

Dr hab. Grzegorz Wolak, prof. WSPiA

WSPiA Rzeszowska Szkoła Wyższa

ORCID: 0000-0003-3636-8440

e-mail: grzegorz.wolak@wspia.eu

Termin przedawnienia roszczenia o zwrot wynikających ze stosunku pracy nienależnie wypłaconych świadczeń. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 19 września 2023 r., I PSKP 50/22

The limitation period for claims for reimbursement of unduly paid
benefits resulting from an employment relationship.
Commentary on the judgment of the Supreme Court
of September 19, 2023, I PSKP 50/22

Streszczenie

Głosowane orzeczenie z 19 września 2023 r., I PSKP 50/22 odnosi się do problematyki terminu przedawnienia roszczenia o zwrot wynikających ze stosunku pracy nienależnie wypłaconych pracownikowi świadczeń w postaci wynagrodzenia za pracę i odprawy. Sąd Najwyższy uznał w nim, w ocenie glosatora trafnie, iż roszczenie to przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p., a nie podstawie art. 118 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Słowa kluczowe

roszczenie pracodawcy o zwrot nienależnie pobranego przez pracownika wynagrodzenia za pracę i odprawy; nienależne świadczenie; roszczenie ze stosunku pracy; przedawnienie roszczenia; złożenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej; przerwa biegu przedawnienia

JEL: K31

Wprowadzenie

W głosowanym wyroku z 19 września 2023 r., I PSKP 50/22 (OSNP 2024/2/16) Sąd Najwyższy uznał, że wywodzone z bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405 i 409 k.c.) **roszczenie o zwrot wynikających ze stosunku pracy**

Abstract

The commented judgment of 19 September 2023, I PSKP 50/22 refers to the issue of the limitation period for the claim for the return of benefits resulting from the employment relationship that were unduly paid to the employee in the form of remuneration and severance pay. The Supreme Court correctly found therein that this claim is subject to a limitation period under Article 291 § 1 of the Labour Code, and not under Article 118 of the Civil Code in conjunction with Article 300 of the Labour Code.

Keywords

employer's claim for the return of unduly received remuneration and severance pay by the employee; undue benefit; claim from the employment relationship; limitation of the claim; filing a motion to call for an attempt at a settlement; interruption of the limitation period

nienależnie wypłaconych wynagrodzenia za pracę i odprawy przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Pogląd ten jest moim zdaniem trafny i zasługuje na aprobatę.

Przedmiotowy wyrok został wydany w sprawie z powództwa B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. przeciwko W. L. o zapłatę kwoty 99 325,92 zł wy-

płaconej nienależnie pozwanemu tytułem wynagrodzenia zasadniczego i odpawy. Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26 sierpnia 2021 r., III APa 10/21 i orzekł kasatoryjnie.

Stan faktyczny

Pozwany W. L. został w zatrudniony w powodowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku wiceprezesa zarządu na podstawie umowy o pracę z 16 czerwca 2014 r. zawartej na czas nieokreślony. W imieniu spółki umowę zawarła rada nadzorcza. Zgodnie z § 6 umowy, za wykonywanie określonych nią obowiązków pozwanemu przysługiwało wynagrodzenie w łącznej wysokości dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty zysku z nagród za IV kwartał roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Umowa nie zawierała żadnych ustaleń w przedmiocie odpawy. Z mocy § 1 ust. 2 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 i 2 uchwały nr (...) nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników powodowej spółki z 18 października 2012 r. w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia prezesowi i wiceprezesowi zarządu przysługuje odpawa w wysokości jego wynagrodzenia miesięcznego. Na mocy § 3 uchwały jej wykonanie powierzono radzie nadzorczej. Na wstępie uchwały wskazano, że została wydana między innymi na podstawie art. 13 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.; dalej: ustawa kominowa).

