



Sygn. akt II PK 5/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSA Jolanta Hawryszko (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W.W.

przeciwko P. S.A. w likwidacji

o odsetki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 25 września 2015 r., sygn. akt VIII Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od powoda W.W. na rzecz pozwanego P. S.A. w likwidacji kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

W.W. pozewem z dnia 3 marca 2015 r. przeciwko P. S. A. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz odsetek za zwłokę od odszkodowania zasądzzonego wyrokiem Sądu Rejonowego w G. IV Wydziału Pracy z dnia 28 października 2008 r.,

sygn. akt IV P .../07 z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. W uzasadnieniu podał, że wymienione odszkodowanie - wypłacone przez pracodawcę w dacie 28 lutego 2010 r. w kwocie 133.544,34 zł - odpowiadało wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy przy przywróceniu do pracy i stanowiło sumę cyklicznych wynagrodzeń miesięcznych od 7 lipca 2007 r. do 1 lipca 2008 r. Powód żądał również, oprócz odsetek od nieterminowych wypłat wynagrodzeń, także odsetek ustawowych od sumy wyliczonych odsetek, licząc od dnia złożenia pozwu. Podał, że zgodnie z umową o pracę, miesięczne wynagrodzenie w Spółce P. wynosiło 11.285,44 zł brutto, w związku z tym łączna kwota żądanych odsetek odnosić się będzie do wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 11.285,44 zł oraz do daty wypłacenia tej kwoty w dniu 28 lutego 2010 r. na podstawie wystawionego przez byłego pracodawcę PIT-11. Powód wyliczył roszczenie na kwotę 34.718,31 zł. Powód podkreślił, że gdyby nie było nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, to otrzymywałby terminowo wynagrodzenie za pracę, które byłoby opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych, a płatnik pobierałby od wypłaconego wynagrodzenia zaliczki na podatek. Zdaniem powoda roszczenie wynika z rażącego naruszenia art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy przez byłego pracodawcę, którego obowiązkiem była terminowa wypłata wynagrodzeń.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 6 maja 2015 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda 1.800 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 25 września 2015 r. oddalił apelację powoda wraz z orzeczeniem o zwrocie kosztów procesu.

Sądy obu instancji ustaliły, że Rada Nadzorcza P. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. uchwałą z dnia 6 lipca 2007 r. odwołała powoda W. W. z funkcji prezesa oraz zaleciła zarządowi spółki podjęcie środków dyscyplinarnych, włącznie z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika. W dniu 6 lipca 2007 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w G. IV Wydział Pracy wyrokiem z 28 października 2008 r., w sprawie sygn. IV P .../07 uznał rozwiązanie umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądził od Spółki odszkodowanie w kwocie 133.544,34 zł przyjmując, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na

podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a roszczenie o odszkodowanie. W.W. podlegał szczególnej ochronie więc miał prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 58 Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy w punkcie 1. wyroku zasądził odszkodowanie 133.544,34 zł, co odpowiada wysokości wynagrodzenia za czas od pierwszego dnia od rozwiązania umowy o pracę tj. 7 lipca 2007 r. do momentu nabycia świadczeń emerytalnych, tj. 1 lipca 2008 r. W punkcie 2. wyroku zasądzono odprawę w kwocie 33.856,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 7 lipca 2007 r. do dnia zapłaty. Wyrokowi w punkcie 1. został nadany rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.285,44 zł. Wyrok Sądu Rejonowego w G. z 28 października 2008 r., IV P .../07 został zaskarżony przez obydwie strony. Sąd Okręgowy w G. z siedzibą w G. wyrokiem z dnia 5 lutego 2010 r., XV Pa .../09 oddalił apelację Spółki oraz odrzucił apelację W. W. w części dotyczącej odszkodowania ponad kwotę 38.370,52 złotych i odprawy emerytalnej, oddalając jego apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy w G. IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 22 grudnia 2010 r., IV P .../10 pozbawił w całości wykonalności wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 28 października 2008 r.

Zgodnie z Informacją o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT-11 za okres od 26 lutego 2010 r. do 28 lutego 2010 r., sporządzoną przez pozwanego pracodawcę, przychód z tytułu należności m.in. ze stosunku pracy, służbowego, spółdzielczego i z pracy nakładczej względem podatnika W.W. wyniósł 166.700,72 zł, dochód 166.700,72 zł, natomiast zaliczka pobrana przez płatnika 30.006 zł. Naczelnik Urzędu Skarbowego w G. w decyzji z 29 listopada 2010 r. orzekł o odmowie stwierdzenia nadpłaty podatku dochodowego od osób fizycznych w kwocie 30.006 zł.

Na mocy wyroku z dnia 28 października 2008 r. Sądu Rejonowego w G. IV Wydziału Pracy, P. S.A. w G. 3 listopada 2008 r. przelała na rachunek powoda kwotę 11.285,44 zł, w dniu 28 lutego 2010 r. wpłynęła przelana przez spółkę na rachunek bankowy W.W. zasądzona kwota 148.920,72 zł, na którą złożyły się kwota 122.259,90 zł brutto tytułem odszkodowania ponad kwotę z art. 58 Kodeksu

pracy, 33.856,32 zł brutto tytułem odprawy, 10.584,50 zł brutto odsetek ustawowych od odprawy, 12.226 zł brutto kosztów sądowych. Wyrok Sądu Rejonowego w G. IV Wydziału Pracy z 28 października 2008 r. ostatecznie stał się prawomocny 5 lutego 2010 r.

W ocenie Sądów obu instancji sformułowane roszczenie jest nieprawidłowe i podlega oddaleniu. Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jeżeli podlegał on szczególnej ochronie, to ma prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 471 k.p. (art. 203 § 1 k.s.h. art. 45 § 1 i art. 47 k.p.). Nadto na bazie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 - nie wyłączono dochodzenia innych roszczeń odszkodowawczych na mocy kodeksu cywilnego. W związku z powyższym zasądzono powodowi kwotę 133.544,34 zł na poczet odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a nie z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pomimo jednakowej wysokości tych kwot. Powyższe rodzi określone konsekwencje, bowiem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, 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, ale o ile pracownik zgłosi wraz z roszczeniem o odszkodowanie roszczenie o odsetki (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03).

