



Sygn. akt II PK 359/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko C. S.A. w G.

o zapłatę odprawy i nagrody jubileuszowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 24 lipca 2014 r.,

I. uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej odsetek od kwoty 248.031 zł zasądzonej tytułem odprawy za okres od 1 sierpnia 2008 r. do 12 listopada 2013 r. i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania,

II. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie,

III. pozostawia Sądowi Apelacyjnemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 marca 2014 r., Sąd Okręgowy w G. zasądził od strony pozwanej – C. na rzecz powoda M. S. kwotę 248.031 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 13 listopada 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 21.000 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od 13 listopada 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został był zatrudniony u strony pozwanej C. ostatnio (od 1 października 2002 r.) na stanowisku wiceprezesa zarządu – dyrektora operacyjnego. Zgodnie z § 4 ust. 2 umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r., każda ze stron mogła rozwiązać umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w trybie i na zasadach wynikających z Kodeksu pracy. W myśl § 4 ust. 4, w razie rozwiązania umowy przez Spółkę w trybie i na zasadach, o których mowa w ust. 2, wiceprezesowi zarządu przysługiwała odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, należnego za ostatni miesiąc obowiązywania umowy.

Według § 13 ust. 1 tiret 1 w związku z ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16 marca 2003 r. pracownikom, którzy posiadają 20-letni okres zatrudnienia w Spółce, przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 100% podstawy wymiaru, tj.: wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Oświadczeniem z dnia 17 lipca 2008 r. (odebrany przez powoda w dniu 18 lipca 2008 r.) strona pozwana rozwiązała z powodem z dniem 18 lipca 2008 r. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2013 r., Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej C. na rzecz powoda kwotę 124.015,50 zł tytułem odszkodowania z odsetkami w ustawowej wysokości za okres od 1 sierpnia 2008 r., do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie postępowanie umorzył. Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana C. Wyrokiem z dnia 12 listopada 2013 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, na skutek wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 listopada 2013 r., rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy

pracownika zostało uznane za bezprawne. Powyższe skutkowało przyjęciem fikcji prawnej, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.). Mając na względzie powyższe, spełnione zostały warunki określone w § 4 ust. 4 umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r., uzasadniające prawo powoda do odprawy. Zdaniem Sądu powyższe okoliczności, uzasadniały także prawo powoda do nagrody jubileuszowej.

Odnosząc się do zagadnienia odsetek należnych od dochodzonych przez powoda roszczeń, Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem strony pozwanej, że przysługują one od dnia następnego po dniu uprawomocnienia się wyroku Sądu Okręgowego, tj. od 13 listopada 2013 r., bowiem z nią wiąże się wymagalność obydwu roszczeń.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 24 lipca 2014 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku dotyczącą odsetek ustawowych od obu roszczeń (za okres od 1 sierpnia 2008 r. do 12 listopada 2013 r.)

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że nie podziela stanowiska skarżącego, zgodnie z którym roszczenia o odprawę pieniężną oraz o nagrodę jubileuszową stały się wymagalne już od 1 sierpnia 2008 r. Podkreślił, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy.

W sytuacji, gdyby M. S. nie wniósł przeciwko pozwanej powództwa o odszkodowanie, zaś sąd pracy nie orzekł prawomocnie, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, brak byłoby podstaw prawnych do domagania się przez niego odprawy pieniężnej. Dopiero wyrok Sądu Okręgowego z dnia 12 listopada 2013 r., prawomocnie przesądzający, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, umożliwił przyjęcie fikcji prawnej, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę

(art. 97 § 3 k.p.).

