudnia 2020 r. Gdyby pozwana cały czas świadczyła pracę, otrzymywałaby obecnie wynagrodzenie w wysokości o około 1.200 zł wyżej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. J. została zatrudniona w Urzędzie Miasta w S. od dnia 1 czerwca 2003 r. i zawierała kolejno umowy o pracę w ramach robót publicznych, na zastępstwo innego pracownika, na czas określony, a od dnia 1 listopada 2006 r. na czas nieokreślony. Początkowo zajmowała ona stanowisko podinspektora, a następnie inspektora w Wydziale Zasobu i (...) w Referacie (...).

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 1, k. 20, k. 27, k. 31, k. 32 akt osobowych pozwanej cz. B

Oświadczeniem z dnia 21 września 2020 r. pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę B. J. ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2020 r. Jako przyczynę wskazał: optymalizację i racjonalizację zatrudnienia poprzez przeprowadzenie redukcji zatrudnienia, obejmującą likwidację stanowisk pracy, w tym likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę, spowodowaną pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy wywołanej stanem epidemii C. – 19. W dalszej części wypowiedzenia wskazano, że podejmując decyzję o likwidacji stanowisk pracy, pracodawca w pierwszej kolejności kierował się potrzebami zapewnienia niezakłóconego procesu realizacji zadań Urzędu Miasta S. przez poszczególne jednostki organizacyjne (...). Wskazano, że, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia pracodawca kierował się obiektywnymi, uzasadnionymi i usprawiedliwionymi społecznie względami. Przyjęto kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych, które zapewnią powódce po ustaniu zatrudnienia źródło utrzymania. Wskazano też, że pracodawca, dokonując likwidacji stanowisk pracy, przyjął plan dobrowolnych odejść pracowników polegający na wskazaniu (zadeklarowaniu) przez pracowników posiadających lub nabywających w najbliższym czasie uprawnienia emerytalne konkretnej daty rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Pomimo pogorszenia sytuacji finansowej pracodawca zaoferował takim pracownikom wzrost wynagrodzenia zasadniczego oraz przyznanie nagród uznaniowych. Ponadto, wskazano, że uwzględniając fakt, że B. J. odmówiła wskazania konkretnej i akceptowalnej przez pracodawcę daty rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych, pracodawca, mając na uwadze konieczność dokonania optymalizacji i racjonalizacji zatrudnienia w Urzędzie Miasta S. poprzez likwidację stanowisk pracy, podjął decyzję o rozwiązaniu z B. J. umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Niesporne, a nadto dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 12 akt osobowych pozwanej cz. C

W dniu 20 października 2020 r. B. J. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu i wniosła o przywrócenie do pracy. Sprawa toczyła się pod sygn. akt (...).

Niesporne, a nadto dowód: pozew – k. 3-12 w aktach sygn.(...)

W odpowiedzi na pozew w sprawie (...) Urząd Miasta S. wskazał, że w przypadku uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy B. J., składa oświadczenie o potrąceniu i podnosi zarzut potrącenia z należną wówczas pozwanemu kwotą odprawy, która zostanie wypłacona B. J. z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Przywrócenie powódki do pracy spowoduje bowiem ten efekt, że odpadnie podstawa do wypłaty tych odpraw.

Dowód: odpowiedź na pozew – k. 66-74 w aktach sygn. (...)

W dniu 4 stycznia 2021 r. pracodawca wypłacił B. J. odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 14.001 zł brutto, tj. 11.621 zł netto. Dodatkowo wypłacono jej odprawę emerytalną w wysokości 23.242 zł netto.

Dowód: dowód przelewu z opisem przelewu – k. 20, dokument księgowy – k. 17, lista wypłat przelewem – k. 18, lista płac – k. 19

Wyrokiem z dnia 11 marca 2022 r. w sprawie o sygn. akt IXP 626/20, Sąd Rejonowy (...) w (...) przywrócił B. J. do pracy w Urzędzie Miasta S. na poprzednich warunkach i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za 1 miesiąc. Sąd ten ustalił, że przyczyną wypowiedzenia był fakt pozostawania przez B. J. w wieku emerytalnym.