Sądy wskazały, że zagadnienie płatności odsetek wiąże się z terminem spełnienia świadczenia pieniężnego. 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, czyli terminu płatności określonej sumy pieniężnej, jeżeli zobowiązanie jest zobowiązaniem pieniężnym. W myśl art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przytoczonego przepisu wynika więc, że termin wykonania zobowiązania może być nieokreślony (zobowiązanie bezterminowe) lub określony ściśle, np. datą lub zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości (zobowiązanie terminowe). W tym wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron; ponadto termin spełnienia świadczenia może wynikać z właściwości rzeczy. Natomiast w wypadku zobowiązania bezterminowego datę spełnienia świadczenia określa wezwanie wierzyciela. Z art. 455 k.c. *in fine* wyraźnie bowiem wynika, że dłużnik jest obowiązany spełnić świadczenie niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela do jego wykonania. Z tą też chwilą zobowiązanie dotychczas bezterminowe przekształca się w zobowiązanie terminowe, a na dłużniku spoczywa obowiązek niezwłocznego spełnienia świadczenia. Niezwłoczne spełnienie świadczenia polega na spełnieniu go bez uzasadnionej zwłoki, o tym zaś rozstrzygają okoliczności konkretnego wypadku, oceniane zgodnie z regułami zawartymi w art. 354 k.c. ustalającymi sposób wykonania zobowiązania, uwzględniający treść zobowiązania, jego cel społeczno-gospodarczy oraz zasady współżycia społecznego, a także ustalone zwyczaje. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że wezwanie wierzyciela jest jednostronnym oświadczeniem woli o charakterze prawokształtującym, skierowanym do dłużnika, w którym wierzyciel wzywa go do spełnienia świadczenia; rolę tę spełnia wezwanie do zapłaty zawarte np. w fakturze, a także doręczenie pozwanemu odpisu pozwu czy też wezwania do zapłaty. W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 k.c. zapłatę odsetek. Sądy oceniły, że roszczenie powoda o zapłatę odsetek od odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stało się wymagalne najwcześniej 28 października 2008 r. tj. w dacie wydania nieprawomocnego wyroku przez Sąd Rejonowy w G. w sprawie IV P .../07.

W sprawie tej powód dochodził przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy; zgłosił też roszczenie ewentualne o zasądzenie odszkodowania, nie żądając odsetek. Sąd Rejonowy w G. postanowieniem z 30 października 2008 r. nadał klauzulę wykonalności do rygoru i powód w tej samej dacie złożył w pozwanej spółce wezwanie do zapłaty kwoty 11.285,44 zł. Niespornie spółka 3 listopada 2008 r. przełała na konto powoda kwotę 11.285,44zł. Sąd Okręgowy w G. - XV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w G. wyrokiem z dnia 5 lutego 2010 r. oddalił apelacje obydwu stron oraz odrzucił apelację powoda w większej części. Tym samym najpóźniej w dacie 5 lutego 2010 r. stałoby się wymagalne roszczenie powoda o zapłatę odsetek od zasądanego na jego rzecz odszkodowania, gdyby takie zgłosił. Natomiast powód wystosował wezwanie do zapłaty w dacie 16 lutego 2010 r. i bezspornie na konto powoda w dniu 28 lutego 2010 r. wpłynęła należność tytułem objętego niniejszym sporem odszkodowania. Wskutek dobrowolnego wypłacenia przez pozwaną spółkę powodowi zasądanego odszkodowania, zobowiązanie wygasło, a powód nie może żądać od takiego zobowiązania odsetek za zwłokę. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 22 grudnia 2010 r., pozbawił w całości wykonalności wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 28 października 2008 r.

Sąd Okręgowy dodatkowo podkreślił, że zarzut powoda naruszenia prawa do uzyskania pełnego odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, w szczególności w oparciu o przepisy art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie przystawał do jasno sprecyzowanego żądania pozwu, zapłaty odsetek za opóźnienie w zapłacie zasądanego na rzecz powoda odszkodowania. Wskazał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, od jakich dat powstał obowiązek zapłaty odszkodowania na rzecz powoda. Powód w postępowaniu IV P .../07 Sądu Rejonowego w G. dochodził przywrócenia do pracy; w takiej sytuacji pracodawca nie opóźniał się z zapłatą odszkodowania w trakcie procesu. Dopiero prawomocne zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy nałożyło na pracodawcę obowiązek spełnienia świadczenia pieniężnego, a zatem dopiero od tej chwili powód mógłby dochodzić od pracodawcy zapłaty odsetek za opóźnienie w zapłacie odszkodowania. Jednak w tym zakresie roszczenie powoda o zapłatę odsetek uległa przedawnieniu; powód złożył pozew o odsetki dopiero w marcu

2015 r. Zdaniem sądu II instancji, nie doszło do naruszenia art. 124 § 2 k.p.c., ponieważ powód w żadnym postępowaniu nie dochodził dotychczas odsetek za opóźnienie w zapłacie zasądzonego odszkodowania. Roszczenie o zapłatę odsetek ma być niezależny od długu głównego, co uzasadnia tezę o odrębnym biegu przedawnienia. Tylko wytoczenie powództwa o zapłatę odsetek przerwałoby termin przedawnienia. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia jest wytoczenie sporu o należność główną, egzekucja należności głównej, czy spór w zakresie pozbawienia wyroku wykonalności, w zakresie należności głównej. Nie ma też znaczenia z jakich przyczyn powód nie występował dotąd z żądaniem zasądzenia odsetek.