Porozumieniem z 12 listopada 2014 r. uchylono treść dotychczasowej umowy o pracę i nadano jej nowe brzmienie. W imieniu powodowej spółki podpisał je przewodniczący rady nadzorczej. Zgodnie z § 1 nowej umowy o pracę, pozwanemu powierzono stanowisko wiceprezesa zarządu – dyrektora do spraw ochrony środowiska i inwestycji. W § 9 ust. 2 zastrzeżono trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W myśl § 9 ust. 3 umowy, w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, pracownikowi przysługiwać będzie odpawa w wysokości jego trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego. 15 grudnia 2015 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rezygnacji ze stanowiska wiceprezesa zarządu. Uchwałą z 16 grudnia 2015 r. rada nadzorcza przyjęła rezygnację. Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron. W dniu 29 stycznia 2016 r. powodowa Spółka wypłaciła pozwanemu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 49 662,96 zł i odpawę – 49 662,96 zł, co potwierdza lista płac i polecenie przelewu. Wypłatę za potwierdził między innymi prezes zarządu – Z. P.

Pismem nadanym w placówce pocztowej 28 stycznia 2019 r. zawieszano pozwanego do próby ugodowej przed

Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach. Treść pisma była tożsama z żądaniem niniejszego pozwu. Pismo zostało doręczone pozwanemu na adres figurujący w systemie PESEL2-SAD w trybie art. 139 k.p.c. w dniu 17 kwietnia 2019 r. Na kopercie zamieszczono adnotację, że adresat wyprowadził się. Podczas posiedzenia jawnego z dnia 5 lipca 2019 r. wezwanie uznano jednak za skutecznie doręczone i stwierdzono, że do ugody nie doszło.

Stanowisko sądów

Wyrokiem z 31 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w Katowicach zasądził od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 99 325,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 5 września 2020 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części. Stwierdził, że obowiązek wypłacenia odpawy nie wynikał z przepisów powszechnie obowiązujących, a jedynie z porozumienia z 12 listopada 2014 r., jakie powód zawarł z przewodniczącym rady nadzorczej. Przewidywało ono w § 9 ust. 3, że w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, pracownikowi przysługiwać będzie odpawa w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego. Tym samym zakres przedmiotowy tego postanowienia umownego był znacznie szerszy niż art. 12 ustawy kominowej. Obejmowało ono bowiem wszystkie przypadki rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie obowiązków pracowniczych, a więc także na mocy porozumienia stron, do jakiego doszło w przypadku powoda i pozwanego. Tymczasem jak wynika z art. 13 ustawy kominowej postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odpawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Skoro § 9 ust. 3 porozumienia z 12 listopada 2014 r. był sprzeczny z art. 12 ustawy kominowej, to na podstawie art. 13 tej ustawy był nieważny z mocy prawa. W ocenie Sądu, omawiane porozumienie było nieważne także z mocy stosowanego *a contrario* art. 210 k.s.h. w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p., gdyż zawarte zostało (ze strony spółki) wyłącznie przez przewodniczącego trzyosobowej rady nadzorczej. Stwierdził, że powodowa Spółka nie miała także podstaw do wypłacenia pozwanemu wynagrodzenia za okres od stycznia do marca 2016 r., a więc po rozwiązaniu z dniem 18 grudnia 2015 r. umowy o pracę. W I kwartale 2016 r. pozwany nie był już pracownikiem powoda i nie wykonywał na jego rzecz obowiązków pracowniczych, nie pozostawał w gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że do roszczeń o zwrot nienależnego świadczenia wywodzonych z art. 405 w związku z art. 410 § 2 k.c. należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące przedawnienia, a nie sugerowane przez strony przepisy Kodeksu pracy, które nie stanowią podstawy żądań powoda. Wskazał, że roszczenie z bez-

