

Sygn. akt XXI Pa 611/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bogumił Patulski
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. Z.

przeciwko (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 czerwca 2017 roku sygn. akt VII P 169/15

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten tylko sposób, że odsetki ustawowe za opóźnienie zasądza od dnia 15 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od T. Z. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1090 (tysiąc dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt XXI Pa 611/17

UZASADNIENIE

Powód T. Z. pozwem skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o uznanie za bezskuteczne złożonego powodowi w dniu 28 stycznia 2015 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym, złożonym na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. powód zmodyfikował powództwo wnosząc w miejsce roszczenia o przywrócenie go do pracy roszczenie o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w kwocie 60.442,98 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew z 13 sierpnia 2015 r. pozwana (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Banku (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda T. Z. kwotę 60.442,98 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 lipca 2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy (pkt I), zasądził od pozwanego (...) Banku (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda T. Z. kwotę 9.060 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód T. Z. był zatrudniony u pozwanego wówczas w (...) – Banku (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 12 lipca 1999 r. na czas określony od dnia 12 lipca 1999 r. do dnia 30 września 1999 r. na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie strony niniejszego postępowania zawarły w dniu 1 października 1999 r. kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 1999 r. do dnia 31 sierpnia 2000 r. Powód kontynuował wykonywanie dotychczasowych obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wreszcie w dniu 1 września 2000 r. powód oraz pozwany zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na podstawie której to umowy powód kontynuował wykonywanie obowiązków inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku Kierownika Zespołu (...) w Biurze (...).

Zgodnie z treścią obowiązującego Regulaminu wewnętrznego Departamentu Rozwoju (...) z dnia 14 lutego 2013 r. u pozwanego funkcjonowały między innymi Zespół (...), w którym zatrudniony był powód oraz Zespół (...).

Zespół (...) liczył łącznie powodem 9 osób. Zespół zajmujący się systemami (...) liczył 5 osób.

W Regulaminie wewnętrznym Departamentu Rozwoju (...) dnia 15 stycznia 2015 r. komórka organizacyjna, w której zatrudniony był powód tj. Zespół (...) została przemianowana na Zespół (...). W ramach tego Zespołu utworzono Sekcję (...) do której przeniesione zostały zadania dawnego Zespołu (...) jak również pracownicy zatrudnieni w tym zespole.

Zakres zadań pracowników, którzy podlegali powodowi nie zmienił się. Doszło jedynie do włączenia jako sekcji zespołu (...), który zajmował się i nadal zajmuje obsługą (...).

Z osobą, która wcześniej zarządzała komórką (...), rozwiązano umowę o pracę, a kierownikiem tej sekcji została osoba, która była jej pracownikiem.

Oświadczeniem z dnia 28 stycznia 2015 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w zakresie stanowiska pracy – Kierownik Zespołu – Departament Rozwoju (...) z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę złożenia powyższego zaświadczenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne związane z wprowadzeniem nowego Regulaminu wewnętrznego Departamentu Rozwoju (...), powodujące likwidację stanowiska pracy powoda. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 maja 2015 r. pozwany pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki umowy o pracę tj. zatrudnienie na stanowisku Eksperta w Departamencie (...)

Powód nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków pracy.

Przed wręczeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu T. Z. nie wyjaśniono, dlaczego nie pozostaje na stanowisku kierownika Zespołu (...).

Obecnie Zespół (...) liczy około 15 osób.

Stosownie do treści zaświadczenia pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia żądań pozwu na podstawie dokumentów i ich kserokopii, złożonych w sprawie, w tym akt osobowych powoda. Prawdziwości i wiarygodności tychże dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, wobec powyższego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważania.

Sąd wskazał, że ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadków M. W., częściowo P. K., częściowo M. A., I. S., S. O. oraz powoda T. Z..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków M. W., I. S., S. O. i powoda T. Z., wskazując że są logiczne, spójne, konsekwentne i uzupełniają się wzajemnie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom P. K. w zakresie, w jakim zeznał on, iż zmiany jakie zostały zapoczątkowane regulaminem z dnia 15 stycznia 2015 r. miały rzeczywisty charakter. Sąd wskazał, że z zeznań powoda i świadków, którym Sąd w pełni dał wiarę wynika, że zmiany, które stanowiły przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miały jedynie kosmetyczny charakter dołączenia do zespołu, którym zawiadywał powód dawnego Zespołu (...) w postaci sekcji wraz z pracownikami zatrudnionymi w tym zespole.