Wyrokiem z dnia 2 września 2022 r. w sprawie o sygn. akt (...), Sąd Okręgowy w (...) oddalił apelację Urzędu Miasta S. od wyroku Sądu Rejonowego (...) w (...) z dnia 11 marca 2022 r. w sprawie sygn. akt (...)

Niesporne, a nadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego (...) z dnia 11.03.2022 r. w sprawie (...) wraz z uzasadnieniem - k. 58-75 oraz w aktach sprawy (...), wyrok Sądu Okręgowego w (...) z dnia 2.09.2022 r. w sprawie (...) wraz z uzasadnieniem – k. 76-111 oraz w aktach sprawy (...)

Po rozwiązaniu stosunku pracy z Urzędem Miasta S. B. J. nie poszukiwała zatrudnienia w innym miejscu. Przeszła na emeryturę, pobierając świadczenie w wysokości 2.000 zł netto.

Otrzymane odprawy – emerytalną i w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn niedotyczących pracownika – B. J. przeznaczyła na remont mieszkania.

Dowód: przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168

B. J. ukończyła 60 lat, uzyskując uprawnienia emerytalne w dniu 2 lutego 2017 r. Z tą datą nie przeszła jednak na emeryturę, zamierzając pracować dalej w celu zwiększenia wysokości uzyskiwanej w przyszłości emerytury. Z tego względu nie wyrażała woli rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168

B. J. wróciła do pracy w Urzędzie Miasta S. w dniu 12 września 2022 r.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o gotowości do pracy – k. 15, pismo Urzędu Miasta S. z dnia 12.09.2022 r. – k. 16, przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168

W okresie od 1 stycznia 2021 r. do 12 września 2022 r. pracownikom Wydziału Zasobu i (...) w tym Referatu (...) udzielano podwyżek.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168

Na początku 2022 r. miała miejsce podwyżka systemowa dla wszystkich pracowników Urzędu Miasta S. o kwotę 210 zł w przeliczeniu na etat.

Dowód: pismo Skarbnika Miasta S. z dnia 25.01.2022 r. – k. 157-158

B. J. po przywróceniu do pracy otrzymywała wynagrodzenie na poziomie sprzed wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wyrównano jej wynagrodzenia o kwoty udzielonych podczas jej nieobecności pracownikom podwyżek systemowych. Jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.555,83 zł, dodatek za wysługę lat 711,17 zł, w sumie 4.267 zł brutto.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168, pismo Urzędu Miasta S. z dnia 19.02.2020 r. – k. (...) w aktach osobowych pozwanej cz. B, pismo Urzędu Miasta S. z dnia 12.09.2022 r. – k. 142

B. J. udzielono natomiast podwyżek systemowych, które miały miejsce po jej powrocie do pracy – w 2023 r. i 2024 r. Obecnie jej wynagrodzenie zasadnicze wynosi 4.755,83 zł, dodatek za wysługę lat 951,17 zł, w sumie 5.707 zł brutto. Nie wyrównano jej wynagrodzenia o podwyżki z czasu jej nieobecności.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie pozwanej B. J. w charakterze strony – k. 167-168, pismo Urzędu Miasta S. z dnia 19.01.2023 r. – k. 143, porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy z dnia 11.01.2024 r. – k. 150

Pismem z dnia 7 września 2022 r. pracodawca wezwał B. J. do zwrotu w terminie 7 dni kwoty 14.001 zł z tytułu wypłaconej odprawy, która stała się świadczeniem nienależnym. Wezwanie pozwana odebrała w dniu 8 września 2022 r.

Dowód: wezwanie z dnia 7.09.2022 r. – k. 22, dowód nadania – k. 23, wydruk z systemu Poczty Polskiej – śledzenie przesyłek – k. 24-25

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo oparte było na przepisach art. 410 k.c. w zw. z art. 405 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) i zasługiwało na uwzględnienie.

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. Według art. 410 § 1 i 2 k.c., przepis powyższy stosuje się w szczególności do świadczenia nienależnego. Świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełni, 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. Przepisy powyższe stanowią podstawę prawną żądania strony powodowej na podstawie art. 300 k.p., w myśl którego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Z ww. przepisów wynika, że osoba, która uzyskała nienależne świadczenie powinna je zwrócić. Świadczenie jest nienależne m.in. wtedy, gdy podstawa świadczenia odpadła.