podstawnego wzbogacenia, którego dochodzi powód, powstało przed nowelizacją – z datą wypłaty pozwanemu nienależnych świadczeń 29 stycznia 2016 r. i w dniu wejścia w życie noweli z 9 lipca 2018 r. nie było przedawnione, bowiem zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 118 k.c. w tym wypadku okres przedawnienia wynosił 10 lat i upływałby 29 stycznia 2026 r. Zatem, co do zasady, należy stosować znowelizowane przepisy i w konsekwencji 6 – letni termin przedawnienia liczyć od wejścia w życie noweli 9 lipca 2018 r. Termin ten dotąd nie upłynął. Roszczenie powoda nie uległo więc przedawnieniu. Zauważył ponadto, że wniosek o zawezwanie do próby ugodowej polegającej na zwrocie dochodzonych niniejszym pozwem świadczeń powód nadał na pocście 28 stycznia 2019 r. i wtedy mógł on przerwać bieg przedawnienia. Tak się jednak nie stało. Pomimo zamieszczenia na korespondencji sądowej skierowanej do pozwanego na adres figurujący w systemie PESEL2-SAD adnotacji, że adresat wyprowadził się, podczas posiedzenia jawnego z 5 lipca 2019 r. wezwanie to błędnie uznano za skutecznie doręczone, mimo braku podstaw prawnych ku temu i stwierdzono, że do ugody nie doszło. W tej sytuacji powód powinien być zobowiązany do wskazania aktualnego adresu pozwanego pod rygorem zwrotu wniosku, co nie nastąpiło. Z tej przyczyny zawezwanie do próby ugodowej nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych dla pozwanego, który z przyczyn od siebie niezawinionych nie wiedział o nim. Nie mogło ono więc doprowadzić ani do przerwy biegu przedawnienia roszczenia, ani do potraktowania go jako skutecznego wezwania do zapłaty i naliczania od tego czasu odsetek.

Sąd Apelacyjny w Katowicach, wyrokiem z 26 sierpnia 2021 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku sądu okręgowego. Nie podzielił zarzutu naruszenia art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 405 k.c. w związku z art. 118 k.c. Stwierdził, że brak podstaw do wywodzenia bezpodstawnego wzbogacenia jako wynikającego ze stosunku pracy, bowiem ten ustał w związku z tym, że pozwany zrezygnował z pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu Spółki ponad miesiąc przed tym, gdy wypłacono mu nienależne świadczenie. Podstawę żądania powoda stanowią wyłącznie przepisy Kodeksu cywilnego. Uznał, że do roszczeń o zwrot nienależnego świadczenia wywodzonych z art. 405 k.c. w związku z art. 410 § 2 k.c. zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące przedawnienia, na podstawie których okres ten wynosi 6 lat, a nie art. 291 § 1 k.p. Pozwany nie był uprawniony do żadnego z wypłaconych mu przez powoda świadczeń, ponadto świadczenia te nie wynikały ze stosunku pracy.

Pozwany, w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, zarzucił naruszenie art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 405 i 410 k.c., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez uznanie, że w zakresie przedawnienia roszczeń o zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę i odpłaty, wynikających wprost z umowy o pracę, zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu cywilnego regulujące przedawnienie roszczeń (art. 118 k.c.), a nie przepis Kodeksu pracy stanowiący wyczerpującą regulację w tym zakresie, tj. art. 291

§ 1 k.p., co skutkowało niezastosowaniem ostatniego z wymienionych przepisów. Sąd Najwyższy uznał zasadność tego zarzutu skargi kasacyjnej.

Ocena stanowiska Sądu Najwyższego

Przedawnienie, które w prawie pracy ma za swój przedmiot zarówno roszczenia majątkowe, jak i niemajątkowe, niewątpliwie należy do prawa materialnego, a nie procesowego. Stąd też nie decyduje o nim przyjęte w art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. ujęcie w „sprawach z zakresu prawa pracy” zbiorczo spraw o roszczenia ze stosunku pracy i (lub) spraw z nim związanych. Rozróżnienie na roszczenia ze stosunku pracy i roszczenia z nim związane ma swą genezę w przepisach formalnych (prawie procesowym) a nie w prawie materialnym. Chodzi o aspekt procesowy (użyteczny) szerszego zakresu pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy, która obejmuje sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) (tak trafnie Pisarczyk, 2016, s. 984; postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2021 r., III PSK 102/21, LEX nr 3362136). Podleganie przepisom o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy nie powoduje zmiany charakteru roszczeń z perspektywy przepisów prawa materialnego i nie przesądza, że są one roszczeniami ze stosunku pracy (wyrok SN z 19 kwietnia 2013 r., III PK 43/12, OSNP 2014/7/98, H. Kuryło, 2013, s. 2-3). Ujmując to jeszcze inaczej, sprawa o dane roszczenie może podlegać rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, mimo że roszczenie to nie jest roszczeniem ze stosunku pracy, lecz jest z nim jedynie związane.