Skargę kasacyjną od wyroku złożono w imieniu powoda. Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 25 września 2015 r. Skarżący przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne, czy zasądzone pracownikowi zwolnionemu z pracy w okresie ochronnym utracone wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zaliczone w wyniku prawomocnych orzeczeń do przychodów ze źródła określonego w art. 10 ust. 1 pkt 1 i art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, są równocześnie odszkodowaniem z tytułu bezprawnego zwolnienia pracownika z pracy, z wyłączeniem korzyści, jakie wynikają z tytułu wynagrodzenia za pracę. Nadto wyjaśnienie, jaka jest podstawa prawna do uznania, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które zostało opodatkowane, zasądzone pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy w okresie ochronnym, jest równocześnie odszkodowaniem, które także podlega opodatkowaniu, lecz wyłącza prawo do zapłaty odsetek od wypłaconych z opóźnieniem świadczeń, równych comiesięcznym wynagrodzeniom pracownika.

Skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. W ramach tego zarzutu przyjęcie za własny stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy w G., z pominięciem zebranego materiału i nie odniesienie się do dowodów z dokumentów oraz prawomocnych orzeczeń, mających istotne znaczenie dla wyjaśnienia okoliczności faktycznych i dla rozstrzygnięcia sprawy. Zastosowanie przepisów prawa materialnego do błędnie ustalonego stanu faktycznego miało więc istotny wpływ na wynik sprawy. Uchybienie przepisom postępowania dotyczyło art. 378 § 1 k.p.c. oraz w art. 386 §

4 k.p.c. Sąd Okręgowy nie ocenił bowiem zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym materiału dowodowego, czym uchybił przepisom art. 382 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. Naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

W zakresie zarzutu naruszenia prawa materialnego skarżący wskazał:

a) Sąd Okręgowy w G. na samym wstępie uzasadnienia wyroku dokonał manipulacji treści pozwu stwierdzając: „Tymczasem podkreślić należy, że niniejsze postępowanie, zgodnie z jasno sprecyzowanym żądaniem i jego uzasadnieniem dotyczyło zapłaty odsetek za opóźnienie w zapłacie zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania.” Zgodnie jednak z literalnym żądaniem pozwu i jego uzasadnieniem pozew dotyczył: „Zasądzenia odsetek od zasądzonych powodowi wynagrodzeń” za czas pozostawania bez pracy. Powyższe, zasądzone powodowi wyrokiem z dnia 28 października 2008 r. zaległe wynagrodzenia wynikały bowiem z rozpatrzenia jego pozwu: przywrócenia do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz odprawy. Ten fakt potwierdza wyrok Sądu Rejonowego w G. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 października 2008 r., sygn. akt. IV P ../07. Sąd pracy zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odprawę, lecz nie przywrócił powoda do pracy, uzasadniając to ówczesną wykładnią przepisu art. 203 § 1 i art. 370 § 1 Kodeksu spółek handlowych;

b) manipulacja przez Sąd Okręgowy w G. żądania pozwu przez arbitralne ustalenie, że wystąpił z pozwem o zapłatę odsetek od odszkodowania, a nie od wynagrodzenia, pozwoliła Sądowi Okręgowemu zignorować wszystkie dowody załączone przez powoda do pozwu. Dowody te potwierdzały, że zasądzono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie bowiem z art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy;

c) Sąd Okręgowy w G. ustalając bez dowodu oraz z pominięciem przedłożonych przez powoda dowodów, że wyrokiem z dnia 28 października 2008 r. zasądzono odszkodowanie, a nie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, rażąco naruszył art. 190 ust. 1 Konstytucji. Naruszenie to wynika z zignorowania wyroków Trybunału, odnoszących się do praw pracowników bezprawnie zwolnionych z pracy w okresie ochronnym. Zgodnie bowiem z uzasadnieniem

wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r., sygn. akt P 46/11: „Jeżeli umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.)”; dalej: „Trybunał stwierdza, że okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie, w drodze fikcji prawnej wlicza się do okresu zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.). Zaliczenie okresu, za który pracownikowi przyznano świadczenie majątkowe z art. 57 § 1 k.p., może mieć więc wpływ zarówno na poziom jego uprawnień u nowego pracodawcy, jak i na uprawnienia przysługujące byłemu pracownikowi poza stosunkiem pracy, np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych (zob. Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8/2002, s. 24). Umacnia to tezę, że celem ocenianej regulacji jest „przywrócenie stanu poprzedniego” jako jedna z metod naprawienia szkody majątkowej - stwierdził Trybunał Konstytucyjny;

d) Sąd Okręgowy w G. dokonując manipulacji treści pozwu, który rzekomo nie żądał zasądzenia odsetek od wypłaconych z opóźnieniem wynagrodzeń za czas pozostawania bez pracy (gdy nadal był pod ochroną z art. 39 k.p.), lecz odsetek od zasądzzonego odszkodowania - celowo zignorował wszystkie prawomocne orzeczenia, które zapadły w sprawie pozbawienia powoda tytułu wykonawczego do wyroku z dnia 28 października 2008 r. Sądy powszechne bowiem uznały, że powodowi zostały zasądzone świadczenia, „zakwalifikowane do przychodów ze źródła określonego w art. 10 ust. 1 pkt 1 i art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych” i „będące taką samą korzyścią, jak wynagrodzenie za czas pracy” oraz „wynikające ze stosunku pracy, a ich wysokość była równa wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy”. Skoro przesądzono, że zasądzone powodowi świadczenie było przychodem ze stosunku pracy i było taką samą korzyścią, jak otrzymywane wynagrodzenie, gdyby skarżącego nie zwolniono z pracy, to orzeczenie to wiązało w kolejnej (obecnej) sprawie zgodnie z art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. Sąd Okręgowy w G. tym samym naruszył art. 2 Konstytucji RP przez podważenie konstytucyjnej zasady państwa prawnego, w tym zasadę zaufania obywatela do państwa oraz zasad legalizmu;