Niewiarygodne w ocenie Sądu są też zeznania świadka M. A., z których wynika, że zmiany o których mowa wyżej były faktycznymi zmianami. Świadek M. A. nie miała wiedzy koniecznej do relacjonowania tych faktów, albowiem jedyną wiedzę jaką świadek czerpał odnośnie okoliczności koniecznych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy były regulaminy organizacyjne, na podstawie których dokonano zmian organizacyjnych w pozwanym banku, zaś świadek nie miał wiedzy jak faktycznie one wyglądały, gdyż w pozwanej spółce zajmował stanowisko pracownika do spraw personalnych.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Na wstępie wskazał, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Pozwany pracodawca uzasadniając wypowiedzenie jako przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazał zmiany organizacyjne, związane z wprowadzeniem nowego Regulaminu wewnętrznego Departamentu Rozwoju (...), powodujące likwidację stanowiska pracy powoda.

Sąd podniósł, że pozwany bank przeprowadził zmiany w Regulaminie wewnętrznym Departamentu Rozwoju (...) z dnia 15 stycznia 2015 r., polegające na przemianowaniu Zespołu (...) na Zespół (...) i w ramach tego zespołu utworzeniu Sekcji (...) do której przeniesione zostały zadania dawnego Zespołu (...) jak również pracownicy zatrudnieni w tym zespole.

W realiach niniejszej sprawy Sąd zważył, że pozwany pracodawca przeprowadził powyższe zmiany organizacyjne, ale zmiany te były czysto kosmetyczne, albowiem po pierwsze przekształcenia wskazane wyżej nie powodowały jakichkolwiek zmian w zadaniach powierzonych i zespołowi powoda i Zespołowi (...), który przekształcony został w sekcję. Sąd zwrócił uwagę, że po dołączeniu do zespołu powoda Sekcji (...) z dawnego Zespołu (...) zupełnie nie zmieniły się zadania pracowników, tworzących te komórki organizacyjne, co więcej nie zmienił się w żadnym zakresie skład osobowy, albowiem za wyjątkiem powoda i kierownika dawnego Zespołu (...) do „nowego” Zespołu (...) przynależała grupa tych samych pracowników tworzące dawny Zespół (...) oraz Zespół (...), co pośrednio również wskazywało w ocenie Są na fakt, że zadania tych jednostek pozostały tożsame do okresu sprzed zmiany Regulaminu wewnętrznego Departamentu Rozwoju (...) z dnia 15 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy nadto wskazał, że stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, ponieważ na czele zespołu (...), do którego tylko formalnie dołączono sekcję (...) nadal stał kierownik. W ocenie Sądu stanowisko powoda nie

zostało zlikwidowane, a pozostało w tylko nieco zmienionej, strukturze organizacyjnej. Sąd Rejonowy podkreślił, że rzeczywistymi zmianami są te, które przynoszą skutek w postaci przekazania części zadań, obowiązków na inne komórki organizacyjne, czego przykładem jest chociażby wydzielenie części zadań z jednej komórki na inną, czy też podział komórki związany z likwidacją komórki i przekazanie jej zadań innym jednostkom. W realiach niniejszej sprawy, żadne przekazanie zadań nie zostało zdaniem Sądu dokonane, tak więc kosmetyczne zmiany organizacyjne miały charakter wyłącznie pozorny.

Sąd I instancji zaznaczył, że nawet jeśliby uznać, że w istocie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, na co nie ma dowodów w realiach niniejszej sprawy, to należało rozstrzygnąć kwestię, czy przyczyna wypowiedzenia warunków pracy została sformułowana prawidłowo.