W sprawie, w której zapadł głosowany wyrok, sporne były dwie kwestie. Po pierwsze, które przepisy mają zastosowanie do oceny przedawnienia roszczenia powoda dochodzonego w pozwie, a mianowicie czy przepisy kodeksu cywilnego (art. 118 k.c.), czy kodeksu pracy (art. 291 § 1 k.p.). Sądy I i II instancji opowiedziały się za poglądem, że do przedawnienia roszczenia powodu zastosowanie miał sześciolatekni termin przedawnienia z art. 118 k.c. Sąd Najwyższy stanął z kolei na stanowisku, że miał do niego zastosowanie trzylatekni termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. Po drugie, nie było zgody co do tego, czy złożenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej spowodowało przerwę biegu terminu przedawnienia.

W sprawie bezsporne było, że bezpodstawne wzbogacenie dotyczyło nienależnie wypłaconego pozwanemu wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia do marca 2016r. oraz odpłaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd apelacyjny uznał, że oba te roszczenia nie mogą być uznane za roszczenia ze stosunku pracy. Skoro wynagrodzenie wypłacono za okres po ustaniu stosunku pracy, odpłatę zaś na podstawie nieważnych z mocy prawa postanowień umowy o pracę, to nie można ich uznać za wynikające ze stosunku pracy. Wobec tego, że przyznano i wypłacono je pozwanemu bez podstawy prawnej do oceny przedawnienia tych roszczeń zastosowanie winny jego zdaniem mieć wyłącznie przepisy Kodeksu cywilnego. Odwołał

się do poglądu Sądu Najwyższego z wyroku z 15 stycznia 2009 r., II PK 125/08 (OSNP 2010/15-16/180), w którym przyjęto, że sprawa o zwrot nienależnie pobranych przez członka zarządu fundacji nagród, których podstawą były wewnętrzne regulaminy, a nie postanowienia umowy o pracę, jest sprawą o roszczenie związane ze stosunkiem pracy, a nie sprawą o roszczenie ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Zwrot takich nienależnie pobranych nagród następuje na podstawie stosowanych wprost przepisów Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 k.c. i n.) i brak jest podstaw do stosowania art. 291 k.p. do oceny przedawnienia takich roszczeń.

Kwestia, które terminy przedawnienia mają zastosowanie do roszczeń dochodzonych przed sądem pracy, postrzegana była niejednolicie, a stanowisko Sądu Najwyższego w tym zakresie ewoluowało. Jak zauważono w głosowanym wyroku, we wcześniejszym orzecznictwie przyjmowano, że o terminie przedawnienia rozstrzygają przepisy tej ustawy, która stanowi materialnoprawną podstawę roszczenia (wyroki z: 9 stycznia 2001 r., I PKN 561/00, OSNAPIUS 2002/17/408; 26 marca 2002 r., I PKN 57/01, LEX nr 563989; 21 grudnia 2004 r., I PK 122/04, OSNP 2005/24/390; 28 sierpnia 2007 r., II PK 5/07, OSNP 2008/19-20/285; 15 listopada 2007 r., II PK 62/07, OSNP 2009/1-2/4; 25 października 2007 r., II PK 78/07, LEX nr 390141; 5 maja 2009 r., I PK 13/09, LEX nr 513012). Gdyby opowiedzieć się za tym poglądem, do przedawnienia roszczenia powoła mającego swoją materialnoprawną podstawę w przepisach kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu zastosowanie miałyby właśnie przepisy kodeksu cywilnego, gdyż w kodeksie pracy na próżno szukać regulacji traktujących o bezpodstawnym wzbogaceniu (nienależnym świadczeniu).

