



Sygn. akt II PK 176/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa J. Z.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 marca 2014 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 w stosunku do powoda w części dotyczącej daty początkowej zasądzonych odsetek ustawowych i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie;

3. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od M. Sp. z o.o. na rzecz J.Z. kwotę 120.500,01 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.985 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i kwotę 205 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zobowiązał pozwanego do zwrotu na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwoty 3.522 zł tytułem wydatków.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. J. Z. został zatrudniony w B. Sp. z o.o. od dnia 30 maja 2005 r. na stanowisku dyrektora finansowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Strony ustaliły sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, ze skutkiem na koniec kwartału. Wynagrodzenie J. Z. liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 40.166,67 zł.

W drugiej połowie 2010 r. J. Z. został poinformowany o planach związanych z przeniesieniem funkcji [...] do B. S.A. powiązanego kapitałowo z B. Sp. z o.o.. Z uwagi na zastrzeżenia zgłaszane przez Radę Nadzorczą, co do prawidłowości nadzoru nad poszczególnymi pionami, dotychczasowy Pion Finansów, zajmujący się finansowaniem i controllingiem, podlegał członkowi zarządu odpowiadającemu za sprzedaż. Zmiana w strukturze organizacyjnej Spółki polegać miała na powierzeniu odpowiedzialności za Pion Finansowy oraz sprzedaż dwóm różnym członkom zarządu. Plany związane ze zmianą struktury organizacyjnej Spółki weszły w fazę realizacji w drugiej połowie 2010 roku. Uchwałą nr 4 z dnia 8 grudnia 2010 r. Rada Nadzorcza B. Sp. z o.o. zatwierdziła podział kompetencji między członkami Zarządu Spółki. Zmiany w strukturze organizacyjnej Spółki zbiegły się w czasie ze zmianami osobowymi w składzie Zarządu.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w związku z pogarszającą się sytuacją finansową Spółki, podjęto decyzję o wdrożeniu planu oszczędnościowego, który miał polegać m.in. na ograniczeniu zatrudnienia. Powód wiedział, że trwają prace nad zmianą struktury organizacyjnej, liczył się z tym, iż po ich wprowadzeniu w

życie, zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę. Pracownik brał udział w posiedzeniu Zarządu w dniu 8 grudnia 2010 r. Następnie przebywał na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim. W wyniku wprowadzenia w życie nowej struktury organizacyjnej z dniem 1 stycznia 2011 r. likwidacji uległ Pion Finansowy oraz Pion Głównego Księgowego, w miejsce którego utworzony został Pion Finansów podległy Prezesowi Zarządu.

W praktyce reorganizacja w odniesieniu do Pionu Finansów polegała na wyłączeniu z tego pionu administracji i biura zarządu. Pozostałe zadania Pionu Finansowego, jak również dotychczasowego Pionu Głównego Księgowego, pozostały niezmienione. W dniu 03 stycznia 2011 r. odbyło się z inicjatywy Prezesa Zarządu spotkanie z powodem, na którym była również obecna A.U.

M. W. poinformował J. Z. o wprowadzonych w Spółce zmianach organizacyjnych, w tym także o tym, że obowiązki dyrektora nowej komórki organizacyjnej, tj. nowego Pionu Finansów powierzone zostały A. K. Wskazał także wprost, że dla J. Z. w ramach nowej struktury nie ma propozycji pracy. Podsumowując rozmowę prezes M. W., złożył oświadczenie o wypowiedzeniu J. Z. umowy o pracę, kierując do pracownika słowa: „należy uznać pańską umowę o pracę za wypowiedzianą”. Poinformował także J. Z., że A. U. przygotowuje „propozycję” wypowiedzenia i przekaże ją pracownikowi. J. Z. w trakcie spotkania zachowywał się biernie, ograniczając się do słuchania informacji przekazywanych przez Prezesa Zarządu. Powód nagrał całą rozmowę za pomocą dyktafonu. W tym samym dniu A. K. odbył też spotkania z pracownikami Pionu Finansów, informując ich o zmianach w strukturze organizacyjnej. W dniu 5 stycznia 2011 r. J. Z. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec kwartału, który upłynął w dniu 30 września 2011 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano racjonalizację zatrudnienia mającą na celu dostosowanie zatrudnienia do potrzeb pracodawcy, likwidację jednostki organizacyjnej, w której powód był zatrudniony. Oświadczenie to zostało wręczone pracownikowi przez A. U., dyrektora Pionu Zarządzania Kadrami, w obecności J. R. W trakcie wręczenia oświadczenia J. Z. nie zadawał przedstawicielom pracodawcy żadnych pytań, nie odnosił się do spotkania z dnia 3 stycznia 2011 r., potwierdził jedynie otrzymanie