Sąd wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Rejonowy odwołując się do orzecznictwa wskazał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podst. podst. art. 10 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r. sygn. akt I PK 172/12, Lex)

Kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, Lex) stanowiąc, iż tylko

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, że niewątpliwie, w wyniku zmian organizacyjnych u pozwanego pracodawcy doszło do wypowiedzenia warunków pracy powodowi, jako kierownikowi Zespołu (...). Jednakże powód nie był jedyną osobą, z którą w rezultacie wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, które okazało się wypowiedzeniem definitywnym, rozwiązano stosunek pracy, albowiem stosunek

pracy rozwiązano także z kierownikiem Zespołu (...) (...). Sąd uznał, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę z wymienionymi osobami w tym z powodem, powinien zastosować kryteria doboru do zwolnienia, albowiem do obsadzenia pozostawało stanowisko pracy kierownika w „nowoutworzonym” Zespole (...). Pracodawca wypowiadając jednak powodowi umowę o pracę w zakresie stanowiska w treści oświadczenia o wypowiedzeniu nie wskazał kryteriów jakimi kierował się dobierając inną aniżeli powód osobę do piastowania stanowiska kierownika Zespołu (...), tym samym powód został pozbawiony prawa do dokonania oceny na jakiej podstawie pracodawca wypowiedział właśnie jemu warunki pracy. Abstrahując od samej treści wypowiedzenia, Sąd wskazał, że z ustaleń stanu faktycznego nie wynikało, by powód także z innych źródeł posiadał wiedzę, dlatego pracodawca nie chce kontynuować z nim stosunku pracy. Dopiero w czasie procesu (a więc za późno) pozwany pracodawca powoływał się na okoliczność, iż wypowiedział powodowi warunki pracy w zakresie zajmowanego przez niego stanowiska specjalisty w oparciu o ocenę, dokonaną przed doręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Sąd podkreślił, że takie wskazanie kryterium doboru powinno znaleźć się w wypowiedzeniu, zaś wskazanie go dopiero na etapie procesu narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i samo w sobie uzasadnia uwzględnienie roszczenia powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony było niezgodne z prawem, gdyż po pierwsze stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane, gdyż zmiany organizacyjne, jakie zostały dokonane miały w istocie charakter pozorny i nie uzasadniały likwidacji stanowiska pracy powoda. Po drugie nawet gdyby uznać, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, to pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy nie wskazał kryteriów doboru powoda do wypowiedzenia powodowi warunków pracy w świetle okoliczności, że do piastowania stanowiska, odpowiadającemu w strukturze zatrudnienia pozwanego stanowisku powoda, wybrał inną osobę.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda na podstawie art. 45 § k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. odszkodowanie w wysokości 60.442,98 zł, odpowiadające wynagrodzeniu powoda za okres trzech miesięcy, biorąc pod uwagę fakt, iż powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 1999 r. co zgodnie z treścią art. 36 § 1 pkt 3 k.p. dawało mu prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd zasądził od pozwanego kwotę odszkodowania z odsetkami ustawowymi za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 k.c. (stosowanym odpowiednio na podstawie art. 300 k.p.) od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tj. od dnia 24 lipca 2015 r. do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego zwrot kosztów procesu, w kwocie 9.060,00 zł na które składała się opłata od pozwu w kwocie 9000 zł i koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.) obowiązującego w chwili wniesienia pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł, stanowiącej równowartość miesięcznego wynagrodzenia powoda, wskazanego przez pozwanego pracodawcę w złożonym przez niego zaświadczeniu.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany bank (...) S.A. zaskarżając wyrok w punkcie I w części dotyczącej zasądzenia od roszczenia głównego odsetek za opóźnienie od dnia 24 lipca 2015 r. do dnia zapłaty oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I w części dotyczącej określenia daty początkowej, od której miałyby biec odsetki ustawowe za opóźnienie, to jest zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda roszczenia głównego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego po dniu modyfikacji powództwa - to jest od dnia 15 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 455 k.c. w zw. z art. 481 § 1 i 2 k. c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. poprzez błędną wykładnię, prowadzącą do zasądzenia na rzecz powoda odsetek od dnia 24 lipca 2015 r. do dnia zapłaty, podczas gdy powód dopiero na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. zmodyfikował powództwo i zażądał w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, a zatem dopiero od dnia następnego po tym dniu powinny być liczone odsetki ustawowe, to jest od dnia 15 czerwca 2017 r.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że Sąd Rejonowy w sposób błędny orzekł w przedmiocie zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie przysługujących od roszczenia głównego. Powództwo w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie nie powinno zostać uwzględnione we wskazanym przez powoda kształcie z uwagi na fakt, że powód dopiero pismem złożonym na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r., którego odpis w dniu rozprawy doręczono pełnomocnikowi pozwanego, zmodyfikował powództwo, i zażądał w miejsce dotychczasowego żądania przywrócenia do pracy, zasądzenia na jego rzecz odszkodowania. Tymczasem Sąd Rejonowy bezpodstawnie zasądził odsetki za opóźnienie już od dnia 24 lipca 2015 r., to jest od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. Orzekając w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy - przy założeniu, że powództwo było zasadne - powinien orzec, że odsetki należą się najwcześniej od dnia 15 czerwca 2017 r., to jest od dnia następnego po dniu zamiany dotychczasowego roszczenia na roszczenie pieniężne. Mimo to Sąd Rejonowy błędnie przyjął jako datę wymagalności roszczenia dzień 24 lipca 2015 r., to jest datę doręczenia pozwu pozwanemu. Odszkodowanie zasądzone na rzecz powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p. jako zobowiązanie bezterminowe staje się wymagalne z chwilą wezwania dłużnika do zapłaty w trybie art. 455 k.c. W ocenie apelującego dopiero pismo złożone na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. spełniało warunek wezwania dłużnika do wykonania zobowiązania pieniężnego. I najwcześniej dopiero od następnego dnia pozwany był w opóźnieniu z zapłatą świadczenia pieniężnego względem powoda.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jako uzasadniona, podlegała uwzględnieniu.