Później jednak Sąd Najwyższy odstąpił od tej linii orzeczniczej. Stało się tak najpierw w uchwale składu siedmiu sędziów z 19 stycznia 2011 r., I PZP 5/10 (OSNP 2011/15-16/199), w której uznano, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymywania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy oraz niewydania zaświadczenia o pracy górniczej przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyjaśnił w nim, że zgodnie z art. 300 k.p. stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy może nastąpić jedynie w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy oraz odpowiednio, jeśli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. O sprawie nieuregulowanej przepisami prawa pracy można mówić jedynie w zakresie podstawy odpowiedzialności i stosować w związku z tym art. 471 k.c. Natomiast z uwagi na istnienie unormowań Kodeksu pracy w zakresie przedawnienia, kwestie te są uregulowane w prawie pracy i nie ma podstaw do sięgania do art. 117 k.c. i następnych. W kolejnych orzeczeniach uznano, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu utraty prawa do nieodpłatnego nabycia akcji skierowane przeciwko pracodawcy, który błędnie wyliczył staż pracy, ulega przedawnieniu według zasad określonych w art. 291 § 1 k.p. (wyroki z: 8 maja 2012 r., I PK 226/11, LEX nr 1214329; 8 maja 2012 r.,

I PK 213/11, LEX nr 1214328; 8 maja 2012 r., I PK 211/11, LEX nr 1214327). W wyroku z 13 listopada 2019 r., III PK 156/18 (OSNP 2020/11/117) przyjęto wreszcie, że roszczenie pracodawcy o zwrot kwot uiszczonych za pracownika tytułem składek na ubezpieczenia społeczne lub zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych naliczonych od odszkodowania zasądanego tytułem wypłacania zaniżonego wynagrodzenia przedawnia się w terminie dla roszczeń ze stosunku pracy (art. 291 § 1 k.p.), a nie w terminie przedawnienia roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.

W głosowanym wyroku Sąd Najwyższy opowiedział się właśnie za tą nowszą linią orzecniczą i w konsekwencji przyjął, że roszczenie wywodzone z bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405, art. 409 k.p.c.) – w sytuacji, gdy przedmiotem zwrotu ma być świadczenie wynikające ze stosunku pracy – przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Podkreślił, że za odmiennym stanowiskiem nie przemawia uchwała z 5 grudnia 2013 r., III PZP 6/13 (OSNP 2014/11/154), gdyż w tamtej sprawie bezpodstawne wzbogacenie dotyczyło części składki na ubezpieczenia społeczne obciążającej pracownika, a więc spór nie dotyczył roszczenia ze stosunku pracy, ale roszczenia z nim związanego, jakim jest roszczenie ze stosunku ubezpieczenia. Przywołać należy teraz argumenty Sądu Najwyższego na rzecz swojego stanowiska. I tak najpierw stwierdził on, odwołując się do wyroku 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11 (LEX nr 1129308), że o charakterze sprawy ze stosunku pracy decydują dwa kryteria, a mianowicie: 1) materialnoprawne, jakim jest charakter stosunku prawnego, z którego wynika roszczenie podlegające ocenie na podstawie norm prawa pracy; 2) formalnoprawne, jakim jest art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., który określa tego rodzaju roszczenie jako sprawę ze stosunku pracy. Roszczeniem „ze stosunku pracy” jest każde roszczenie, którego podstawą jest stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę. W uchwale z 19 lipca 1990 r., III PZP 13/90 (OSNC 1991/2-3/22) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy są sprawami, które wprawdzie powstają między stronami stosunku pracy i dotyczą ich praw i obowiązków, ale które nie wynikają wprost ze stosunku pracy, ale łączą się z zatrudnieniem pracownika. W wyroku Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2009 r., II PK 125/18 (OSNP 2010/15-16/180) stwierdzono, że ocena, czy dana sprawa jest sprawą ze stosunku pracy, czy też inną sprawą jest uzależniona od tego, z jakim stosunkiem prawnym, jest związane dochodzone roszczenie. W uchwale z 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, LEX nr 14979, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że decydujące znaczenie z punktu widzenia kwalifikacji sprawy jako sprawy o roszczenia ze stosunku pracy ma to, czy podstawą dochodzonego roszczenia było niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego z umowy o pracę lub przepisów prawa pracy, w tym z układu zbiorowego lub regulacji zakładowych. W uchwale z 27 marca 2007 r., II PZP 2/07 (OSNP 2007/15-16/210) przyjęto, że sprawa o zwrot nienależnie pobranych świadczeń ze stosunku pracy dochodzonych od członka zarządu (byłego członka zarządu) spółki ak-