oświadczenia. Od dnia 17 stycznia 2011 r. do dnia 16 kwietnia 2011 r. pracownikowi powierzono obowiązki doradcy dyrektora pionu i zobowiązano go do przekazywania obowiązków A. K. Faktycznie proces przekazywania obowiązków nowemu dyrektorowi Pionu Finansów rozpoczął się już w dniu 4 stycznia 2011 r., gdy doszło do spotkania J. Z. z A. K.

Od dnia 17 czerwca 2011 r. na stanowisku doradcy zarządu został zatrudniony R. B. Przed 1 stycznia 2011 r. stanowisko doradcy zarządu zajmował A. K. W B. Sp. z o.o. istniał problem przerostu zatrudnienia. Na koniec stycznia 2010 r. stan zatrudnienia przekraczał liczbę etatów zatwierdzoną na ten rok. Zwiększone zatrudnienie było związane z koniecznością zatrudnienia pracowników na zastępstwo za osoby długotrwale nieobecne w pracy. Nadwyżka etatów miała być zlikwidowana w ciągu roku. Spośród pracowników Pionu Finansów pracodawca, oprócz J. Z., zwolnił A. B. Inicjatorem rozwiązania umowy z tą pracownicą był J. Z., który uważał, że wielomiesięczne leczenie psychiatryczne, jakiemu została poddana pracownica, uniemożliwia jej dalsze zatrudnienie na stanowisku związanym z obrotem dużymi kwotami pieniężnymi. W 2011 r. w Pionie Finansów zatrudniano nowych pracowników. Zaplanowane i wdrożone w 2011 r. plany oszczędnościowe doprowadziły do zmniejszenia kosztów działalności Spółki o około 8 mln zł. Kwota ta uzyskana została m.in. dzięki ograniczeniu kosztów reprezentacji, użytkowania samochodów służbowych oraz oszczędnościom w ramach poszczególnych działów.

Sąd I instancji uznał roszczenie powoda za usprawiedliwione co do zasady. Zauważył, że powód składając pozew o odszkodowanie, wywodził iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane ustnie podczas spotkania w dniu 3 stycznia 2011 r. Sąd Rejonowy zaakceptował ten pogląd, a nadto przystąpił do merytorycznej oceny zarzutów wskazanych powodowi. W ocenie Sądu Rejonowego zakres obowiązków dyrektora Pionu Finansów w kształcie sprzed 1 stycznia 2011 r. i jednostki o tej nazwie powstałej w dniu 1 stycznia 2011 r. faktycznie nie różniły się, nie było więc podstaw do stwierdzenia, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda. Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń pozwanego, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem stanowiła przejaw „racjonalizacji zatrudnienia i dostosowania jej do potrzeb pracodawcy”, w sytuacji gdy na miejsce

powoda zatrudniono inną osobę, spoza struktury dotychczasowego Pionu Finansowego, tj. A. K., zaś dotychczasowe stanowisko A. K. (doradca zarządu), jeszcze w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powoda, objęła nowa osoba, dotychczas nie zatrudniona w Spółce.

Następnie Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, iż pracodawca wręczając wypowiedzenie umowy o pracę naruszył wewnętrzne procedury dotyczące jej rozwiązywania. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, uznając że brak jest podstaw prawnych do zasądzenia stosownego odszkodowania w wysokości równej półrocznemu wynagrodzeniu powoda.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało zaskarżone apelacją przez powoda i pozwanego.

Powód zaskarżył wyrok Sądu I instancji w części dotyczącej wysokości zasądanego odszkodowania oraz daty początkowej biegu odsetek ustawowych, wskazując na naruszenie prawa materialnego, tj. art. 47¹ k.p. oraz art. 455 k.c. i art. 481 § 1 k.c. Mając na uwadze podniesione zarzuty domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego dodatkowo kwoty 89.499,99 zł tytułem nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego odsetek ustawowych od kwoty 210.000 zł za okres od dnia 14 lutego 2011 r. do dnia zapłaty; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej apelacją i przekazanie sprawy w części do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego zwrotu kosztów procesu w obu instancjach według norm przepisanych.

