

## **Uchwała z dnia 6 marca 2003 r.**

### **III PZP 3/03**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (uzasadnienie).

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2003 r. sprawy z powództwa Jacka N. przeciwko W. [...] Spółce o.o. w G. o ustawowe odsetki, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 17 grudnia 2002 r. [...]

Czy przysługujące pracownikowi ustawowe odsetki od odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty z powyższego tytułu odszkodowania, traktowanego jako dzień wezwania do zapłaty, czy w dniu, w którym wydano wyrok zasądający wskazane odszkodowanie ?

p o d j ą ł uchwale:

**Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.**

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które ujął w postanowieniu z dnia 17 grudnia 2002 r. Zagadnienie to powstało przy rozpoznawaniu sprawy z powództwa Jacka N. prze-

ciwko pozwanemu W. [...] - Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w związku z apelacją powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 25 września 2002 r. [...]. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 9.225 zł z odsetkami od dnia wydania wyroku, uznawszy, że w tym dniu odszkodowanie stało się wymagalne, a po stronie pracodawcy powstał dług. Wtedy dopiero bowiem nastąpiło określenie wysokości należności powoda i tym samym możliwość żądania przez niego odsetek za czas opóźnienia w spełnieniu świadczenia.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powód wyraził zapatrywanie, że odsetki od odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługują od daty wniesienia pozwu albo od daty doręczenia pozwu stronie pozwanej. W wyroku z dnia 17 lutego 2000r., I PKN 539/99 (OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 463) Sąd Najwyższy przyjął, że odsetki od odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należą się „najpóźniej” od dnia wyrokowania, co oznacza, że Sąd Najwyższy dopuszcza także przyjęcie daty wcześniejszej. Ponadto wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 58 k.p. została określona przez ustawodawcę i równa się wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tak więc nie może być wątpliwości co do tego, że strona pozwana co najmniej w chwili doręczenia jej pozwu wiedziała, że powód traktuje ją jako dłużnika oraz wiedziała, jakiego żąda odszkodowania.

Sąd Okręgowy stwierdził na wstępie, że - jego zdaniem - w razie zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 47<sup>1</sup> lub art. 56 § 1 k.p. odsetki ustawowe należą się pracownikowi od dnia wyrokowania. Orzeczenie o odszkodowaniu przysługującym na podstawie wymienionych przepisów ma bowiem charakter konstytutywny, co oznacza, że ono ostatecznie kształtuje prawo danej osoby do oznaczonego świadczenia. Jeżeli więc sąd pracy zasądza na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów, to tym samym przesądza istnienie długu po stronie pracodawcy (i wymagalnej wierzytelności po stronie pracownika) oraz określa rozmiar świadczenia. Od tej zatem chwili pracownik może domagać się odsetek za czas opóźnienia w spełnieniu świadczenia. Potwierdzeniem powyższego stanowiska jest pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 341/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 193), przyjmujący, że odsetki od odszkodowania należnego na podstawie art.

47<sup>1</sup> k.p. są świadczeniem pieniężnym, które staje się wymagalne - w braku odmiennej umowy stron - po uprawomocnieniu się zasądzonego je orzeczenia; od tej też dopiero daty może nastąpić opóźnienie w ich wypłacie.

Sąd drugiej instancji przedstawił jednak zarazem argumenty przemawiające za słusnością stanowiska powoda. Mianowicie według art. 481 k.c., odsetki należą się za samo opóźnienie, choćby wierzyciel nie poniósł żadnej szkody i choćby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. W tym ujęciu odsetki spełniają funkcję odszkodowania za opóźnienie dłużnika w wykonaniu zobowiązania pieniężnego, przy czym art. 455 k.c. wyjaśnia, kiedy dłużnik spóźnia się ze spełnieniem świadczenia, i stanowi, że decyduje o tym przede wszystkim ustalony przez strony termin spełnienia świadczenia bądź właściwość rzeczy. W braku natomiast tych przesłanek - decyduje wezwanie dłużnika do spełnienia świadczenia. Doręczenie przez sąd odpisu pozwu należy uważać za jednoznaczne z wezwaniem dłużnika do spełnienia świadczenia oznaczonego w pozwie. W konsekwencji więc w tej dacie pracodawca ma już świadomość swego obowiązku wobec pracownika i rozmiaru świadczenia, mimo że ustalenie wysokości odszkodowania ostatecznie należy do sądu (ale w granicach określonych ustawowo). Tym bardziej zatem, gdy pracownik dochodzi odszkodowania przewidzianego w art. 47<sup>1</sup> k.p. lub w art. 56 § 1 k.p. z odsetkami za opóźnienie od dnia wcześniejszego niż chwila wyrokowania, i gdy w wyniku postępowania okaże się, że odszkodowanie to było należne, odsetki powinny być zasądzone zgodnie z żądaniem pracownika. Według Sądu Okręgowego za takim rozwiązaniem opowiedział się Sąd Najwyższy w powołanym wcześniej wyroku z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 539/00, w którym uznał, że odsetki od odszkodowania przewidzianego za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę należą się „najpóźniej” od dnia, w którym sąd pracy zasądził odszkodowanie.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego w ten sposób, by przyjąć, że w sytuacji objętej pytaniem pracownikowi przysługują odsetki od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu, traktowanego jako dzień wezwania do zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne wymaga odniesienia się do kilku kwestii natury materialnoprawnej i procesowej.

Przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Wysokość odszkodowania określa art. 58 k.p., i to w sposób nie przewidujący odstępstw. Mianowicie w zdaniu pierwszym przepis ten postanawia, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, natomiast w zdaniu drugim - że gdy chodzi o rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Jak z powyższego uregulowania wynika, odszkodowanie przysługujące pracownikowi w myśl art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego. Jego wysokość przy umowach zawartych na czas nieokreślony (a także na okres próbny) jest uzależniona od długości okresu wypowiedzenia, który obowiązywałby w odniesieniu do danego pracownika, gdyby pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, a przy umowach zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - od czasu, który pozostał do zakończenia umowy, nie dłuższego jednak niż trzy miesiące. Kolejnym wnioskiem wpływającym z art. 58 k.p. jest ten, że odszkodowanie określone w tym przepisie przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości poniesionej przez niego rzeczywistej szkody i wyczerpuje zarazem wszystkie jego uprawnienia z tego tytułu, wyłączając też możliwość dochodzenia dodatkowego odszkodowania według przepisów prawa cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5, poz. 81).

Konsekwencje powyższego stanu prawnego są dla praktyki doniosłe. Odszkodowanie bowiem, mierzone wysokością wynagrodzenia pracownika i długością właściwego dla niego okresu wypowiedzenia, nie podlega ocenie i uznaniu sądu pracy, lecz zależy od kryteriów obiektywnych. Z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) wynika, że odszkodowanie oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, natomiast szczegółowe zasady obliczania ekwiwalentu za urlop zostały zawarte w § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i

Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Tak więc zarówno przy umowach bezterminowych, jak i przy umowach zawartych na czas oznaczony bądź na czas wykonania określonej pracy określenie przez sąd wysokości odszkodowania sprowadza się jedynie do ustalenia miesięcznych zarobków pracownika (brutto) i do wykonania prostych działań matematycznych, i to tylko wówczas, gdy pracownik nie wskazał swoich zarobków w pozwie bądź gdy nie wynikają one z zaświadczenia sporządzonego przez pracodawcę.

W świetle przedstawionych uwag jest więc usprawiedliwione stwierdzenie, że od chwili rozwiązania umowy o pracę pracodawca wie, ile wyniesie odszkodowanie, które sąd pracy zasądziłby, gdyby uznał, że rozwiązanie to nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Stosownie bowiem do art. 58 k.p., dopuszczalne granice tego odszkodowania określił sam ustawodawca, ograniczając je do wysokości nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy. Tak więc należy uznać, że zarówno wtedy, gdy pracownik dokładnie oznaczył w pozwie lub w piśmie procesowym wartość dochodzonego świadczenia (odszkodowania), jak i wówczas gdy jedynie podał, że żąda przewidzianego ustawowo odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pozew lub pismo procesowe spełnia warunek wezwania dłużnika do wykonania zobowiązania.