cyjnej jednocześnie zatrudnionego w niej na podstawie umowy o pracę jest sprawą ze stosunku pracy (art. 476 § 1 k.p.c.). W wyroku z 8 czerwca 2010 r., I PK 31/10, LEX nr 818424, Sąd Najwyższy uznał, że roszczenie o zwrot nienależnie pobranego przez pracownika wynagrodzenia za pracę jest roszczeniem pracodawcy ze stosunku pracy, które przedawnia się w terminie 3 lat od spełnienia nienależnego świadczenia w określonym terminie jego wypłaty (art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 120 k.c. i art. 300 k.p.). Wymagalność roszczenia o zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę dotyczy świadczenia „terminowego” wypłaconego w konkretnym terminie, w którym pracodawca świadczył nienależnie i już w tym dniu pracodawca staje się wierzycielem nienależnie wypłaconego wynagrodzenia za pracę świadczenia, bo ma prawną możliwość żądania od pracownika zwrotu nienależnego świadczenia. Taka możliwość obiektywnie może wystąpić nawet w dniu wypłaty nienależnego świadczenia, skoro niekiedy już w tej dacie wierzyciel może natychmiast lub „od razu” stwierdzić okoliczności bezpodstawności spełnionego nienależnie świadczenia. W głosowanym wyroku zauważono ponadto, iż w piśmiennictwie postuluje się szeroką interpretację pojęcia „roszczenia ze stosunku pracy” jako obejmującego całokształt zobowiązań pracodawcy i pracownika związanych ze świadczeniem pracy na podstawie stosunku pracy, gdyż tylko taka wykładnia usuwa niepewność prawa co do przedawnienia roszczeń (Suknarowska-Drzewiecka, 2018, s. 24).

Przenosząc to w realia sprawy Sąd Najwyższy był zdania, że świadczenia, których zwrotu domaga się powódowa spółka, to wynagrodzenie za pracę i odprawa. Uznał je za świadczenia ze stosunku pracy, ponieważ z tego tytułu zostały wypłacone (na podstawie § 9 ust. 2 i 3 umowy o pracę przewidujących odpowiednio trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz odprawę w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia). Zdaniem Sądu Najwyższego, to, że nie było podstaw prawnych do ich wypłacenia (wynagrodzenie za okres wypowiedzenia nie przysługiwało, ponieważ umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron; postanowienie o odprawie w razie rozwiązania umowy o pracę było nieważne z mocy prawa) przesądza o tym, że są to świadczenia nienależne w rozumieniu art. 405 k.c., ale nie pozbawia to ich atrybutu świadczeń ze stosunku pracy.

Pogląd Sądu Najwyższego z głosowanego wyroku może *prima facie* wydawać się dyskusyjny. Można by bowiem próbować zakwalifikować roszczenia powoda jako jedynie związane ze stosunkiem pracy, do których przedawnienia mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, tak jak przyjęły to sądy *meriti*. W piśmiennictwie M. Matuszak (2024, Komentarz do art. 291 k.p., nb 2) jest zdania, że w niektórych przypadkach do terminów przedawnienia roszczeń zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego. Jako przykład podaje wy-

rażenie szkody przez pracownika w sposób umyślny, wyrównanie szkody powstałej wskutek wypadku przy pracy czy też roszczenia wynikające z umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy. Zauważa, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 14 września 2021 r., III PSK 102/21 (LEX nr 3362136), nie budzi żadnych wątpliwości, że przewidziane w prawie cywilnym roszczenie o ochronę dóbr osobistych skierowane przez pracownika przeciwko pracodawcy jest związane ze stosunkiem pracy. Gdy roszczenie pracownika wynika z prawa cywilnego, to ono z reguły decyduje o przedawnieniu. Ma to znaczenie, gdy termin przedawnienia prawa cywilnego jest „korzystniejszy” niż termin przedawnienia prawa pracy.