e) w celu uzasadnienia tezy, iż powodowi zasądzone zostało odszkodowanie, a nie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - Sąd Okręgowy w G. pominął także niezakwestionowane dowody z dokumentów wystawionych przez pozwaną spółkę na okoliczność wypłaty zaległych wynagrodzeń, od których pracodawca pobrał zaliczkę na podatek dochodowy. W wyniku tych działań spółka uzyskała takie same korzyści podatkowe, jakie wynikają z odliczenia kosztów wypłaconych pracownikom wynagrodzeń. Koszty te (odliczone od przychodów Spółki) obniżają bowiem podatek spółki, podczas gdy pobrany przez Spółkę podatek od zasądzonych powodowi zaległych wynagrodzeń podwyższył podatek dochodowy powoda za 2010 rok. Przez zignorowanie tego faktu naruszono zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 18^{3a} k.p. w zw. art. 32 Konstytucji RP;

f) uznanie Sądu Okręgowego w G., że pozwana Spółka, która bezprawnie zwalnia pracownika z pracy w okresie ochrony z art. 39 k.p. jest zwolniona z odpowiedzialności za wypłacone z opóźnieniem zasądzone takiemu pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest paradoksalne. Paradoks polega na tym, że pozwana nie wypłaciła całości zasądzanego odszkodowania, lecz pobrała podatek oraz wystawiła dokumenty potwierdzające wypłatę wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy;

g) Sąd Okręgowy w G. ignorując fakt prawomocnego uznania całości zasądzanego powodowi świadczenia, jako przychodu ze źródła określonego w art. 10 ust. 1 pkt 1 i art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, dokonał niezrozumiałej wykładni prawa w odniesieniu do decyzji Naczelnika Urzędu Skarbowego nr ZO2/4110-0045/10/EW z 29.11.2010 r., który uznał, że świadczenia otrzymane od byłego pracodawcy wiążą się z faktem zatrudnienia pracownika, zatem należy je zakwalifikować do przychodów ze źródła określonego w art. 10 ust. 1 pkt 1 i art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych". Sąd Okręgowy operując pojęciem „odszkodowania w wysokości wyższej” oraz „odszkodowania wynikającego z Kodeksu pracy” nie wskazał na żaden przepis Kodeksu pracy, ani też na ustaloną w prawie granicę, powyżej której zaczyna się „odszkodowanie wyższe” dotyczące w domyśle sytuacji powoda;

h) zasądzone powodowi świadczenia nie były rekompensatą za utracone wynagrodzenie, a tym bardziej „sankcją za naruszenie przez pracodawcę

obowiązków pracowniczych”. Wystawione przez spółkę P. dokumenty, jednoznacznie wskazują, że pozwana nie poniosła żadnych sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych. Spółka potraktowała zasądzone odszkodowanie jak zaległe wynagrodzenie, dzięki czemu obniżyła swój podatek dochodowy. Tym samym bezprawne zwolnienie powoda w okresie ochronnym stało się dla pozwanej Spółki bardziej korzystne, niż zwolnienie pracownika z pracy zgodnie z prawem.

Pozwany złożył odpowiedź na skargę kasacyjną wnioskując o odrzucenie skargi, a idąc dalej o oddalenie oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje.

W analizowanej sprawie, co wynika z wszystkich jej okoliczności, należy przyjąć, że powód zgłosił roszczenie o ustawowe odsetki od kwoty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, wyliczonego w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Kwota odszkodowania stanowiła sumę kwot comiesięcznego wynagrodzenia w okresie od 7 lipca 2007 r. do 1 lipca 2008 r., zatem powód uznał konieczność przyjęcia szczególnej metody wyliczenia odsetek, mianowicie od comiesięcznej należności w wartości wynagrodzenia poczynawszy od lipca 2007 r., każdorazowo do 28 sierpnia 2010 r.; powód przyjął, że skoro nie otrzymał wynagrodzenia w terminie to bez względu na to, czy pozostaje nadal w stosunku pracy, czy jest byłym pracownikiem, może żądać oprócz zapłaty zaległego wynagrodzenia również ustawowych odsetek. Zakreślone roszczenie było przedmiotem oceny sądów obydwu instancji, a zatem w tak wyznaczonym zakresie Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę, mając oczywiście na względzie art. 398¹³ § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy, celem wyjaśnienia wątpliwości skarżącego co do zgłoszonych zagadnień prawnych, widzi konieczność przedstawienia zwięzłej charakterystyki prawnej roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a to w kontekście ustalenia daty wymagalności niezbędnej dla wyznaczenia terminu biegu ustawowych odsetek. Zgodnie z art. 56 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o

rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Kodeks gwarantuje więc pracownikowi dwojakiego rodzaju roszczenia, przy czym z uwagi na konstrukcję przepisu - odwołując się do alternatywy rozłącznej jako logicznej reguły interpretacji – pracownik musi dokonać wyboru roszczenia; nie można kumulować roszczeń. W postanowieniu z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 283/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że roszczenie odszkodowawcze (w wysokości przewidzianej w art. 58 k.p.) ma charakter alternatywny wobec roszczenia o restytucję stosunku pracy. W takim wypadku uwzględnienie przez sąd roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy i przyznanie pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wyklucza możliwość ubiegania się przez pracownika o limitowane odszkodowanie w granicach przewidzianych w art. 58 k.p.