Pozwany zaskarżył orzeczenie Sądu I instancji w zakresie pkt I, III i IV, wskazując na naruszenie:

- przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., 308 k.p.c.;

- przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 k.p., art. 9 k.p. i art. 18 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe wniósł o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w części i oddalenie powództwa o odszkodowanie i zasądzenie od powoda na rzecz

pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

W ocenie Sądu drugiej instancji obie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie. Odnośnie apelacji pozwanego Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w przepisie art. 233 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne sformułowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast nie można tego uczynić przez wykazanie „ważności” innych dowodów, niż przyjęte przez sąd i ich odmiennej ocenie. Dlatego zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być skuteczny, gdyż strona pozwana nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów, a argumenty apelacji w tym zakresie mają charakter polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów strony pozwanej odnośnie zakresu restrukturyzacji pracodawcy, jej przebiegu, różnic w zakresach właściwości nowych komórek organizacyjnych i ich kierowników. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że z dniem wprowadzenia w życie nowej struktury organizacyjnej, likwidacji uległ zarówno Pion Finansowy, jak i Pion Głównego Księgowego, w miejsce których został utworzony Pion Finansów. Zwrócono uwagę, że z zakresu zadań zlikwidowanego Pionu Finansowego wyłączono kwestie administracyjne i biuro zarządu, a włączono kwestie księgowości. Nowopowstały Pion Finansów składał się z zespołów Finansowania, Controllingu oraz Zespołu Głównego Księgowego, który dotychczas funkcjonował jako odrębny pion. Wskazane zmiany organizacyjne wymusiły reorganizację systemu wzajemnej podległości w strukturze kierowniczej Spółki. Kwestie te nie były zasadniczo kwestionowane w toku procesu, a ich ustalenie nie budziło żadnych wątpliwości, gdyż wynikały z przedłożonych dokumentów. Nie można przyznać także racji twierdzeniom strony pozwanej o istotnej różnicy między zakresami obowiązków dyrektora zreorganizowanej jednostki i jej poprzedniczki.

Z przedłożonych do akt regulaminów organizacyjnych wynika, że zakres zadań Pionu Finansów został wprost rozszerzony o dotychczasowy zakres zadań Pionu Głównego Księgowego. Jednocześnie regulaminy organizacyjne określające organizację struktury przed i po 2011 r. w § 5 posługują się tożsamą treścią odnośnie zakresów zadań dyrektorów komórek organizacyjnych. Regulamin z 2011 r. nie rozszerzył więc zadań dyrektorów pionów w ogólności, a zmiany wynikały z połączenia zadań jednostek organizacyjnych. W niniejszej sprawie nie można uznać, aby włączenie w struktury Pionu Finansów zagadnień księgowych istotnie różnicowało dotychczasowy zakres obowiązków dyrektora. Stwierdzenie to wynika z tego, że nowy regulamin nie przekazywał w ręce dyrektora wyłącznych i samodzielnych uprawnień nad Zespołem Głównego Księgowego, gdyż bezpośredni nadzór nad nim, był sprawowany przez Zastępcę Dyrektora Pionu - Głównego Księgowego. Z treści regulaminu wynika więc, że mimo połączenia dwóch pionów, w wyniku czego zlikwidowany został Pion Głównego Księgowego, w nowym Pionie Finansów istniała w dalszym ciągu daleko idąca samodzielność Zespołu Księgowego, za który odpowiedzialność ponosił Główny Księgowy. Jednocześnie, jak już wskazano wyżej, nie wprowadzono do zakresu obowiązków dyrektora nowych rodzajowo obowiązków związanych z włączeniem jednostki księgowej do pionu, a podnoszona przez stronę pozwaną różnica w zakresie obowiązków stanowi w rzeczywistości nowy zakres przedmiotowy zadań jednostki, za który pierwszorzędnie odpowiedzialny był Główny Księgowy.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia w przedmiocie polityki kadrowej i oszczędnościowej strony pozwanej. W rzeczywistości strona pozwana nie wykazała, że w wyniku restrukturyzacji, oprócz powoda, z pracy zwolnionych było więcej osób, jak również aby w wyniku takiej działalności strona pozwana racjonalizowała wydatki. Strona pozwana ograniczyła się jedynie do twierdzenia, że faktycznie zwolniono większą liczbę osób, jednak nie przedłożyła stosownego dokumentu na tę okoliczność, natomiast z zeznań świadków wynika, że zostało zatrudnionych kilka nowych osób. Podobna sytuacja zaszła w kontekście oszczędności strony pozwanej. Bezsporne jest, że w wyniku podjętych działań zracjonalizowano wydatki, jednak nie udowodniono, że wpływ na taką sytuację miały zmiany kadrowe.