W ocenie P. Korusa (2023, komentarz do art. 291 k.p., nb 3) przedawnieniu podlegają roszczenia ze stosunku pracy. Za konieczne uznaje on dlatego ustalenie zakresu tego pojęcia. Zauważa, iż w orzecznictwie słusznie wskazuje się, że do określenia zakresu pojęcia roszczenia ze stosunku pracy na potrzeby terminu przedawnienia nie należy odwoływać się do regulacji procesowej wynikającej z art. 476 § 1 k.p.c. (przepis ten definiuje sprawę z zakresu prawa pracy). Przedawnienie to instytucja prawa materialnego, a nie procesowego. Art. 476 § 1 k.p.c. nie decyduje o prawie materialnym, lecz odwrotnie, jego zastosowanie zależy od prawa materialnego. Rozróżnienie na roszczenia ze stosunku pracy lub roszczenia z nim związane ma swoją genezę w procedurze, a nie w prawie materialnym (uzasadnienie uchwały SN (7) z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNP 2013/11-12/123). Jego zdaniem, przez roszczenie ze stosunku pracy należy zatem rozumieć roszczenie dotyczące praw i obowiązków wymienionych w art. 22 § 1 k.p. (przepis ten zawiera definicję stosunku pracy) oraz (z zastrzeżeniami) obowiązków pracodawcy wymienionych w art. 94 k.p. i pracownika uszczegółowionych w art. 100 k.p. Zwraca uwagę, że za objęte zakresem terminu roszczenie ze stosunku pracy (w szerokim, uwzględniającym obowiązki wynikające z art. 94 k.p., znaczeniu) orzecznictwo uznaje roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymywania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy, niewydania zaświadczenia o pracy górniczej (uchwała SN (7) z 19 stycznia 2011 r., I PZP 5/10) oraz roszczenie o odszkodowanie od pracodawcy z tytułu utraty prawa do nieodpłatnego nabycia akcji (uchwała SN (7) z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12). P. Korus wskazuje dalej, że jeżeli odpowiedzialność pracodawcy ma charakter deliktowy, do przedawnienia powinno się stosować przepisy kodeksu cywilnego (choć jednocześnie stanowi naruszenie obowiązku wymienionego w art. 94 k.p.). Za niebudzące wątpliwości w orzecznictwie uznaje to, że sprawy o wyrównanie szkód powstałych wskutek wypadków przy pracy lub choroby zawodowej podlegają reżimowi prawa cywilnego także w zakresie przedawnienia (uchwała SN (7) z 29 listopada 1996 r., II PZP 3/96, OSNAPiUS 1997/14/249). Jest tak pomimo wskazania w art. 94 pkt 4 k.p., jako szczególnego obowiązku pracodawcy, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W jego oce-