Taka sytuacja występowała w niniejszej sprawie. W momencie przywrócenia powódki do pracy w wyniku uwzględnienia jej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, odpadła podstawa do spełnienia przez pracodawcę świadczenia w postaci odprawy przysługującej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jest to pogląd ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wielokrotnie prezentowany, m.in. w wyroku z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie II PK 158/05, w wyroku z dnia 26 czerwca 2006 r. w sprawie II PK 330/05, z dnia 6 stycznia 2009 r. w sprawie II PK 117/08, w wyroku z dnia 18 lutego 2015 r. w sprawie III PK 84/14, w wyroku z dnia 25 listopada 2021 r. w sprawie II PSKP 67/21, czy w ostatnim wyroku z dnia 29 marca 2023 r. w sprawie III PSKP 24/22, w którym wskazano, że wyrok sądu pracy uwzględniający powództwo pracownika przywracający do pracy przesądza o zakwalifikowaniu wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, oznacza bowiem stwierdzenie odpadnięcia istniejącej w chwili ustania stosunku pracy podstawy do wypłaty tej należności. Sąd ten podkreślił też, że pracownik, który odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r., kwestionując przyczynę wypowiedzenia, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy z art. 8 tej ustawy jako świadczenie nienależnego – do którego – w razie uwzględnienia powództwa – odpadła podstawa świadczenia.

Sąd orzekający w sprawie pogląd ten podziela. Dzieje się tak, ponieważ czynność w postaci wypowiedzenia umowy o pracę jest względnie skuteczna, co oznacza, że nawet jeżeli zostanie dokonana z naruszeniem prawa jest ważna i prowadzi do ustania stosunku pracy wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Może być jednak podważona przez wytoczenie powództwa przewidzianego w Kodeksie Pracy. Wydanie w takim postępowaniu wyroku uwzględniającego powództwo pozbawia wypowiedzenie mocy wiążącej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 r. w

sprawie II PK 134/14 - skoro wypowiedzenie umowy o pracę (czynność prawna) z przyczyn niedotyczących pracownika jest ważne aż do jego wzruszenia przed sądem pracy, to podstawa do wypłaty odprawy istnieje dopóty, dopóki na skutek orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie nastąpi reaktywacja stosunku pracy. W związku z tym pracodawca jest zobowiązany do świadczenia (wypłaty odprawy) po rozwiązaniu stosunku pracy, nawet jeżeli do niego dochodzi na skutek wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji, podstawa świadczenia istnieje w pewnym przedziale czasu i jest ważna, a dopiero następnie "odpada" na skutek orzeczenia sądowego reaktywującego stosunek pracy. Przy takiej korelacji temporalnej status prawny wypłaconej należności zmienia się z "należnego" w "nienależny", a więc w jego początkowej fazie świadczenie jest należne, co stoi w sposób naturalny na przeszkodzie do przyjęcia stanu świadomości dłużnika, że spełnił świadczenie, nie będąc do tego zobowiązany.

W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił także, że prawo do odprawy związane jest ze zwolnieniem się pracodawcy z obowiązku zatrudniania pracownika. Jeżeli to zwolnienie się od zobowiązania staje się bezskuteczne w wyniku restytucji stosunku pracy, odprawa staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 § 2 k.c., podlegającym zwrotowi na warunkach określonych w art. 405-409 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, OSP 1991 Nr 7, poz. 169; z dnia oraz wyroki z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 158/05 i z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05).

Jak wspomniano wyżej, przywrócenie pracownika do pracy w wyniku uwzględnienia jego odwołania oznacza restytucję stosunku pracy. Stosunek pracy zostaje wznowiony z dniem powrotu pracownika do pracy w wymaganym terminie i powoduje reaktywację stosunku pracy, który istniał przed wyrokiem i został rozwiązany z naruszeniem prawa. W związku z tym zasadniczo pracodawca powinien zapewnić pracownikowi poprzednie stanowisko pracy oraz zagwarantować obowiązujący przed zwolnieniem poziom wynagrodzenia. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., sygn. akt I PKN 326/97. W takiej sytuacji nie ma konieczności zawarcia z pracownikiem nowej umowy o pracę, zakładania dla niego akt osobowych, ponownego przeszkolenia bhp czy przeprowadzenia badań wstępnych.