W ocenie Sądu Okręgowego nie został naruszony art. 308 k.p.c., a materiał z nagrania został słusznie dopuszczony jako dowód w przedmiotowym postępowaniu. Zgodnie z tym przepisem sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki. Strona pozwana próbowała wywieść, że dowód z nagrania nie powinien być dopuszczony do postępowania, gdyż został on sporządzony podstępnie i bezprawnie. Wskazano, że powód przy jego sporządzaniu kierował się podstępnym zamiarem wykorzystania nagrania w postępowaniu sądowym. Uznając zarzuty naruszenia prawa procesowego za niezasadne, Sąd Okręgowy nie podzielił trafności zarzutów prawa materialnego podniesionych przez stronę pozwaną, gdyż niewątpliwie wobec zgromadzonego materiału dowodowego zarówno postępowanie w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę, jak również zasadność samego wypowiedzenia były wadliwe.

Dalej Sąd Okręgowy podkreślił, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W myśl art. 60 i 61 § 1 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W kontekście niniejszej sprawy słusznie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nastąpiło w trakcie rozmowy w dniu 3 stycznia 2011 r. z pominięciem formy pisemnej.

Mając na uwadze powyższe, pracodawca uchybił wymogowi formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę, co stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i rodzi jego odpowiedzialność. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane w oświadczeniu woli przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie okazały się wystarczające do uzasadnionego rozwiązania umowy. W pierwszej kolejności

konieczna jest konstatacja, że w wyniku reorganizacji struktury strony pozwanej nie doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda. Zgromadzony materiał dowodowy wykazuje jedynie, że stanowisko powoda uległo reorganizacji, natomiast nadal funkcjonuje w strukturze pracodawcy. Sąd Okręgowy nie zakwestionował okoliczności, że formalnej likwidacji uległ Pion Finansowy, którego dyrektorem był powód, jednak w jego miejsce powstał Pion Finansów o bardzo zbliżonym zakresie zadań. Nie można uznać, aby sama zmiana nazwy jednostki, czy stanowiska stanowiła o jego likwidacji. O likwidacji świadczy bowiem takie usunięcie stanowiska ze struktury, które pociąga za sobą rozdział obowiązków dotychczas na nim wykonywanych lub całkowicie usunięcie tych zadań ze struktury pracodawcy. Nowy Pion Finansów zasadniczo zajmował się tymi samymi zadaniami, które wykonywał uprzednio Pion Finansowy, z wyłączeniem spraw administracyjnych, typowe zadania finansowe zarówno przed, jak i po reorganizacji pozostały bez większych zmian. Mając na uwadze końcowy rezultat reorganizacji zasadne jest stwierdzenie, że w rzeczywistości nie doszło do likwidacji dwóch wskazanych pionów i powstania całkiem nowej komórki, ale do przejścia organizacyjnego Pionu Głównego Księgowego do Pionu Finansowego, w wyniku czego została zmieniona nazwa komórki końcowej. Stwierdzenie to znajduje swoje uzasadnienie w fakcie, że w rzeczywistości mimo połączenia pionów została zachowana dychotomia jednostek zajmujących się kwestiami finansowymi i księgowymi. Wynika to z utworzenia z dotychczasowego Pionu Głównego Księgowego Zespołu Głównego Księgowego, podlegającego bezpośredniemu nadzorowi Głównego Księgowego, będącego jednocześnie Zastępcą Dyrektora Pionu. W wyniku tego przejścia pracownicy Pionu Finansowego nie przejęli obowiązków należących do pracowników Pionu Głównego Księgowego i odwrotnie, co zostało wyraźnie podkreślone wewnętrzną organizacją kompetencyjną Pionu Finansów. Z powyższych względów nie można także uznać, aby stanowisko dyrektora Pionu Finansowego zostało zlikwidowane, gdyż w rzeczywistości zmienił się jedynie zakres zadań przypisanych do jednostki, którą kierował. W przedmiotowej sprawie można uznać, że likwidacji w rzeczywistości uległo jedynie stanowisko Dyrektora Pionu Głównego Księgowego, gdyż ten pion został formalnie zlikwidowany. Z powyższego wynika, że przeprowadzona reorganizacja nie doprowadziła do

