

**OBOWIĄZEK ZWROTU ODPRAWY PIENIĘŻNEJ WYPŁACONEJ NA PODSTAWIE USTAWY
O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY
Z PRZYCZYNY NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW**

1. Uwagi wstępne

Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników¹ są nieodłącznym elementem funkcjonowania gospodarki rynkowej². Ta bowiem, cechując się z jednej strony wysoką konkurencyjnością, z drugiej zaś coraz częstszym występowaniem okresów dekonjunktury, wymusza częstą restrukturyzację przedsiębiorstw, której elementem jest również zmiana struktury zatrudnienia, polegająca m.in. na jego ograniczaniu.

Problematyka ta w latach 60. i 70. XX wieku została dostrzeżona przez Międzynarodową Organizację Pracy³ oraz Wspólnotę Europejską⁴, które przyjęły regulacje mające na celu wprowadzenie do ustawodawstw krajowych systemu osłon dla zwalnianych pracowników, którego istotnym składnikiem jest odprawa pieniężna dla pracowników zwalnianych z przyczyn ich niedotyczących⁵.

Głównym aktem prawa krajowego⁶ regulującym tę kwestię jest ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁷ (dalej: u.z.g.), która z dniem 1 stycznia 2004 r. zastąpiła⁸ ustawę z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

* Autor jest studentem na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

¹ Na temat pojęcia przyczyny niedotyczącej pracownika por. Ł. Pisarczyk, [w:] Ł. Pisarczyk, M. Latos-Milkowska, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 29–39.

² W gospodarce centralnie sterowanej postulat pełnego zatrudnienia i praktyka jego realizacji wykluczały możliwość rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

³ Por. nieratyfikowaną przez Polskę Konwencję MOP nr 158 dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz Zalecenie nr 166 MOP.

⁴ Dyrektywa Nr 98/59/WE Rady z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z dnia 12 sierpnia 1998 r., s. 16; tekst polski: Dz. Urz. UE *Polskie Wydanie Specjalne*, rozdz. 05, t. 3, s. 327).

⁵ Konwencja MOP nr 158 posługuje się w tym względzie pojęciem przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnych (ang. *economic, technological, structural or similar reasons*).

⁶ Na temat pozostałych regulacji krajowych por. Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 17–23.

⁷ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r., poz. 192).

⁸ Na temat najistotniejszych zmian w obu ustawach zob. K. Walczak, *Zasady zwolnień grupowych pracowników w latach 2003–2004 – podobieństwa i różnice*, MoPR 2004, nr 1.

stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy⁹. Ustawa o zwolnieniach grupowych przyznaje pracownikom prawo do odprawy pieniężnej, której wysokość wyrażona w miesięcznych wynagrodzeniach zwalnianego pracownika uzależniona jest od zakładowego stażu pracy. Odprawa ta przysługuje jednak wyłącznie pracownikom zatrudnianym przez pracodawców, których stan zatrudnienia wynosi co najmniej dwudziestu pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn ich niedotyczących w jednym z trybów przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych (grupowym – art. 1 lub indywidualnym – art. 10). Prawa do odprawy pozbawieni zostali zatem pracownicy zatrudniani przez pracodawców nieobjętych podmiotowym zakresem regulacji, jak również pracownicy, z którymi stosunek pracy został rozwiązany w innym trybie¹⁰. Powstanie prawa do odprawy następuje z chwilą rozwiązania stosunku pracy¹¹.

2. Obowiązek zwrotu odprawy w razie uwzględnienia przez Sąd odwołania od wypowiedzenia umowy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych

Pracownikom, którym wypowiedziano stosunki pracy na podstawie u.z.g. przysługuje prawo odwołania do sądu pracy na zasadach ogólnych określonych w k.p.¹² Pracownikom tym przysługują zatem roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne lub o odszkodowanie, zaś po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy. W konsekwencji w praktyce orzeczniczej pojawiały się wątpliwości dotyczące tego, czy odprawy pieniężne wypłacone pracownikom na podstawie u.z.g. nie stały się świadczeniami nienależnymi wskutek uznania przez sąd zasadności odwołań pracowników od wypowiedzeń umów o pracę. Wątpliwości te z oczywistych względów nie dotyczyły obowiązku zwrotu odprawy w razie uwzględnienia przez sąd pracy żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne – w tym jedynym bowiem wypadku roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej w ogóle nie powstaje.

2.1. Zwrot odprawy pieniężnej w razie uwzględnienia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

Kwestia zwrotu odprawy pieniężnej wypłaconej na podstawie u.z.g. pojawiła się w sprawach, w których pracownicy wnosili o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Problem dopuszczalności zbiegu roszczenia o odprawę z roszczeniem o odszkodowanie został w tej kwestii przesądzony uchwałą Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1990 r., w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy słusznie wskazał na niezależność obu roszczeń

⁹ Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

¹⁰ Tak też: L. Krysińska-Wnuk, *Regulacja prawna zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009, s. 153. Na temat prawa do odprawy pracowników rozwiązujących stosunki pracy z własnej inicjatywy z przyczyn dotyczących pracodawcy por. uwagi K. Barana, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 489.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 320/99, (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 156) (*a contrario*). Inaczej K. Baran, *Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych*, MoPR 2006, nr 5, s. 245.