Orzeczenie o przywróceniu do pracy ma charakter konstytutywno – deklaracyjny. Orzeczenie to doprowadza bowiem do restytucji stosunku pracy, o takiej treści jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. Odprawa wypłacana na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma natomiast na celu rekompensatę pracownikowi definitywnej utraty zatrudnienia. Stąd przywrócenie pracownika do pracy, w wyniku uwzględnionego przez Sąd odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, niweczy cel wypłacenia mu tej odprawy i czyni ją świadczeniem nienależnym.

Z ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut nadużycia przez powodowego pracodawcę nadużycia prawa podmiotowego, wskazując, że jego żądanie jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą sprawiedliwości społecznej oraz zasadą lojalności stron stosunku pracy. Pozwana podniosła tu, że, pomimo posiadania wieku emerytalnego, w momencie otrzymania wypowiedzenia chciała jeszcze pracować 2 lata, by móc otrzymywać wyższą emeryturę, która na tamten moment kształtowałaby się na niskim poziomie. Gdyby pracodawca nie wypowiedział jej umowy o pracę, to dzisiaj byłaby ona emerytką, która nie musiałaby wykonywać pracy zawodowej. Ponadto, pozwana powołała się na okoliczności ustalone przez Sąd w sprawie (...) a dotyczące pozornych przyczyn wypowiedzenia umowy, którymi faktycznie nie była likwidacja stanowiska pracy i względy finansowe, lecz wiek powódki. Dodatkowo pozwana wskazała na różnice w wysokości wynagrodzenia, wynikające z podwyżek jakie miały miejsce w powodowym Urzędzie w czasie kiedy toczyło się postępowanie o przywrócenie jej do pracy.

Powołując się na zarzut nadużycia prawa podmiotowego i naruszenie zasad współżycia społecznego, pozwana oparła się na treści art. 8 k.p. (będącego odpowiednikiem art. 5 k.c.), który jest odrębnym zarzutem w stosunku do zarzutu z art. 411 pkt 2 k.c., zgodnie z którym nie można żądać zwrotu świadczenia nienależnego, jeżeli spełnienie świadczenia czyni zadość zasadom współżycia społecznego. Oba przepisy mają odmienne hipotezy i dyspozycje (por. Komentarz pod red. Jacka Gudowskiego. Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna, Wyd. II). Sposób sformułowania zarzutu przez pozwaną prowadzi do wniosku, że dotyczy on pierwszego z wymienionych przepisów. Zarzut z drugiego przepisu, dotyczy też sytuacji, gdy świadczenie jest nienależne od samego początku, a nie na skutek

odpadnięcia podstawy świadczenia (tak też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2022 r. w sprawie II PSKP 75/21).

W myśl art. 8 k.p. - nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten ma swój odpowiednik w kodeksie cywilnym w art. 5 k.c., stąd dorobek orzecniczy Sądu Najwyższego na kanwie tego przepisu znajduje pełne zastosowanie również w sprawach z zakresu prawa pracy, do których stosuje się przepis art. 8 k.p.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, orzekanie na podstawie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 k.p. jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/2010, z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/2010). Artykuł 5 k.c. ma charakter nadzwyczajny, gdyż przelamuje zasadę, że wszystkie prawa podmiotowe korzystają z ochrony prawnej a wartością samą w sobie jest pewność stosunków prawnych (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2018 r. w sprawie V CSK 401/17).

W ocenie Sądu okoliczności podniesione przez pozwaną, które powinny być wzięte pod uwagę w ramach zarzutu z art. 8 k.p. nie świadczą o nadużyciu prawa przez pracodawcę pozwanej i o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego żądania pozwu.