likwidacji stanowiska pracy powoda, ale do rozszerzenia przedmiotowego zakresu zadań komórki, którą kierował. Wprowadzona organizacja nie przyczyniła się także do takiej zmiany zakresu obowiązków dyrektora, która uzasadniałaby rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Za całkowicie chybiony Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 9 k.p. oraz art. 18 § 1 k.p. Pozwany w ten sposób usiłował wykazać, że umowa Spółki nie stanowi źródła prawa pracy. W odpowiedzi Sąd drugiej instancji odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III PK 24/07, według którego umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w zakresie odnoszącym się do praw i obowiązków pracowników będących wspólnikami jest źródłem prawa pracy. Orzeczenie to odnosi się co prawda do pracownika spółki, który pozostaje jednocześnie jej wspólnikiem, jednak nie zmienia to faktu, że umowa spółki może być uznana za źródło prawa pracy. Skoro umowa spółki przewidywała rozwiązywanie określonych umów o pracę z nałożeniem szczególnych warunków, powinny być one niewątpliwie realizowane przez członków zarządu. Sąd Okręgowy w tym kontekście zwrócił uwagę na jeszcze jedną okoliczność, która nie została podniesiona przez Sąd Rejonowy. Abstrahując od znaczenia umowy spółki jako źródła prawa pracy niewątpliwie jest, że zasadniczo umowa spółki kapitałowej określa relacje wewnętrzne obowiązujące w spółce, w tym reguluje kwestie reprezentacji spółki. Brak przewidzianej umową Spółki uchwały Rady Nadzorczej, w kontekście art. 3¹ § 1 k.p., rodzi wadliwość reprezentacji Spółki w sprawach z zakresu prawa pracy. W niniejszej sprawie niewątpliwie umowa Spółki ograniczała kompetencje zarządu do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy (wypowiedzenie umowy) wobec pracowników, którzy zarabiali powyżej 400.000 zł rocznie, warunkując możliwość podjęcia takiej czynności od uprzedniej uchwały Rady Nadzorczej. Złożenie wypowiedzenia bez takiej uchwały stanowi o wadliwej reprezentacji Spółki. Z powyższych okoliczności wynika, że apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie i podlegała oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Odnosnie apelacji powoda, Sąd Okręgowy zauważył, że zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie zostało prawidłowo obliczone. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości

wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powyższy przepis należy interpretować ściśle, a mianowicie ustawodawca określił ramy wysokości zasądzanego odszkodowania, formułując jednocześnie wymóg minimalnego odszkodowania, które nie może być niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przedmiotowe odszkodowanie nie może być więc zasądzone w wysokości przekraczającej wskazane ramy (wynagrodzenie za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy) i jednocześnie nie może być niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Stanowisko aprobujące zaprezentowaną wykładnię wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99).

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że prawidłowo ustalony został termin, od którego przyznano powodowi prawo do odsetek ustawowych. Zgodnie z art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W wyroku z dnia 3 lutego 2006 r., I CSK 17/05, Sąd Najwyższy wskazał, że wymagalność roszczenia należy łączyć z nadejściem ostatniego dnia pozwalającego dłużnikowi spełnić świadczenie zgodnie z treścią zobowiązania, a dzień tak rozumianej wymagalności może być utożsamiany z terminem spełnienia świadczenia także w zakresie zobowiązań bezterminowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na brzmienie przepisów prawa należy uznać, że w chwili doręczenia pozwanemu odpisu pozwu nie był on jeszcze w ogóle zobowiązany do spełnienia świadczenia, gdyż umowa o pracę nadal wiązała strony. Z tych względów również apelacja powoda podlega oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Strona powodowa zaskarżyła skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w zakresie oddalającym jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej skargą i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dodatkowo kwoty 89.499,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 210.000,00 zł za okres

od dnia 14 lutego 2011 r. do dnia zapłaty; ewentualnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w części objętej skargą i przekazanie sprawy w części do ponownego rozpoznania właściwemu. Skarżący wniósł również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego:

1. art. 47¹ k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyznaniu prawa do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wypowiedzenia, skoro strony ustaliły sześciomiesięczny okres wypowiedzenia;

