



Sygn. akt I PK 140/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. B. przeciwko Bankowi [...] o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2015 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. z dnia 22 stycznia 2014 r.,

I. uchyła zaskarżony wyrok w punkcie I. w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o odsetkach ustawowych i zmienia wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 8 listopada 2013 r., w punkcie I. (co do odsetek) w ten sposób, że zasądza odsetki ustawowe od kwoty 15.000 (piętnaście tysięcy) złotych od dnia 19 września 2013 r. do dnia 7 listopada 2013 r. i od kwoty 16.839,15 (szesnaście tysięcy osiemset trzydzieści dziewięć i 15/100) złotych od dnia 8 listopada 2013 r. do dnia zapłaty oraz oddala powództwo w zakresie odsetek w pozostałej części;

II. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z 8 listopada 2013 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. B. kwotę 16.839,15 złotych, z ustawowymi odsetkami od 19 września 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód domagał się w pozwie, wniesionym 5 września 2013 r., doręczonym pozwanemu 9 września 2013 r., kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ pracodawca, likwidując jedno z czterech równorzędnych stanowisk w oddziale banku, wytypował do zwolnienia powoda, jednak nie podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakimi kryteriami się kierował, typując do zwolnienia powoda, takiej informacji nie przekazano powodowi również w formie ustnej. Na rozprawie 8 listopada 2013 r. powód rozszerzył powództwo, domagając się zasądzenia kwoty 16.839,15 zł z ustawowymi odsetkami.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że kryterium, jakim kieruje się pracodawca przy doborze osób do zwolnienia, nie jest objęte wymaganiami z art. 30 § 4 k.p., a zatem nie musi być ujawnione w doręczonym pracownikowi oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W toku procesu pozwany ujawnił, że jako kryterium doboru do zwolnienia przyjął praktyczne umiejętności (kwalifikacje) osób zatrudnionych na stanowisku specjalisty [...] w Oddziale w O. Banku [...]. Spośród czterech osób zatrudnionych na tym stanowisku powód miał najmniejsze kwalifikacje.

Sąd Rejonowy ustalił, że 30 sierpnia 2013 r. wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „zmniejszenie poziomu zatrudnienia – ilości etatów w Wydziale [...]”. Zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonano między innymi w grupie osób zatrudnionych jako specjaliści Wydziału [...]. Po redukcji zatrudnienia stan

osobowy w tej grupie stanowisk zmniejszył się z czterech do trzech. W ramach doboru do zwolnienia wytypowano powoda.

W ocenie Sądu pierwszej instancji roszczenie powoda o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie. Strony nie pozostawały w sporze co do przyczyny wypowiedzenia – likwidacji jednego stanowiska pracy specjalisty [...] w Wydziale [...]. Spór dotyczył kwestii czy pracodawca, likwidując jedno z kilku takich samych stanowisk, miał obowiązek w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać kryterium, jakim kierował się przy doborze konkretnego pracownika do zwolnienia. Sąd Rejonowy podzielił w tej kwestii stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52), zgodnie z którym pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien – wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) – nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy przytoczył obszernie fragmenty uzasadnienia powyższego wyroku Sadu Najwyższego. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony, jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Prowadzi to do wniosku, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, że z zastosowanymi przez pracodawcę kryteriami doboru osób do zwolnienia powód został zapoznany dopiero w odpowiedzi na pozew. Zarówno z samej treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i zeznań osób, które uczestniczyły przy wręczaniu powodowi

tego oświadczenia, wynika, że wcześniej – przed złożeniem odpowiedzi na pozew – informacji tych powodowi nie przekazano.