Ponieważ w postępowaniu zakończonym wyrokiem z dnia 12 listopada 2013 r., przyznano M. S. prawo do odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, zgodnie z treścią art. 51 § 2 k.p. w związku z art. 61 k.p., dopiero prawomocny wyrok z dnia 12 listopada 2013 r. umożliwił wliczenie okresu, „w którym przypada dzień nabycia przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej, tj. 28 sierpnia 2008 r.”, do okresu zatrudnienia.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji przyjął, że roszczenia powoda o odprawę pieniężną oraz nagrodę jubileuszową stały się wymagalne dopiero od dnia przypadającego po dniu wydania tego wyroku, a więc strona pozwana pozostaje w zwłoce z wypłatą tych świadczeń od 13 listopada 2013 r. i od tej daty należało zasądzić odsetki za opóźnienie (art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na błędnym przyjęciu, że pracownik, z którym uprzednio rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, nabywa uprawnienie do zapłaty odprawy opartej na zakładowym układzie zbiorowym pracy i nagrody jubileuszowej, w tym odsetek tytułem braku zapłaty tychże świadczeń, w dniu następującym po dacie uprawomocnienia się wyroku uznającego rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem, podczas gdy w stosunku do odprawy odsetki te należne były w dniu następującym po rozwiązaniu umowy o pracę, a w stosunku do nagrody jubileuszowej stały się wymagalne po dniu, w którym upłynął okres stażowy uprawniający do jej nabycia.

Strona pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i – w obu przypadkach – zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 481 § 1 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.

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 ostatnim wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron.

Roszczenie o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę staje się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., II PK 112/06; Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27). Zasady tej jednakże nie można w automatyczny sposób przenosić na inne roszczenia pracownika uzależnione od trybu rozwiązania stosunku pracy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (uchwały z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z dnia 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPIUS 1997 nr 22, poz. 431; z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPIUS 1998 nr 8, poz. 239; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97,

OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129 i z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 1541).

Oznacza to, że bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie (zob. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431 i przywołane wyżej wyroki z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, oraz z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97). Skoro orzeczenie sądu pracy nie powoduje jego nieważności z mocy prawa ze skutkiem wstecznym (*ex tunc*) - art. 58 k.c., to zniesienie jego skutków prawnych w sferze pozostałych praw podmiotowych pracownika nastąpić może dopiero z datą tego orzeczenia (*ex nunc*). Orzeczenie to zasadniczo tworzy nowy stan prawny w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą, jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej.

Ustawodawca, dostrzegając, że prawomocny wyrok stwierdzający bezprawność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie uchyla decyzji pracodawcy ani jej nie zastępuje, dokonał w art. 97 § 3 k.p. uregulowania sytuacji prawnej pracownika legitymującego się takim orzeczeniem. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nakazanie

zamieszczenia w świadectwie pracy powyższej informacji, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy (bez wypowiedzenia z winy pracownika), oznacza, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2013 r., II PK 103/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 219). Wynikająca z omawianego przepisu fikcja prawna powstaje wprawdzie dopiero od momentu jej wykreowania prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, ale z mocy prawa *ab initio* „zastępuje” treść rzeczywistej czynności prawnej. Oznacza to, że wywołuje ona retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę.

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, przyjęć należy, że zastosowanie fikcji prawnej z art. 97 § 3 k.p. oznacza powstanie zobowiązania do zapłaty odprawy (z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem) i zarazem jego wymagalność w dacie rozwiązania stosunku pracy.

Inaczej natomiast rzecz się przedstawia w odniesieniu do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z art. 51 § 2 k.p., pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Omówiona wyżej fikcja prawna z art. 97 § 3 k.p. wyłącznie zmienia sposób rozwiązania umowy o pracę, ale nie jego datę. Na jej podstawie nie dochodzi więc *ex lege* do przedłużenia stosunku pracy. Z kolei art. 51 § 2 k.p. (ani też jego § 1) nie tworzy fikcji prawnej, że okres, za który przyznano odszkodowanie jest okresem zatrudnienia, a więc że pracownik pozostaje w tym okresie w stosunku pracy z pracodawcą, który stosunek pracy rozwiązał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06; LEX nr 509048 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90; OSNC 1991 nr 4, poz. 45). Zatem, jak wskazano na wstępie rozważań, orzeczenie przyznające odszkodowanie z tytułu bezprawnego

rozwiązania umowy o pracę tworzy nowy stan prawny, który (*ex nunc*) może stworzyć uprawnienie do wliczenia do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie i odpowiadające temu uprawnieniu zobowiązanie pracodawcy do wypłaty nagrody jubileuszowej. Zatem zobowiązanie do wypłaty tego świadczenia powstaje po prawomocnym orzeczeniu sądu pracy, a jego wymagalność nie może wyprzedzać tej daty.

W rezultacie uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 481 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do roszczenia o odsetki od zasądzonej odprawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

kc