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).

wynikającą z faktu, że dotyczą one dwóch różnych uprawnień pracownika przysługujących mu w odmiennych sytuacjach, opartych na innych podstawach faktycznych i prawnych¹³.

Pogląd ten, jakkolwiek aktualny i powszechnie przyjęty w praktyce orzeczniczej, został przez część składów orzekających w stosunku do zwolnień indywidualnych dokonywanych na podstawie art. 10 ust. 1 u.z.g. zrelatywizowany do treści zarzutów podnoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę.

Między innymi w wyroku z 5 października 2007 r.¹⁴ wydanym w sprawie, w której pracownik skutecznie wykazał przed sądem pozorną przyczynę wypowiedzenia, Sąd Najwyższy przyjął, iż skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności (art. 410 § 2 k.c.) wypłaty odprawy pieniężnej¹⁵.

Powyższe stwierdzenie Sądu Najwyższego wydaje się być jedynie częściowo zasadne. Przesłanką nabycia przez pracownika prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 u.z.g. jest, co prawda, dokonanie zwolnienia z wyłącznej przyczyny niedotyczącej pracownika, jednakże stwierdzenie w toku procesu pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadnia *per se* wniosku, że przyczyna niedotycząca pracownika nie istnieje w ogóle¹⁶.

W związku bowiem z wprowadzonym nową u.z.g. dychotomicznym¹⁷ podziałem przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na przyczyny dotyczące i niedotyczące pracowników prawidłowa wykładnia art. 1 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 u.z.g. nakazywałaby uznać za przyczyny niedotyczące pracownika wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych¹⁸. Do przyczyn tych zaliczyć należy okoliczności leżące po stronie pracodawcy i inne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nieleżące po stronie pracownika stanowiące wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy¹⁹. Konsekwentnie

¹³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90 (OSNCP 1991, nr 5–6, poz. 64); wyroki Sądu Najwyższego 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 (OSNAPiUS 2006, nr 3–4, poz. 45).

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, (MoPr 2008 nr 1, s. 30).

¹⁵ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., I PK 22/08 (OSNAPiUS 2010, nr 3–4, poz. 32); z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 (Legalis nr 230689); z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11 (OSNAPiUS 2012, nr 15–16, poz. 192); z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11 (OSNAPiUS 2012, nr 23–24, poz. 289).

¹⁶ Analogicznie Sąd Najwyższy przyjął, iż samo ustalenie pozorności dotyczącej pracownika przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza, że wypowiedzenie zostało dokonane z przyczyn pracownika niedotyczących – por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08 (OSNAPiUS 2010, nr 3–4, poz. 32).

¹⁷ Por. art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (*a contrario*).

¹⁸ Podobnie Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 30.

¹⁹ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10 (Legalis nr 429238); z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11 (OSNAPiUS 2012, nr 17–18, poz. 219); z 30 września 2011 r., III PK 14/11 (OSNAPiUS 2012, nr 21–22, poz. 256); z dnia 21 września 2012 r., II PK 53/12 (Legalis nr 550519) i powołane w nich orzeczenia.

zatem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez jakiegokolwiek przyczyny²⁰ kwalifikować należałoby jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyny pracownika niedotyczącej i przeto wypełniającej warunek, o którym mowa w art. 10 ust. 1 u.z.g. Ciężar dowodu okoliczności przeciwnej, tj. istnienia nieujawnionej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny lub współprzyczyny dotyczącej pracownika i uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w sporze sądowym o zwrot odprawy pieniężnej zgodnie z zasadą *ei incumbit probatio, qui dicit, non ei, qui negat* obciążać powinien w konsekwencji pracodawcę²¹.

2.2. Zwrot odprawy w razie przywrócenia pracownika do pracy

Za utrwalony w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego uznać należy pogląd, że w razie przywrócenia pracownika do pracy wyrokiem sądowym, wypłacone pracownikowi poprzednio świadczenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie u.z.g. stają się świadczeniami nienależnymi i jako takie podlegają zwrotowi na podstawie art. 405 w związku z art. 410 § 2 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p.²²

Pogląd ten wyrażony został po raz pierwszy w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż przywrócenie pracownika zwolnionego na podstawie u.z.g. do pracy skutkuje odpadnięciem podstawy prawnej świadczenia (*condictio causa finita*), zaś wypłacona odprawa, jako nienależna podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 k.c.²³

Stanowisko powyższe jest jednak dyskusyjne. Przede wszystkim bowiem nie uwzględnia ono charakteru orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Zgodnie zaś z powszechnie przyjmowanym poglądem, orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa *ex tunc* i nie czyni naruszającego przepisy prawa oświadczenia pracodawcy nieważnym z mocą wsteczną od momentu, w którym oświadczenie to zostało złożone, ale restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, od dnia ziszczenia się warunku, o którym mowa (*a contrario*) w art. 48 § 1 k.p., tj. zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem przywracającym go do pracy²⁴. Wypowiedzenie umowy o pracę nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione nie jest nieważne z mocy prawa²⁵.