Wybór roszczenia jest o tyle istotny, że pociąga za sobą różne skutki prawne, przede wszystkim w sferze stosunku pracy. Przy czym należy wyraźnie zaakcentować, że zawsze gdy pracodawca podejmuje jednostronną czynność prawną nakierowaną na rozwiązanie stosunku pracy, taki skutek zachodzi niezależnie od woli pracownika. Należy stanowczo podkreślić, że skutkiem czynności prawnej pracodawcy prowadzącej do definitywnego rozwiązania stosunku pracy jest zerwanie więzi prawnej stron wynikającej z nawiązania stosunku pracy. Pracownika i pracodawcę przestaje wiązać pracowniczy stosunek prawny. Natomiast legalność jednostronnej czynności prawnej pracodawcy jest kwestią wtórną. Stwierdzenie, że jednostronna czynność prawna prowadząca do zakończenia stosunku pracy była podjęta z naruszeniem prawa, samo przez się nie skutkuje odnowieniem więzi prawnej wynikającej z wcześniejszego zobowiązania. Temu celowi służy natomiast instytucja prawna przewidziana kodeksem pracy tj. roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy. W przypadku, gdy sąd pracy orzeknie o przywróceniu pracownika do pracy, dochodzi do reaktywacji stosunku pracy, a pracownik, który podjął pracę, w relacji z pracodawcą odzyskuje taką pozycję prawną, jaką miał w chwili, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę. W takim przypadku, i tylko takim, zgodnie z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale tylko pod warunkiem, że podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy; należy

zwrócić uwagę, że w tej sytuacji ustawodawca wprost przyznaje prawo do wynagrodzenia, nie odszkodowanie. Szeroko problem charakteru prawnego roszczenia z art. 57 § 1 k.p. analizował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 22 maja 2013 r. P 46/11. Trybunał stwierdził, że przewidziane w kwestionowanym przepisie roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia ma charakter kompensacyjny, a nie represyjny. Wskazał, że ustawa nie nazywa jednak świadczenia „odszkodowaniem”, gdyż w logice przyjętej przez ustawodawcę (art. 56-58 k.p.) na tle art. 57 § 1 k.p. mamy do czynienia z naprawieniem szkody przez przywrócenie stanu poprzedniego. Chodzi zatem o stworzenie sytuacji, w jakiej znalazłby się pracownik, gdyby go nie zwolniono z pracy: pracuje nadal (fikcja zatrudnienia) i otrzymuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przyjęty w kwestionowanym przepisie sposób naprawienia szkody, w świetle przepisów kodeksu cywilnego, jest metodą rekompensaty uszczerbku majątkowego równoprawną ze świadczeniem odszkodowawczym. Trybunał wyraził przekonanie, że - w założeniu ustawodawcy - mimo ograniczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia do 3-miesięcznej należności za pracę, świadczenie to miało w pełnym zakresie kompensować doznany przez niego uszczerbek. Podkreślił też, taka kwalifikacja roszczenia pracownika odpowiada charakterowi relacji prawnej łączącej go z pracodawcą. Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, a więc naruszenie przez pracodawcę obowiązków z niego wynikających rodzi odpowiedzialność kontraktową.

Jednocześnie, w nawiązaniu do powyższej analizy roszczenia wymaga wskazania, że prawo pracownika do wyboru roszczenia nie jest bezwzględne, ponieważ sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2).

Odszkodowanie jest drugim rodzajem roszczenia, które przysługuje pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zasądzenie odszkodowania zwolnionemu pracownikowi w żadnym razie nie

reaktywuje stosunku pracy. W tym wypadku naruszenie prawa jest dla pracownika zrekompensowane wymierną wartością finansową, a dla pracodawcy stanowi sankcję za podjęcie czynności naruszającej prawo. Ustawodawca stanowczo nie przewidział by sytuacja zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów wpływała na byt prawny już zakończonego stosunku pracy. Jedyne co ustawodawca wprowadził na podstawie art. 61 w zw. z art. 51 § 2 k.p., to fikcja prawna dopuszczająca wliczenie pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi za który przyznano odszkodowanie. Przy czym nie budzi żadnych wątpliwości, że wskazany przepis nie pozwala na uznanie reaktywacji przerwane go stosunku pracy. Okres, za który zasądzone pracownikowi odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p. i który zgodnie z art. 51 § 2 k.p. i 61 k.p. wlicza się do okresu zatrudnienia, jest okresem pozostawania bez pracy. Wynika to jednoznacznie właśnie z treści art. 51 § 2 k.p. Zasądzenie takiego odszkodowania nie powoduje więc przedłużenia czasu trwania stosunku pracy o okres, za który zostało ono przyznane. Artykuł 51 § 2 k.p. nakazuje jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia. Nie tworzy natomiast fikcji prawnej, że jest on takim okresem (tak w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, Legalis 27058). Ocenę tę potwierdza utrwalone orzecznictwo, i tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 359/14 wyjaśniono, że 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. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06). W jednym z nowszych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraźnie wyspecyfikował dwojaki charakter prawny świadczenia polegającego na przywróceniu do pracy oraz świadczenia odszkodowawczego. W wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., I PK 27/15, LEX nr 2248882, stwierdził, że w przypadku przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, okres pozostawania bez pracy za który zostało przyznane wynagrodzenie, wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia. Natomiast w przypadku zasądzenia na rzecz pracownika

odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, do okresu zatrudnienia pracownika dolicza się okres, za który przyznano odszkodowanie. Te „doliczane” okresy nie są jednak faktycznymi okresami zatrudnienia i pracownik nie nabywa za nie uprawnień uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy (np. urlopu wypoczynkowego czy premii).

Wymaga zauważenia, że wysokość odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. jest limitowana, co więcej dotychczas konsekwentnie przyjmowano, że odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia jest całościowo uregulowana w prawie pracy. Takie rozumienie przepisu art. 58 k.p. diametralnie zmieniło się po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05, OTK-A 2007, Nr 10, poz. 128), który odnosi się do możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego roszczeń ponad limity wynikające z art. 58 k.p. Wyrok trybunalski wskazuje, że art. 58 k.p. nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego. Zdaniem Trybunału odszkodowanie z art. 58 KP jest *sui generis* świadczeniem majątkowym, które zawsze pełni funkcję sankcji za bezprawne działanie pracodawcy, a z reguły także funkcję kompensacyjną i socjalną na rzecz pracownika. Jest to ustawowe minimum roszczeń pracownika. Jednocześnie, zdaniem Trybunału kwestia naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy nie została w komentowanym przepisie ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. Dlatego na gruncie art. 300 k.p. należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy k.c. Dotyczy to w szczególności art. 415 i następne lub art. 471 i następne k.c. Trybunał podkreślał, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, zatem dotychczasowe rozwiązanie jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.