Powód, w przeciwieństwie do pozostałych pracowników, miał najkrótszy staż pracy na stanowisku specjalisty [...]. Wybór powoda do zwolnienia był zatem prawidłowy. Jednak samo oświadczenie o wypowiedzeniu naruszało formalny obowiązek pracodawcy podania pracownikowi informacji o zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia, co uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zarzucając naruszenie prawa materialnego: 1) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że obligatoryjnym elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wskazanie, obok przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niedotyczących pracownika, kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, i tym samym uznanie za wadliwe w rozumieniu art. 45 k.p. wypowiedzenia dokonane powodowi jako niezawierającego w piśmie stanowiącym oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę kryterium doboru; 2) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 30 § 4 i art. 45 k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie za zasadną powołaną przez pozwanego przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy powodowi, leżącą po stronie pracodawcy, przy jednoczesnym przyjęciu, że wypowiedzenie jest wadliwe wobec niepowołania w jego treści przyjętego przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia, które jednocześnie wobec jego zbadania w trakcie procesu zostało uznane przez Sąd za zasadne; 3) art. 455 k.c. przez jego błędne zastosowanie, a także art. 481 k.c. i 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 47¹ k.p. przez ich błędną wykładnię i przyznanie powodowi w wyroku odsetek od zasądzonego odszkodowania od daty wezwania do zapłaty (doręczenia pozwanemu pozwu), a

nie od daty ustalenia wysokości odszkodowania, tj. daty uprawomocnienia się wyroku.

Zdaniem pozwanego brak jest po stronie pracodawcy obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, taki obowiązek nie wynika ani z art. 30 § 4 k.p., ani z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214). Pozwany podniósł, że wskazując przyczynę wypowiedzenia, bez powołania zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia, nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, w szczególności art. 30 § 4 k.p. Zatem nie można było przyjąć, że pozwany naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 22 stycznia 2014 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne. W rozpoznawanej sprawie kwestią wymagającą rozstrzygnięcia, odnoszącą się do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p., było ustalenie, czy wypowiadając powodowi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca powinien był wskazać kryteria doboru do zwolnienia, czy wystarczające było ogólne powołanie się na jedną z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Rozstrzygając ten problem, Sąd Okręgowy podzielił pogląd prawny przedstawiony w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, uznając, że stanowisko Sądu Rejonowego znajduje umocowanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przytoczył obszernie fragmenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Brak podania

kryteriów stanowi o wadliwości dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 455 k.c. oraz art. 481 k.c. i 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 47¹ k.p. w następstwie przyznania powodowi w wyroku odsetek od zasądzonego odszkodowania od daty wezwania do zapłaty (doręczenia pozwanemu pozwu), a nie od daty ustalenia przez sąd wysokości odszkodowania, tj. daty uprawomocnienia się wyroku, Sąd Okręgowy przypomniał, że pogląd, zgodnie z którym odsetki należą się od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, jest ugruntowany w orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. W uchwale Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 (OSNP 2004 nr 5 poz. 74), przyjęto, że 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. Odpowiednie stosowanie tych zasad do odszkodowań należnych z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 (Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27), w którym stwierdzono, że 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 (uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5 poz. 74), a przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można odnieść również do daty wymagalności odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wyrok w sprawie o przywrócenie do pracy jest wyrokiem kształtującym prawo. Jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu jedynie przywrócenia do pracy, a sąd pracy zamiast uwzględnienia tego żądania zasądził na jego rzecz odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia w przedmiocie odszkodowania. Jeżeli jednak pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się jedynie odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek

od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia, co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844, ze zm.) jest wskazanie obok przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niedotyczących pracownika dodatkowo kryterium doboru do zwolnienia, jakim kierował się pracodawca, typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy i tym samym uznanie, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż nie zawiera kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca typując powoda do zwolnienia; 2) art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że w ramach przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca powinien wskazać kryteria doboru, jakimi kierował się typując powoda do zwolnienia, traktując je jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że art. 10 ust. 1 tej ustawy obejmuje jedynie przyczyny niedotyczące pracownika, stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie i nie odsyła do art. 2 ust. 3 tej ustawy, w którym przywołuje się kryteria doboru; 3) art. 455 k.c. przez jego błędne zastosowanie, a także art. 481 k.c. i 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 47¹ k.p., przez ich błędną wykładnię i przyznanie powodowi w wyroku odsetek od zasądzonego odszkodowania od daty wezwania do zapłaty (doręczenia pozwanemu odpisu pozwu), a nie od daty ustalenia wysokości odszkodowania.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa budzących wątpliwości, a mianowicie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, w tym Sądu Najwyższego, czego przykładem są orzeczenia Sądu Najwyższego: z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417), z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214), z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, (OSNP 2014 nr 4, poz. 52).