Należy zauważyć, że pozwana B. J. podniosła takie okoliczności, które dotyczą prawidłowości wypowiedzenia jej umowę o pracę, uwzględnione już przez Sąd orzekający w sprawie (...) o przywrócenie pozwanej do pracy (kwestia jej wieku emerytalnego, mająca wpływ na wypowiedzenie umowy o pracę) i sprowadzają się de facto do uzasadnienia przez pozwaną roszczenia odszkodowawczego względem powodowego (...) (kwestia niższej kwoty świadczenia w związku wcześniejszym przejściem pozwanej na emeryturę wobec wypowiedzenia jej umowy, choć jednocześnie w sprzeciwie od nakazu zapłaty wskazano, iż ma to związek z zagubieniem przez pierwszego jej pracodawcę dokumentacji kadrowej; kwestia niższego wynagrodzenia od wynagrodzenia współpracowników, nieuwzględniającego podwyżek jakie miały miejsce w Urzędzie podczas nieobecności pozwanej).

Funkcje omawianej odprawy i odszkodowania są tymczasem odmienne. W przypadku odprawy pracodawca płaci za zgodne z prawem, skuteczne zwolnienie się od zobowiązania do zatrudniania pracownika. W przypadku odszkodowania płaci on za bezprawną czynność zwolnienia się od tego zobowiązania.

Należy podkreślić, że żądanie zwrotu odprawy od pracownika po przywróceniu go do pracy to standardowe działanie pracodawcy w tego typu sprawach, znajdujące podstawę prawną w przepisach powołanych na wstępie rozważań. Fakt dochodzenia zwrotu odprawy został zasygnalizowany przez powodowy Urząd już w odpowiedzi na pozew w sprawie (...), dotyczącej przywrócenia do pracy (jeszcze przed wypłatą odprawy), na co pozwana winna była już wtedy się przygotować.

Jeżeli pozwana stoi na stanowisku, że pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, wyrządził jej szkodę (w postaci np. zniżenia wynagrodzenia, czy zniżenia wysokości emerytury), powinna wystąpić przeciwko niemu ze stosownym roszczeniem, a nie podnosić zarzut z art. 8 k.p. Norma zamieszczona w art. 8 k.p. ma bowiem charakter wyjątkowy, a zatem przepis ten nie może być stosowany w sytuacji, gdy w inny sposób można zabezpieczyć interes zagrożony wykonywaniem prawa podmiotowego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.02.2000 r., I PKN 537/99). Jak wskazano wyżej, stosując tą normę chodzi o szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy. Chodzi o takie okoliczności, na które nie da się powołać w sposób niż podczas podmienia zarzutu nadużycia prawa, czy sprzeczności żądania pozwu z zasadami współżycia społecznego. Pozwana powołuje się natomiast na takie fakty i takie okoliczności, które mogą być przedmiotem odrębnego powództwa.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty wydanego w sprawie, nie powołano się na fakt wyzbycia przez pozwaną kwoty odprawy, jednak podczas przesłuchania pozwana powołała się na ten fakt, wskazując, że kwoty obu odpraw (również emerytalnej) wydała na przeprowadzenie w domu remontu.

W myśl przepisu art. 409 k.c. - 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.

Jak wskazano wyżej, jeszcze przed wypłatą odprawy, w odpowiedzi na pozew Urząd Miasta S. zasygnalizował dochodzenie od B. J. zwrotu odprawy, która zostanie jej wypłacona. Niezależnie od powyższego, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 2010 r. w sprawie II PK 272/09, pracownik, wnosząc pozew o przywrócenie go do pracy, musi liczyć się z tym, że powództwo może zostać uwzględnione i wtedy odpadnie podstawa wypłaty odprawy z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a odprawa wypłacona z tej przyczyny stanie się świadczeniem nienależnym. Art. 409 k.c. jest wyjątkiem od przewidzianej w art. 405 k.c. ogólnej zasady obowiązku zwrotu, dlatego przepis ten nie może być przedmiotem wykładni rozszerzającej (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05). W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że w razie restytucji stosunku pracy odprawa staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 k.c. i podlegającym obowiązkowi zwrotu według zasad wynikających z art. 409 k.c. Jeżeli pracownik nie godzi się z rozwiązaniem z nim umowy o pracę i na przykład przed sądem pracy domaga się restytucji stosunku pracy, powinien liczyć się z tym, że w przypadku przywrócenia go do pracy powstanie obowiązek zwrotu wypłaconej odprawy.

Ponadto, pozwana, finansując remont mieszkania z otrzymanej odprawy, nadal pozostawała wzbogacona, czym również nie wypełniła dyspozycji przepisu art. 409 k.c.