Na tle analizowanej sprawy należy też zauważyć, że pracownik dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., musi udowodnić

wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3–4, poz. 37; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, Legalis). Szkada musi zostać zdefiniowana przez pracownika w odniesieniu do konkretnego przypadku, niemniej w orzecznictwie aprobuje się pogląd, że co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15–16, poz. 188). W tym miejscu należy stanowczo podkreślić, co jest istotne dla okoliczności rozpoznawanej sprawy, że wyliczanie szkody w oparciu o kryterium utraconego zarobku nie zmienia charakteru prawnego świadczenia; jest to nadal świadczenie odszkodowawcze a jego funkcją nie jest reaktywacja stosunku pracy, lecz sankcja dla pracodawcy i kompensacja szkody. Należność zrealizowana jako odszkodowanie tylko przez fakt, że jako metodę oszacowania szkody przyjęto utracone wynagrodzenie, nie powoduje zmiany charakteru prawnego i nie staje się przez to świadczeniem pracowniczym w postaci wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie jest przyznane i zrealizowane po rozwiązaniu stosunku pracy, dlatego nie ma charakteru świadczenia pracowniczego. Związek tego świadczenia ze stosunkiem pracy jest tylko taki, że źródłem jego powstania jest już nieistniejący stosunek pracy; w tym sensie można oczywiście twierdzić, że odszkodowanie z art. 58 k.p. jest związane ze stosunkiem pracy i wynika ze stosunku pracy.

Przedstawiona charakterystyka prawna roszczeń pozwala na analizę kolejnej kwestii prawnej związanej przedmiotowo z rozpoznawaną sprawą o ustawowe odsetki, czyli wymagalności roszczenia w rozumieniu art. 455 k.c. Od strony konstrukcji prawnej zagadnienie to precyzyjnie wyjaśnił sąd pierwszej instancji. Natomiast w odniesieniu do dwojakiego rodzaju należności realizowanych na podstawie art. 56 k.p. na rzecz pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, wymaga zauważenia, że ocena będzie odmienna dla realizacji roszczenia przywracającego do pracy, od tej dla odszkodowania. W przypadku, gdy sąd orzekł o przywróceniu do pracy i zasądził

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.), a pracownik podejmuje pracę, dochodzi do reaktywacji stosunku pracy, tak jak gdyby nie doszło do jego rozwiązania. W wariacie wykładni prawa uwzględniającej w najszerszym zakresie interes pracownika, można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek zrealizować zasądzone należności na warunkach Kodeksu pracy. W tym względzie w szczególności można by było przyjąć, że będzie zobowiązany do zapłaty ustawowych odsetek od comiesięcznych należności tytułem wynagrodzenia nieuiszczonych w przepisowych terminach wypłaty, art. 77¹, 77² k.p. Niemniej Sąd Najwyższy wskazuje na wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Legalis numer 230689, w którym orzekł, że świadczenie pracodawcy w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne dopiero z chwilą zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu do pracy i dopiero od tej daty mogą być naliczone odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy w pełni podzielił wypowiedziany już w orzecznictwie pogląd, że ewentualne odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia należnego za czas pozostawania bez pracy należą się dopiero od daty podjęcia przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 111). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie restytuuje stosunku pracy. Do osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Nie można mówić o wymagalności tego świadczenia przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucji stosunku pracy. Byłoby to całkowicie nielogiczne. Pracodawca nie pozostaje w zwłoce (ani nawet opóźnieniu) z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie przed przywróceniem pracownika do pracy, zgłoszeniem przez niego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Natomiast wymagalności świadczenia pracodawcy zasądzanego wyrokiem sądu pracy przywracającym pracownika do pracy ma podstawę normatywną w art. 47 k.p. Przepisy te dotyczą bowiem jednoznacznie wynagrodzenia za pracę wykonaną, a nie swego rodzaju odszkodowania - nazwanego w art. 47 k.p. wynagrodzeniem za czas pozostawania

bez pracy - zasądanego przez sąd pracy obok przywrócenia pracownika do pracy. Sąd Najwyższy stwierdził również, że przed wydaniem (uprawomocnieniem się) wyroku przywracającego pracownika do pracy i przez zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy nie można mówić o wymagalności świadczenia odszkodowawczego pracodawcy. Odsetki za opóźnienie (art. 481 w związku z art. 455 k.c.) nie mogą być naliczane za okres poprzedzający datę wymagalności świadczenia. Świadczenie w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne w warunkach opisanych w art. 47 i 48 k.p.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym analizowaną sprawę przychylił się do przedstawionego wyżej poglądu prawnego, co więcej uznaje, że ma adekwatne zastosowanie również do zasądanego przez sąd pracy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu o art. 58 k.p.; zatem należy uznać, że odszkodowanie zasądzone w oparciu o art. 58 k.p., jak również dalej idące przepisy kodeksu cywilnego, jako zobowiązanie bezterminowe staje się wymagalne z chwilą wezwania dłużnika do zapłaty w trybie art. 455 k.c. Na gruncie art. 354 k.c. można też uznać, że po uprawomocnieniu się wyroku zasądzającego odszkodowanie były pracodawca ma obowiązek wykonać niezwłocznie wyrok przez zapłatę zasądzonej sumy nie czekając na wezwanie dłużnika. Oczywiście jest, że zobowiązanie sporne nie jest wymagalne do czasu prawomocnego zakończenia sporu sądowego. Nie ma zatem podstaw by od takiego świadczenia naliczać ustawowe odsetki na podstawie art. 481 § 1 k.c., ponieważ dłużnik nie opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego. Dłużnik opóźnia się gdy nie realizuje świadczenia w terminie (art. 455 k.c.), a termin nie biegnie póki świadczenia jest niewymagalne bo toczy się o nie spór sądowy. Dla oceny wymagalności świadczenia odszkodowawczego nie ma znaczenia prawnego metodyka oszacowania szkody. Przy czym należy mieć na uwadze, że powyższe stanowi swoistą zasadę ogólną, od której dopuszcza się odstępstwa uzasadnione konkretnym stanem faktycznym. I tak w postanowieniu z dnia 10 maja 2012 r., II PK 24/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracownik od początku w pozwie lub w piśmie procesowym domaga się zasądzenia odszkodowania z art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. w konkretnej kwocie i od konkretnej daty, to data ta