2. art. 455 k.c. i art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 45 § 1 k.p., polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu prowadzącym do przyjęcia, że odsetki za opóźnienie w zapłacie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę przysługują powodowi od dnia 1 października 2011 r., nie zaś od dnia 14 lutego 2011 r., w którym pozwany otrzymał odpis pozwu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona tylko częściowo. Skarżący akceptuje okoliczności faktyczne sprawy, albowiem skarga została oparta wyłącznie na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Zamykają się one następującym stwierdzeniem. Powód, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy zawieraniu stosunku pracy ustalił z pracodawcą sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, którego bieg upływał z końcem kwartału. Obecnie nie jest też kwestionowane, że pracodawca wadliwie rozwiązał umowę o pracę, gdyż pozwany nie zaskarżył wyroku Sądu Okręgowego. Przypomnieć zatem należy, że Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Oznacza to, że przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji i jest związany

ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Jest to zresztą naturalna konsekwencja zakresu postępowania kasacyjnego, które wyklucza stwierdzenie, że Sąd Najwyższy jest „sądem trzeciej instancji”. Zatem rozpoznaje on wyłącznie skargę kasacyjną w granicach zgłoszonych podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II PK 237/13, Lex nr 1480333). Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Oś sporu w przedmiotowej sprawie koncentruje się na odkodowaniu treści art. 47¹ k.p., a zwłaszcza wzajemnej relacji okresu wypowiedzenia do sposobu obliczenia wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Klaryfikacja spornego zagadnienia wymaga uwzględnienia dodatkowych argumentów, stanowiących w istocie rzeczy realizację funkcji ochronnej prawa pracy. Krótko mówiąc, polega ona na ustaleniu praw i obowiązków pracownika za pomocą norm bezwzględnie obowiązujących (*ius cogens*) lub norm wyznaczających granice, poniżej której, gdy chodzi o uprawnienia pracownika, względnie powyżej której, gdy chodzi o jego obowiązki nie można ustalić treści stosunku pracy. Łączenie funkcji ochronnej z indywidualnym stosunkiem pracy jest o tyle naturalne, że szczególnie w kontakcie pracodawcy z pojedynczym pracownikiem dysproporcja pozycji ekonomicznej i siły negocjacyjnej stron ujawnia się w sposób oczywisty (por. M. Skąpski, Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Zakamycze 2006, str. 82). Linie demarkacyjną funkcji ochronnej prawa pracy wyznacza art. 18 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W doktrynie wyrażono stanowisko, iż zgodnie z art. 18 § 1 k.p. normy prawa pracy mają tylko częściowo moc bezwzględnie obowiązującą: nie pozwalają na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku - na niekorzyść

pracownika. Są one określane wówczas jako normy semiimperatywne, a jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika (por. L. Florek (red), Kodeks pracy – komentarz, Lex 2011, str.86). W ten sposób rysuje się uprawnienie pracownika do ustalenia z pracodawcą dłuższego okresu wypowiedzenia, niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Poszerzenie autonomii woli stron implikuje wątpliwość czy przedłużony okres wypowiedzenia obejmuje tylko pracodawcę, czy też pracownika i pracodawcę. W judykaturze (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNP 1995 nr 7, poz. 87 z glosą M. Taniewskiej – Peszko, OSP 1995 nr 11, poz. 237) wyrażono stanowisko, że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nie określony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 Kodeksu pracy. W uzasadnieniu cytowanego judykatu zwrócono uwagę na możliwe umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy, jeżeli ma ono dotyczyć jedynie wypowiedzenia składanego przez pracodawcę. Przedstawione zapatrywanie podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23, wyrażając pogląd, że art. 18 k.p. wyznacza w sposób ogólny granice autonomii woli stron stosunku pracy i formułuje regułę, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę jest z reguły korzystniejszy dla pracownika, zwłaszcza wobec deficytu miejsc pracy.

W każdym wypadku należy jednak pamiętać, że ocena czy w danych warunkach wydłużony okres wypowiedzenia jest korzystny dla pracownika, powinna mieć miejsce na podstawie obiektywnych ustaleń z momentu zawarcia umowy, a nie jej rozwiązania. Wymaga zatem zbadania indywidualnych okoliczności sprawy, zwłaszcza gdy mamy do czynienia (jak w sprawie) z pracownikiem wysoko wykwalifikowanym [...]. Jak już wcześniej wspomniano, interwencja w ustalony stan faktyczny sprawy nie jest możliwa. Natomiast podniesione okoliczności uwidaczniają jedynie zakres wątpliwości, jakie mogą powstać przy szerokim korzystaniu z autonomii woli stron stosunku pracy, zwłaszcza przy kształtowaniu indywidualnego stosunku pracy na wysokim szczeblu w strukturze organizacyjnej pracodawcy.