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona jedynie w niewielkiej części, mianowicie w zakresie ustalenia początkowej daty, od której powinny być zasądzone odsetki ustawowe od należnego powodowi odszkodowania. Sama jednak zasada rozstrzygnięcia, czyli przysługiwanie powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem (naruszające art. 30 § 4 k.p.) wypowiedzenie umowy o pracę, nie mogło zostać skutecznie zakwestionowane.

1. Skarżący podnosi, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniła się rozbieżność co do sposobu opisanego przyczyny wypowiedzenia w sytuacji, gdy wypowiedzenie dokonywane jest przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika, np. z powodu zmian organizacyjnych (art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), i wiąże się z koniecznością wyboru pracownika (pracowników) do zwolnienia spośród większej ich grupy. Skarżący zwrócił uwagę, że w wyrokach z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417) oraz z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214) przyjęto, że zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.; okoliczności te

(kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia w ramach art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, że pracodawca nie ma obowiązku ujawnienia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze tego konkretnego pracownika do zwolnienia. Natomiast w wyrokach z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) oraz z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że kryteria doboru zastosowane przez pracodawcę stanowią element przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., i tym samym pracodawca powinien, wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Wyeksponowana przez skarżącego rozbieżność w poglądach Sądu Najwyższego została – jak się wydaje – skutecznie usunięta w orzecznictwie.

W rozpoznawanej sprawie istotą sporu było ustalenie, czy w ramach art. 30 § 4 k.p. pracodawca, wypowiadając umowę o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy obok jego przyczyn niedotyczących pracownika (np. zmiany organizacyjne, redukcja etatów, likwidacja stanowiska) powinien wskazać kryteria, jakimi się kierował typując konkretnego pracownika do zwolnienia, jeżeli redukcji podlegał jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, oraz czy niewskazanie tych kryteriów na etapie wypowiedzenia umowy stanowi o wadliwości dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Zasadniczy problem prawny sprowadzał się zatem do tego, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność podania przez pracodawcę również kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy.

Do czasu wydania wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52), na który obszernie powołały się Sądy obu instancji, cytując obszerne fragmenty jego uzasadnienia, stanowisko Sądu Najwyższego w omawianej kwestii mogło być uznane za niejednoznaczne. W wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08

(LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do przyjętej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Podobnie, w wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem związane z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien – wskazując przyczynę wypowiedzenia – nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Odmiennie stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214) przyjmując, że pracodawca nie ma obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zdaniem Sądu Najwyższego zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów

może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące.

Od chwili wydania wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, zapadło kilka innych istotnych orzeczeń dotyczących tego samego zagadnienia, w których już jednolicie i zgodnie Sąd Najwyższy przyjął, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (art. 30 § 4 k.p.), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi z innych względów (por. m.in. wyroki SN: z 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Orzeczenia te są publikowane i powszechnie dostępne, nie ma zatem powodów, aby przytaczać ich uzasadnienie w całości, można jedynie przywołać podstawowe argumenty Sądu Najwyższego, które przemawiały za takim właśnie stanowiskiem.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie – jej zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń pracownika (o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej – art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny rozstania się z pracownikiem, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny

wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować zarówno związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym, i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Nie ma wystarczających argumentów, aby przyjąć, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym (tak jak powód) miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny zasadności wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych wobec niego kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia – w razie ograniczenia zatrudnienia – należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki SN: z 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak

znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy już w toku postępowania sądowego (por. argumenty uzasadnienia wyroku SN z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, do których nawiązano także w wyrokach SN: z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128, z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, LEX nr 1250568, z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52, z 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), zawierającej wytyczne wykładni art. 45 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tezy II stwierdził, że z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, iż ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która – stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia – nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie powodować, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Wynika stąd, że zdaniem Sądu Najwyższego takie kryteria oceny zasadności wypowiedzenia, jak dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, które często są kryteriami doboru do zwolnienia, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Tym bardziej w pojęciu tym nie mieszczą się takie okoliczności, jak sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, również stanowiące częste kryteria doboru do zwolnienia. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego są one bowiem rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich

naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia.