przesądza o wymagalności zgłoszonego roszczenia, co sprawia, że należy zasądzić odsetki od takiej daty wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przenosząc omówione rozważania z zakresu przedstawionego zagadnienia prawnego na stan sprawy należy zauważyć, że żądanie pozwu, zapłaty ustawowych odsetek od kwoty odszkodowania zasądzonego w trybie art. 58 k.p. za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, liczonych do daty zapłaty tj. 29 lutego 2010 r., od kwot comiesięcznych należności za okres od 7 lipca 2007 do 1 lipca 2008 r., stanowi swoistą kompilację dopuszczalnych prawem różnych roszczeń, która jednak nie przystaje do okoliczności sprawy. Jak bowiem wynika z ustaleń sądów, którymi Sąd Najwyższy jest związany na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. powodowi zasądzono odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. Pomimo zgłoszonego żądania, powód nie został przywrócony do pracy i nie zasądzono mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W takiej sytuacji prawnej, zważywszy na przedstawioną wyżej ocenę prawną, nie doszło do reaktywacji stosunku pracy, zatem powód nie ma żadnych podstaw prawnych by przyjmować, że zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie, które powinno być realizowane przez pracodawcę w terminach ustalonych zgodnie z kodeksem pracy. W przypadku powoda w dacie 6 lipca 2007 r. definitywnie doszło do rozwiązania stosunku pracy, stąd nie można mówić, że po tej dacie przysługiwały powodowi należności pracownicze. W sprawie nie mają zatem racji prawnej pytania skarżącego, przedstawione jako zagadnienia prawne, czy zasądzone pracownikowi zwolnionemu z pracy w okresie ochronnym utracone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zaliczone w wyniku prawomocnych orzeczeń do przychodów ze źródła określonego w art. 10 ust. 1 pkt 1 i art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, są równocześnie odszkodowaniem z tytułu bezprawnego zwolnienia pracownika z pracy, z wyłączeniem korzyści, jakie wynikają z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz jaka jest podstawa prawna do uznania, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które zostało opodatkowane jest równocześnie odszkodowaniem, które także podlega opodatkowaniu, lecz wyłącza prawo do zapłaty odsetek od wypłaconych z opóźnieniem świadczeń, równych comiesięcznym wynagrodzeniom pracownika. Po

pierwsze, z ustaleń sprawy wynika, że powodowi nie zasądzono wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania umowy naruszającego prawo, lecz odszkodowanie, ponieważ nie uznano racji powoda w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. Po drugie, co wynika z przedstawionych wyżej rozważań, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie jest oczywiście świadczeniem tożsamym z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy; funkcje tych świadczeń są różne, jak też wywołują różny skutek prawny. Po trzecie podstawę zasądzenia powodowi odszkodowania stanowił art. 58 k.p. zatem, wbrew twierdzeniom powoda nie jest to wynagrodzenie za pracę, a termin wymagalności tego świadczenia wynika z charakteru zobowiązania, co również zostało wyjaśnione wyżej. I po czwarte, nawet gdyby hipotetycznie uznać, że zasądzone świadczenie stanowiło wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po restytucji stosunku pracy, to i tak utrwalona linia orzecnicza, co Sąd Najwyższy wyjaśnił wyżej, wyklucza dopuszczalność dochodzenia odsetek za okres poprzedzający zasądzenie świadczenia z tego tytułu.

Powód próbując wykazać, że zasądzone odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy jest wynagrodzeniem powołuje się na szeregu dokumentów w postaci rozstrzygnięć sądowych i administracyjnych, które w jego ocenie błędnie nie zostały uwzględnione w materiale dowodowym przez sądy obu instancji. Niemniej w ocenie Sądu Najwyższego jest to chybiony zarzut procesowy. Z treści tych dokumentów nie można bowiem wnioskować o charakterze prawnym przyznanego odszkodowania, ponieważ jest to domena interpretacji prawa, a ta została przedstawiona w motywach rozstrzygnięcia sądów obu instancji, jak też wyżej omówiona w części uzasadnienia Sądu Najwyższego analizującej zagadnienie prawne. Charakter prawny świadczenia nie jest faktem, który podlega dowodzeniu. Dowodzeniu mogą podlegać co najwyżej okoliczności towarzyszące realizacji świadczenia, a te nie budzą wątpliwości.

Skoro okres, za który zasądzono odszkodowanie z art. 56 k.p. jest okresem pozostawania bez pracy, to nie można w czasie tego okresu nabyć prawa do wynagrodzenia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, Legalis numer 27058); zatem nie można stwierdzić, że pracodawca pozostawał w opóźnieniu w zapłacie kolejnych wynagrodzeń, a tym samym brak

podstaw do zasądzenia odsetek za opóźnienie na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wymaga zauważenia, że powód w skardze kasacyjnej wskazał podstawy kasacyjne, które są tożsame z tymi przywołanymi przez niego w pozwie i apelacji, niezmiennie dowodząc, że został pozbawiony prawa do pełnego odszkodowania z tytułu poniesionej szkody spowodowanej niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, a oddalenie żądanie o zapłatę odsetek ten stan utrwała. Sąd Najwyższy nie jest jednak sądem trzeciej instancji, a tym samym nie dokonuje po raz trzeci oceny materiału dowodowego w kontekście prawidłowości ustaleń, co więcej na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy w sprawie wyjaśnił przedstawione zagadnienie prawne i na tle tego wyjaśnienia sprawa nie budzi wątpliwości: świadczenia powoda to odszkodowanie z art. 58 k.p. zatem odsetki nie mogą być ustalane tak jak dla comiesięcznych wartości wynagrodzenia za pracę.