Zawężając pole badawcze, konieczne jest wyjaśnienie czy umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia pozostaje w koniunkcji z prawem do wyższego odszkodowania niż przewidziane w treści art. 47¹ k.p. Powołany przepis ustanawia zasadę, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przy ocenie wykładni art. 47¹ k.p. nie można pominąć istoty odszkodowania. W doktrynie wyrażono stanowisko, iż odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, mimo swojej nazwy, nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Na poparcie tego stanowiska wskazano, że tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest wykazanie szkody przez pracownika, lecz wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że ustawodawca *a priori* zakłada powstanie szkody po stronie pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, stąd też obowiązkiem pracodawcy jej jest zryczałtowana kompensacja (por. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, str. 18; P. Wąż, Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, MoPr 2007 nr 11, s. 569). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślono także funkcję represyjną odszkodowania (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64).

Strona powodowa stoi na stanowisku, iż w przypadku wydłużonego okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo do odszkodowania, obliczonego według umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Wynika to z faktu, że art. 47¹ k.p. posługując się zwrotem „nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia” otwiera drogę do uzyskania wyższego świadczenia od pracodawcy. Prezentowane stanowisko wzmacnia, w ocenie skarżącego, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 197, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 k.p. Także stanowisko doktryny – zdaniem skarżącego -

przemawia za uwzględnieniem wykładni prawa oferowanym w skardze kasacyjnej. Odnosząc się do powyższych supozycji godzi się zauważyć, że cytowane orzeczenie (I PKN 347/99) zapadło w odmiennym stanie faktycznym. Nie chodzi tu o rodzaj źródła prawa (układ zbiorowy pracy), albowiem regulacja układowa może przybrać bardziej korzystniejszą postać, niż regulacja kodeksowa. Natomiast nie można pominąć, że wydłużony okres wypowiedzenia (do sześciu miesięcy) w powyższej sprawie stanowił pewnego rodzaju przywilej, został bowiem powiązany ze stażem pracy pracowników. Jego celem było uprzywilejowanie osób wykonujących przez odpowiednio długi okres pracę na rzecz jednego pracodawcy. Z treści uzasadnienia judykatu wynika, że sześciomiesięczny okres wypowiedzenia przysługiwał pracownikowi po dwudziestu latach pracy, tym samym jego funkcja wpisuje się w ramy dodatkowych gwarancji związanych z zatrudnieniem. Stąd też przyjęcie reguł wykładni systemowej, przez stwierdzenie o prawie do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, stanowiło iloczyn specyficznych przesłanek uzasadniających odstępstwo od reguł wykładni językowej. Tymczasem w rozpoznawanym sporze wydłużony okres wypowiedzenia powoda nie był powiązany ze stażem pracy, przybierając formę abstrakcyjną w tym znaczeniu, iż niezależnie od momentu rozwiązania umowy o pracę obowiązywał wydłużony okres wypowiedzenia. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że strony w umowie nie przewidziały prawa pracownika do wyższego odszkodowania, odpowiadającego umownie wydłużonemu okresowi wypowiedzenia.

W literaturze specjalistycznej, jak i doktrynie, powszechnie akceptuje się pierwszeństwo wykładni językowej przez subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Relacja reguł interpretacyjnych nakazuje, by metody subsydiarne nie prowadziły do negacji jednoznacznego wyniku wykładni językowej, tak by nie prowadziły do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądowego pożądanej, ale niewyrażonej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia

2011 r., II PK 76/11, Lex nr 165994). Powołane orzeczenie jest o tyle istotne, że dotyczy zagadnienia bezpośrednio związanego ze specyfiką niniejszego sporu. Otóż Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że językowa wykładnia art. 47¹ k.p. jest jednoznaczna; odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za trzy miesiące. Koncept zaprezentowanego wniosku opiera się na wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101, uznający art. 47¹ k.p. za zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz, że nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP.