Powództwo podlegało zatem uwzględnieniu.

Powód domagał się zasądzenia wypłaconej pozwanej odprawy w wartości brutto, tj. w kwocie 14.001 zł. Jest to uzasadnione, ponieważ, wypłacając odprawę, odprowadził także należności publicznoprawne.

Odprawa jest świadczeniem pracowniczym, od którego nie odprowadza się składek na ubezpieczenia społeczne zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Kwestia dotyczy więc jedynie odprowadzonej przez powodowy Urząd zaliczki na podatek dochodowy od przedmiotowego świadczenia. W momencie wypłaty odprawy, stanowiącej przychód, kwota ta podlegała opodatkowaniu, co oznacza, że podatnik otrzymuje to świadczenie w kwocie netto. W sytuacji, gdy okaże się, że kwota odprawy stała się nienależna, po stronie podatnika powstaje obowiązek zwrotu w kwocie brutto. Świadczeniem nienależnym jest bowiem cała kwota przychodu, zarówno dla płatnika, który poniósł wydatek na rzecz pracownika, jak i dla pracownika, mimo że ten otrzymał „fizycznie” kwotę po potrąceniu zaliczki. Płatnik, który uiszczył właściwemu organowi finansowemu należność z tytułu obciążającego podatnika podatku, może dochodzić od tego podatnika w drodze procesu cywilnego zwrotu uiszczony za niego należności podatkowej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1978 r. w sprawie III CZP 18/78). W wyroku z dnia 14 stycznia 2013 r. wydanym w sprawie I PK 171/12 Sąd Najwyższy stwierdził też, że pracownik wzbogacony o kwotę podatku i składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ma obowiązek zwrócić ją pracodawcy.

Pracownik, w odróżnieniu od pracodawcy, dysponuje instrumentem, aby odzyskać kwotę odprowadzonego podatku od świadczenia podlegającego zwrotowi. Podatnik (pracownik) dokonuje w tym celu odliczenia świadczenia od dochodu w zeznaniu rocznym składanym za rok podatkowy, w którym dokonał zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia, na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. Z art. 300 k.p. Termin wymagalności roszczenia wynikał z wyznaczonego pozwanej terminu zapłaty kwoty 14.001 zł, wyznaczonego w wezwaniu do zapłaty skierowanym do pozwanej, który upływał w dniu 15 września 2022 r.

Stan faktyczny w sprawie oparto na dowodach z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących wątpliwości Sądu (m.in. dokumenty dotyczące odprawy wypłaconej pozwanej, pisma dotyczące wysokości wynagrodzenia pozwanej, orzeczenia i inne dokumenty ze sprawy (...), dokumenty w aktach osobowych pozwanej, wezwanie do zapłaty). Zeznania pozwanej B. J. uznano za wiarygodne. Korespondowały one z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Stan faktyczny sprawy w zasadniczej części koniecznej do rozstrzygnięcia był zresztą niesporny. Pozwana nie знаła wszystkich szczegółów, dotyczących podwyżek, które miały miejsce pod jej nieobecność. Nie była pewna czy miały wówczas miejsce dwie czy jedna podwyżka systemowa. Powód wykazał zaś przy pomocy dokumentów, że miała wtedy miejsce jedna podwyżka systemowa. Niespornym było, że po powrocie pozwanej do pracy i przywróceniu jej poprzednich warunków płacowych pojawiły się różnice w płacach pozwanej i płacach innych pracowników jej referatu, którzy wykonywali pracę w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy pozwanej a jej przywróceniem do pracy. Pozwana nie wykazała jednak, że różnice sięgały kwot około 1.000 zł. Sama, jak zeznała, wskazując taką kwotę, opierała się tylko na swoich przypuszczeniach. Kwestie te, jak rozważano wyżej, nie miały jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

O kosztach procesu, na które złożyła się opłata od pozwu (zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – 750 zł), opłata skarbową od pełnomocnictwa oraz koszty zastępstwa procesowego (zgodnie z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - 3.600 zł), w sumie 4.367 zł orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...),
2. (...),
3. (...),
4. (...)
5. (...)

14.03.2024 r.