Powyższe zagadnienie było już przedmiotem uwagi Sądu Najwyższego. Mianowicie w orzeczeniu z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie I PK 88/02 (dotąd nieopublikowane) Sąd Najwyższy przyjął, że co do zasady rolę wezwania do wykonania świadczenia spełnia doręczony dłużnikowi odpis pozwu, zawierający - zgodnie z art. 187 § 1 k.p.c. - dokładnie określone żądanie, a w sprawach o prawa majątkowe - dochodzona kwotę pieniężną. Taką samą rolę spełnia pismo procesowe określające żądanie powoda, jeżeli czyni to w sposób wymagany art. 187 § 1 k.p.c. Inaczej jednak należy traktować obowiązek pracownika dotyczący oznaczenia wysokości dochodzonego roszczenia, jeżeli - z woli ustawodawcy - roszczeniem tym jest odszkodowanie zryczałtowane. W takiej bowiem sytuacji zgłoszenie przez pracownika w pozwie lub w piśmie procesowym żądania odszkodowania przewidzianego w art. 56 § 1 związku z art. 58 § 1 k.p., bez wymienia kwoty odszkodowania, spełnia waru-

nek wezwania dłużnika do wykonania świadczenia. Wysokość odszkodowania zależy bowiem od określonych ustawowo kryteriów obiektywnych, takich jak długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość wynagrodzenia pracownika (obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy). W konsekwencji więc wiadomo, czego może żądać pracownik i do czego jest obowiązany pracodawca, gdy pracownik zgłasza roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co więcej, skoro mimo alternatywnego charakteru roszczeń przysługujących pracownikowi z art. 56 § 1 k.p. sąd pracy może uwzględnić inne roszczenie niż wybrane przez pracownika i zasądzić odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. oraz art. 477 § 2 k.p.c.), a zwłaszcza wtedy, gdy pracodawca o to wnosi, to również w takiej sytuacji należy przyjąć, że w pozwie mieści się wezwanie do zapłaty odszkodowania na wypadek, gdyby sąd pracy nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy.

Zagadnienie płatności odsetek wiąże się z terminem spełnienia świadczenia pieniężnego. Przepis art. 481 § k.c. stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Oznacza to, że odsetki należą się wierzycielowi za opóźnienie płatności świadczenia pieniężnego, po to zaś, by mówić o opóźnieniu, konieczne jest ustalenie terminu spełnienia świadczenia, czyli terminu płatności określonej sumy pieniężnej, jeżeli zobowiązanie jest zobowiązaniem pieniężnym.

W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przytoczonego przepisu wynika więc, że termin wykonania zobowiązania może być nieokreślony (zobowiązanie bezterminowe) lub określony ściśle, np. datą lub zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości (zobowiązanie terminowe). W tym wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron; ponadto termin spełnienia świadczenia może wynikać z właściwości rzeczy. Natomiast w wypadku zobowiązania bezterminowego datę spełnienia świadczenia określa wezwanie wierzyciela. Z art. 455 k.c. *in fine* wyraźnie bowiem wynika, że dłużnik jest obowiązany spełnić świadczenie niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela do jego wykonania. Z tą też chwilą zobowiązanie dotychczas beztermi-

nowe przekształca się w zobowiązanie terminowe, a na dłużniku spoczywa obowiązek niezwłocznego spełnienia świadczenia. Niezwłoczne spełnienie świadczenia polega na spełnieniu go bez nieuzasadnionej zwłoki, o tym zaś rozstrzygają okoliczności konkretnego wypadku, oceniane zgodnie z regułami zawartymi w art. 354 k.c., ustalającymi sposób wykonania zobowiązania uwzględniający treść zobowiązania, jego cel społeczno-gospodarczy oraz zasady współżycia społecznego, a także ustalone zwyczaje.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że wezwanie wierzyciela jest jednostronnym oświadczeniem woli o charakterze prawnokształtującym, skierowanym do dłużnika, w którym wierzyciel wzywa go do spełnienia świadczenia. Przepis art. 455 k.p.c. nie określa jednak ani formy, ani postaci tego wezwania. W związku z tym należy uznać, że może być ono dokonane w dowolny sposób, byleby tylko wynikała z niego wola wierzyciela otrzymania od dłużnika należnego świadczenia. Z tego względu rolę wezwania do wykonania zobowiązania w rozumieniu wskazanego przepisu spełnia wezwanie do zapłaty zawarte np. w fakturze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., III CZP 56/92, OSNCP 1992 nr 12, poz. 219), a także doręczenie pozwanemu odpisu pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1980 r., II CR 131/80, OSNCP 1980 nr 11, poz. 223). W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 k.c. zapłatę odsetek.

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy rozstrzygnął przedstawione zagadnienie prawne jak w uchwale.

=====