Skoro zatem *de lege lata* wyłączną przesłanką nabycia przez zwalnianego pracownika prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 u.z.g. jest rozwiązanie stosunku pracy

²⁰ Na przykład w sytuacji, w której przyczyna wypowiedzenia okazała się być pozorna, a brak jest jakiegokolwiek innej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

²¹ Analogicznie w odwrotnej konfiguracji procesowej ciężar dowodu spoczywałby na pozywającym pracowniku.

²² Por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07 (MoPr 2008, nr 1, s. 30); z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07 (Legalis nr 179132); z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05 (OSNP 2007, Nr 13–14, poz. 188); z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 158/05 (OSNP 2006, Nr 23–24, poz. 357); z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05 (OSNP 2006, Nr 15–16, poz. 239).

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90 (OSP 1991, nr 7, poz. 169).

²⁴ Tak chociażby: L. Florek, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 271 oraz J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 134.

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97 (OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239).

w jednym z trybów przewidzianych tą ustawą²⁶, to ewentualne orzeczenie o przywróceniu go do pracy (skuteczne na przyszłość i bez mocy wstecznej) nie może przemawiać za odpadnięciem *causa* wypłaty tego świadczenia.

Wydaje się ponadto, że intencją ustawodawcy by warunkiem nabycia prawa do odprawy było wyłącznie rozwiązanie stosunku pracy z danym pracodawcą, nie zaś definitywne zakończenie z nim współpracy wskazuje instytucja prawa pierwszeństwa w zatrudnieniu uregulowana w art. 9 u.z.g.²⁷ Przyjęcie tezy przeciwnej prowadziłoby natomiast do kontrowersyjnego wniosku, że pracownik, który zwolniony z przyczyn go nie dotyczących zgłosił chęć powrotu do pracy u danego pracodawcy i zostanie następnie zatrudniony przez byłego pracodawcę odprawy zwracać nie musi, zaś pracownik przywrócony do pracy wręcz przeciwnie. Wydaje się, że intencją ustawodawcy nie było mniej korzystne uregulowanie sytuacji prawnej pracowników, wobec których pracodawca naruszył prawo niż tych, wobec których prawa nie przestrzegano.

3. Podsumowanie

Reasumując dotychczasowe uwagi poświęcone obowiązkowi zwrotu odprawy wypłaconej na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, wskazać należy, że dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego skłania się zdecydowanie w kierunku odmowy przyznania prawa do odprawy pieniężnej pracownikom, którym udało się skutecznie zakwestionować przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę lub wygrać proces o przywrócenie do pracy.

Podstawy intelektualne, na których Sąd Najwyższy, a za nim sądy powszechne opierają swoje stanowisko o nienależności świadczenia nie wydają się być jednak zasadne. I tak, gdy chodzi o niespełnienie przesłanek ustawowych prawa do odprawy, to wskazać należy, że stanowisko Sądu Najwyższego oparte jest na zbyt wąskim rozumieniu pojęcia przyczyny niedotyczącej pracownika. Z kolei twierdzenie o odpadnięciu *causa* świadczenia w skutek wyroku przywracającego zwolnionego pracownika do pracy nie koresponduje z poglądem samego Sądu Najwyższego ani doktryny prawa pracy na kwestię charakteru prawnego orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy.

W ocenie autora, ze względu na argumenty przywołane w treści niniejszego opracowania, dotychczasową linię orzecniczą uznać należy za niewłaściwą i postulować jej zmianę poprzez uznanie prawa zwalnianych na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych pracowników do odprawy zarówno w przypadku skutecznego zakwestionowania przez nich przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak również – niezależnie od podnoszonych zarzutów – przywrócenia ich do pracy na mocy orzeczenia sądu.

²⁶ Na temat przypadków, w których pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna por. K. Walczak, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 559–561.

²⁷ Autor stoi przy tym na stanowisku, że nieprzyznanie przez ustawodawcę prawa pierwszeństwa w zatrudnieniu pracownikom zwalnianych w trybie indywidualnym stanowi niespójność aksjologiczną, którą należy rozwiązywać na korzyść tych pracowników, tj. przyznając również im prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu.

**The obligation to return the severance allowance paid
on the basis of the law on the specific principles of terminating labour
relationships for reasons not attributable to employees**

S u m m a r y

Polish laws on collective dismissals grant employees right to severance allowance in case of dismissals based on reasons unrelated to employees. Prerequisites to the right mentioned rise question whether in case of successful appeal against dismissal of employment contract the severance allowance becomes undue. Current jurisprudence on this issue indicates that if the reason for dismissal turns out apparent or the employee is reinstated into work the legal basis of enrichment drops out and the severance allowance as undue becomes subject to reimbursement. The above statement is subject to critical analysis from the perspective of both Supreme Court's rulings on the legal character of judgement reinstalling the employee into the work and the range of the notion "reasons unrelated to employees" as well. Author postulates change in the jurisdiction that would grant wider right to severance allowance both to the employees that have been reinstalled into work or dismissed on the basis of reasons that have been appealed against.