Jak wynika z powyższych rozważań, na temat sposobu, w jaki pracodawca decydujący się na przeprowadzenie zwolnień z przyczyn organizacyjnych powinien formułować treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wielokrotnie wypowiedziano się w judykaturze. Jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. przede wszystkim przywołany wcześniej wyrok SN z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonania zwolnień z pracy (por. wyroki SN: z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630 i z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276).

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w

przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia „przyczyna wypowiedzenia” w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). Jest to w pełni przekonujące przy wypowiedzeniu dokonanym bez konieczności wyboru zwalnianego spośród większej liczby pracowników. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny dla pracodawcy od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Powyższe rozważania prowadzi do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w wyniku przyjęcia, że elementem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wskazanie – obok przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczącej pracownika – dodatkowo kryterium doboru do zwolnienia, jakim kierował się pracodawca, typując danego pracownika do wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji, gdy redukcji ulega jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, i tym samym uznanie, że dokonane powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż nie zawierało kryterium doboru, jakim kierował się pracodawca typując powoda do zwolnienia.

2. Uzasadnione okazały się natomiast kasacyjne zarzuty naruszenia art. 455 k.c. i art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 47¹ k.p., w wyniku przyznania powodowi odsetek ustawowych od zasądanego odszkodowania w pełnej wysokości, czyli 16.839,15 zł, już od 19 września 2013 r. (jako prawdopodobnie daty wezwania pozwanego do zapłaty, co nastąpiło w wyniku doręczenia mu odpisu pozwu), podczas gdy do rozszerzenia powództwa o odszkodowanie (z kwoty 15.000 zł określonej w pozwie do kwoty 16.839,15 zł) doszło dopiero na rozprawie 8 listopada 2013 r. Nie było zatem możliwe zasądzenie odsetek od kwoty 16.839,15 zł od daty wcześniejszej niż 8 listopada 2013 r. Dlatego Sąd Najwyższy skorygował początkową datę biegu odsetek ustawowych: od kwoty 15.000 zł powinny one biec od 19 września 2013 r. (którą to datę przyjął Sąd Okręgowy jako dzień wymagalności roszczenia o odszkodowanie) do 7 listopada 2013 r. a od pełnej kwoty odszkodowania, czyli 16.839,15 zł, dopiero od chwili rozszerzenia powództwa na rozprawie 8 listopada 2013 r.

Nie jest możliwe uwzględnienie poglądu strony pozwanej, że odsetki powinny być zasądzone dopiero od chwili ustalenia wysokości odszkodowania wyrokiem sądu (art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 47¹ k.p.), tj. daty uprawomocnienia się wyroku zasądającego odszkodowanie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie przyjęto, że 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 (uchwała SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 74). Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można również odnieść do daty wymagalności odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). Można zgodzić się z poglądem, że wyrok w sprawie o przywrócenie do pracy jest wyrokiem prawo kształującym. Jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu jedynie przywrócenia do pracy, a sąd pracy zamiast uwzględnienia tego żądania zasądził na jego rzecz odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie w jego wypłacie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia sądu w przedmiocie odszkodowania. Jeżeli jednak pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się jedynie odszkodowania (tak jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie), to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, ewentualnie zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie na rozprawie w jego obecności. W tym przypadku nie ma zastosowania reguła przewidziana w art. 363 § 2 k.c., według której wysokość odszkodowania powinna być ustalona według cen z daty ustalenia odszkodowania wyrokiem sądu. Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.) ma charakter zryczałtowany, ustalenie jego wysokości nie sprawia na ogół trudności ani sądowi, ani pozwanemu pracodawcy, dlatego nie sposób przyjąć, aby terminem wymagalności tego roszczenia było uprawomocnienie się wyroku zasadzającego to odszkodowanie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. (punkt I. wyroku) oraz art. 398¹⁴ k.p.c. (punkt II. wyroku), a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 100 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.