Nie można przyjąć, że prezentowana ocena prawna jest forsowana z pokrzywdzeniem interesów powoda jako bezprawnie zwolnionego pracownika. Jak bowiem wyżej wskazano, powód ma możliwość dochodzenia pełnego odszkodowania na warunkach kodeksu cywilnego i to prawo podmiotowe skutecznie realizuje, co wynika z obszernego orzecznictwa dotyczącego sprawy powoda. Z orzecznictwa trybunalskiego (patrz przywołany wyżej wyrok 22 maja 2013 r.) wynika, że ochrona praw pracownika oraz trwałości jego stosunku zatrudnienia w sytuacji objętej hipotezą art. 57 § 1 k.p. odbywa się przede wszystkim przez przywrócenie do pracy oraz możliwość dalszego pobierania (od momentu przywrócenia do pracy) wynagrodzenia za wykonywaną pracę, co uzasadnia tezę orzecznictwa sądowego, że przyznania wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy nie pozwala na przyznanie prawa do odsetek za wsteczny okres sprzed przywrócenia do pracy. Obszerne rozważania skargi kasacyjnej poświęcone pokrzywdzeniu powoda i negatywnym dla powoda skutkom w zakresie uprawnień emerytalno-rentowych oraz podatkowych, wynikającym z przyznania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę, w wysokości odpowiadającej wartości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, są nie niezrozumiałe na

kanwie zgłoszonego roszczenia i w istocie rozmywają klarowność wyводу, który w sprawie nie jest skomplikowany. Należy bowiem stwierdzić, że powód otrzymał odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. które pracodawca niezwłocznie zrealizował po uprawomocnieniu się wyroku. Wymaga podkreślenia, że powód upatruje swoją szkodę w tym, że nie otrzymał całej zasądzonej kwoty, gdyż pozwana spółka pobrała od niej podatek w łącznej kwocie 30.006 zł, jak od wynagrodzenia. Nie bierze jednak pod uwagę tego, że wartość odszkodowania ustalono w oparciu o kwotę miesięcznego wynagrodzenia brutto, czyli mając na uwadze, że przyjęta podstawa uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zatem gdyby przyjąć hipotezę, że powód w tym okresie pracował, jego wynagrodzenie byłoby liczone w wartościach netto. Zaakcentowane zagadnienie nie jest jednak przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, ponieważ nie wiąże się ze zgłoszonym roszczeniem, co więcej zostało już rozstrzygnięte w innym postępowaniu z udziałem stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 291/11).

Równie niezrozumiałe są wywody skarżącego co do korzyści podatkowych byłego pracodawcy, w kontekście przepisów o zakazie dyskryminacji pracownika. Skarżący podniósł naruszenie zakazu dyskryminacji z art. 18³ k.p. w zw. z art. 32 Konstytucji RP przez zaaprobowanie, że pracodawca może wypłacić powodowi zaległe wynagrodzenie pobierając od niego podatek na podstawie wystawionego PIT-11, zaś bezprawnie zwolniony pracownik traci prawo do odsetek od wykazanego przez pracodawcę wynagrodzenia w związku z uznaniem sądu, że zasądzono mu odszkodowanie. Nie wynika z przedstawionych wypowiedzi - które nie mają charakteru wyводу prawnego nawiązującego do zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu - dlaczego powód łączy te kwestie z dochodzonym roszczeniem o odsetki. Prawo do odsetek po spełnieniu przesłanek z art. 481 § k.c. albo istnieje w określonym stanie faktycznym, albo nie, i nie ma to żadnego związku z dyskryminacją, czy też zobowiązaniami podatkowymi. Analogicznie Sąd Najwyższy ocenia argumentację prowadzącą do wykazania, że w sprawie doszło do naruszenia wartości konstytucyjnych. Zgodnie z orzecznictwem trybunalskim (wyrok Trybunału Konstytucyjnego 22 czerwca 1999 r., K 5/99, wyrok z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00) wykładnia ogólnego nakazu urzeczywistniania

zasad sprawiedliwości społecznej musi uwzględniać treść szczegółowych norm konstytucyjnych, wśród których Trybunał wymienił przede wszystkim art. 20 Konstytucji; także w świetle art. 2 Konstytucji obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy, realizując zasadę sprawiedliwości społecznej, muszą uwzględniać kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca. Wynika to z zestawienia art. 2 z art. 20 Konstytucji. Jak wskazano w wyroku z dnia 22 czerwca 1999 r., sygn. K 5/99, sprawiedliwość społeczna wymaga trudnego w praktyce wyważenia interesów i oczekiwań potencjalnych adresatów określonych świadczeń (tu pracowników) z interesami tych, którzy je w ostatecznym rozrachunku finansują (tu pracodawców). Ograniczenie w pewnym zakresie możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę nie stoi w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości społecznej, pojmowaną jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych. Nie tworzy też nieopartych obiektywnymi racjami przywilejów dla wybranych grup obywateli (tu pracodawców). Stanowi bowiem element ustawowego kompromisu pomiędzy uregulowaniem przez ustawodawcę obowiązków pracodawcy, a regulacją uprawnień pracownika.

W ocenie Sądu Najwyższego, równie zbędne były wywody skargi na gruncie art. 124 § 2 k.c. w zakresie ustalenia daty wymagalności odsetek od prawomocnie zasądzonej kwoty odszkodowania, zważywszy że roszczenie dotyczyło odsetek od comiesięcznych kwot wynagrodzenia i w tym zakresie przedstawiono zagadnienie prawne.

Sąd Najwyższy, mając na względzie przedstawioną ocenę prawną, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną uznając, że nie ma uzasadnionych podstaw. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1, art. 98 § 1 i 3 oraz art. 108 k.p.c., zasądzając na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego stosownie do przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu: § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2.

kc