Przedmiotowa apelacja kwestionuje wyrok Sadu I instancji jedynie w zakresie zasądzonych odsetek od roszczenia głównego tj. odszkodowania. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie w tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że zasądził od pozwanego kwotę odszkodowania z odsetkami ustawowymi za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 k.c. (stosowanym odpowiednio na podstawie art. 300 k.p.) od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tj. od dnia 24 lipca 2015 r. do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu Okręgowego należało podzielić stanowisko pozwanej, że rozstrzygnięcie Sądu w tym zakresie było błędne. Jak słusznie zauważyła strona apelująca w pozwie z dnia 4 lutego 2015 r. powód domagał się uznania za bezskuteczne złożonego powodowi w dniu 28 stycznia 2015 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia powoda na poprzednie warunki pracy. Dopiero na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. powód dokonał modyfikacji powództwa w ten sposób, że w miejsce żądania przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 60 442,98 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie przyjęto, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (uchwała SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 74). Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można również odnieść do daty wymagalności odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 Legalis nr 175325). W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. (sygn. akt I PK 140/14, Legalis nr 1200463) Sąd Najwyższy wskazał, że wyrok w sprawie o przywrócenie do pracy jest wyrokiem prawo kształującym. Jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu jedynie przywrócenia

do pracy, a sąd pracy zamiast uwzględnienia tego żądania zasądził na jego rzecz odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie w jego wypłacie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia sądu w przedmiocie odszkodowania. Jeżeli jednak pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się jedynie odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, ewentualnie zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie na rozprawie w jego obecności.

Przenosząc powyższe uwagi na kanwę w niniejszej sprawie wskazać należy, że powód w pozwie wnosząc o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, a po jego upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy nie domagał się alternatywnie odszkodowania. Powód dopiero na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. zmodyfikował powództwo i w miejsce żądania przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania. Odszkodowanie zasądzone na rzecz powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p. jako zobowiązanie bezterminowe staje się zaś wymagalne z chwilą wezwania dłużnika do zapłaty w trybie art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

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. wyraźnie 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. W niniejszej sprawie dopiero pismo złożone na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. spełniało warunek wezwania dłużnika do wykonania zobowiązania pieniężnego. I dopiero od następnego dnia strona pozwana pozostawała w opóźnieniu z zapłatą świadczenia pieniężnego na rzecz powoda.

Uzasadnione okazały się więc zarzuty naruszenia art. 455 k.c. i art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd Okręgowy skorygował początkową datę biegu odsetek ustawowych od zasądzonego odszkodowania w kwocie 60 442,98 zł, które powinny biec od dnia 15 czerwca 2017 r.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten tylko sposób, że odsetki ustawowe za opóźnienie zasądził od dnia 15 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty w niniejszej sprawie składała się opłata od apelacji oraz wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej, będącego radcą prawnym ustalono na podstawie §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 4 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).