Zaprezentowany kierunek wykładni kontestowanego przepisu stanowił w pewnym sensie kontynuację tej linii orzeczniczej, która akcentowała górne ustalenie granicy wysokości odszkodowania w art. 47¹ k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 kwietnia 2009 r., I BP 7/08, Legalis 258409; 6 maja 2009 r., II PK 285/08, Legalis 260266). Także w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, Lex nr 33658) zwraca się uwagę, że brak dodatkowych określeń umownych obliguje do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o ustawowy okres wypowiedzenia wskazany w art. 36 § 1 k.p. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Prawdą też jest, że z kolei w tym judykacie rzecz sprowadzała się do wykładni art. 55 § 1¹ k.p., lecz nie pozostaje on w opozycji do okoliczności faktycznych sprawy, skoro swym zakresem obejmował sytuację z umownie wydłużonym okresem wypowiedzenia. Można dodać jeszcze kolejny argument, że skoro przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy istnieje maksymalne ustawowe ograniczenie odszkodowania, to przy zwykłym rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem wysokość odszkodowania nie powinna być ustalana w sposób jeszcze bardziej korzystny.

Zaprezentowanych stanowisk judykatury nie dekomponuje doktryna. Warto zwrócić uwagę, że prezentowane jej poglądy bazują na wykładni prawa dokonanej w cytowanym i omówionym na wstępie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99. Skoro ów judykat, nie stanowi adekwatnego mechanizmu jurysdykcyjnego do usunięcia zgłoszonych wątpliwości, to również akceptujące go poglądy nauki nie przechylają szali na korzyść skarżącego, zwłaszcza że słuszność tego rozumowania, na tle innego stanu faktycznego, nie budzi wątpliwości. Z drugiej strony w doktrynie prezentowane jest stanowisko (zob. L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2011 r., str. 313), że użyte w art. 55 § 1¹ k.p. kryterium okresu wypowiedzenia odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.) czy skróconego z woli pracodawcy (art. 36¹ k.p.). W obu wypadkach (art. 47¹ k.p. i art. 55 § 1¹ k.p.) jest mowa o prawie do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. O ile art. 47¹ k.p. zawiera wprost ograniczenie do wysokości trzymiesięcznego odszkodowania, to art. 55 § 1¹ k.p. posługuje się tylko sformułowaniem „okres wypowiedzenia”. Stwierdzone podobieństwa i różnice skłaniają do wniosku, że brak umownego uregulowania wysokości odszkodowania konweniuje zasadzie spójności prawa, czyli w razie interpretacji wieloznacznego słowa („nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”) należy je rozumieć tak, by otrzymany z tego wyrażenia wniosek, był zgodny z treścią najbliższego sformułowania zawartego w tej normie, co oznacza ograniczenie ustawowego odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Uwzględniając opisane wyżej topoty, zasadne staje się zinterpretowanie przepisu według reguły *a simili*. W przypadku, gdy zakres znaczeniowy art. 47¹ k.p. w odniesieniu do wysokości odszkodowania nie jest jasny i dopuszcza się do jego wykładni, prowadzącej do różnych rezultatów, to niezbędny staje się wybór między nimi (por. M. Zieliński, Wykładnia sądowa. Zasady, reguły, wskazówki, Warszawa 2006 r., s. 58-59).

Suma zaprezentowanych uwag prowadzi do wniosku, że odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez

wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia.

Natomiast zasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego w zakresie przyznania powodowi prawa do odsetek ustawowych od dnia 1 października 2011 r. Sąd Okręgowy wyraził stanowisko, że odsetki ustawowe powinny być zasądzone od dnia następnego po upływie okresu wypowiedzenia, albowiem dopiero wówczas staje się ono wymagalne. Z tak zaprezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić. Skarżący przytoczył uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 74, zgodnie z którą 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. Oczywiście powołana uchwała została wydana na tle sytuacji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli w innym stanie faktycznym. Jednak zaprezentowany w niej kierunek wykładni prawa stał się impulsem poszukiwania właściwego momentu do określenia daty początkowej odsetek, w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Warto zatem zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Lex nr 247785. W uzasadnieniu przytoczonego judykatu wskazano, że jeżeli 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 (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.). 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 rozpoczynał się pierwszego dnia po upływie okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, niepubl.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. art. 398¹⁵ k.p.c. (pkt 1 wyroku) oraz 398¹⁴ k.p.c. (pkt 2 wyroku), a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.