nie, nawet przyjęcie, że w przypadku prawa pracy dochodzi do zbiegu odpowiedzialności kontraktowej (przy bardzo szerokim ujęciu obowiązków wynikających ze stosunku pracy) i deliktowej, odpowiednie zastosowanie art. 443 k.c. powinno skutkować uwzględnieniem najbardziej korzystnej dla poszkodowanego podstawy roszczenia, także w zakresie odmiennych terminów przedawnienia (tak też Łętowska, 2005, s. 123). W jego ocenie nie są natomiast roszczeniami „ze stosunku pracy” (nawet w bardzo szerokim ujęciu) roszczenia o ustalenie. Rozstrzygnięcie w tego typu sprawach nie jest bowiem związane z faktem realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Za prawidłowy, pomimo błędnego uzasadnienia (odwołującego się do definicji sprawy z zakresu prawa pracy), uznaje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 16 marca 1999 r., II UKN 510/98 (OSNAPiUS 2000/9/366), że roszczenie o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy (art. 189 k.p.c.) nie przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. W ocenie tego autora za roszczenia ze stosunku pracy nie sposób uznać roszczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Odwołuje się do wyroku z 24 kwietnia 2012 r., I PK 56/12 (OSNP 2013/7-8/76), w którym jego zdaniem słusznie przyjęto, że roszczenie o odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej przedawnia się na podstawie art. 118 k.c. Okres przedawnienia wynosi przy tym 3 lata (roszczenie to dotyczy świadczenia okresowego). Nie zgadza się on z kolei z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 2010 r., I PK 31/10 (LEX nr 818424), że roszczenie o zwrot nienależnie pobranego przez pracownika wynagrodzenia jest roszczeniem pracodawcy ze stosunku pracy, które przedawnia się w terminie 3 lat od spełnienia nienależnego świadczenia. Odpowiedzialność na podstawie bezpodstawnego wzbogacenia stanowi w ocenie tego autora odrębną podstawę odpowiedzialności. Nie pozostaje „w zbiegu” z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania (wyrok SN z 7 maja 2009 r., IV CSK 523/08, OSNC 2010/A/12, i wskazane tam orzecznictwo). Roszczenie oparte na konstrukcji bezpodstawnego wzbogacenia nie może więc mieścić się w zakresie pojęcia roszczenia ze stosunku pracy. Na marginesie P. Korus wskazuje, że roszczenie o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia, z którym występuje przedsiębiorca, podlega i tak 3-letniemu przedawnieniu przewidzianemu w art. 118 k.c., jeżeli powstaje ono w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą (wyrok SN z 16 lipca 2003 r., V CK 24/02, OSNC 2004/10/157).

W ocenie glosatora podzielić należy pogląd Sądu Najwyższego, iż roszczenia pracodawcy o zwrot świadczeń nienależnie wypłaconych pracownikowi (byłemu pracownikowi) i wynikających ze stosunku pracy mają charakter roszczeń ze stosunku pracy. Nie są one roszczeniami jedynie związanymi ze stosunkiem pracy. Ma dlatego do nich zastosowanie art. 291 § 1 k.p., a nie art. 118 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W konsekwencji przedawniają się one w terminie trzyletnim. W orzecznictwie przyjmują

się trafnie, że zbieg roszczeń z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia z roszczeniami z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania jest wyłączony (wyrok SN z 7 maja 2009 r., IV CSK 523/08, OSNC 2010/A/12). To że roszczenie z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (nienależnego świadczenia) nie pozostaje „w zbiegu” z roszczeniem z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania ze stosunku pracy, nie oznacza, że nie mieści się w zakresie pojęcia roszczenia ze stosunku pracy. Dopuszczalność bądź też niedopuszczalność zbiegu roszczeń nie przesądza automatycznie o terminie ich przedawnienia. Treść stosunku pracy decyduje o tym, czy spełnione świadczenie było należne, czy nienależne. W tym kontekście zauważyć trzeba, że oba świadczenia, których zwrotu domaga się powód wypłacono wprawdzie pozwanemu po ustaniu stosunku pracy, i jak się okazuje bez podstawy prawnej, ale powołując się na treść łączącego strony stosunku pracy – jako wynagrodzenie za pracę i odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Roszczenia powoda dochodzone w pozwie wynikają z prawa cywilnego (z przepisów o bezpodstawnym wzbogacaniu – art. 405 – 411 k.c.), ale nie oznacza to *per se*, że prawo cywilne decyduje, w jakim terminie dochodzi do ich przedawnienia. Byłoby tak wtedy, gdybyśmy mieli tu do czynienia ze sprawą nieuregulowaną w prawie pracy. Tymczasem przedawnienie jest w szerokim zakresie uregulowane w kodeksie pracy, co nie uprawnia do sięgania w tym zakresie po przepisy kodeksu cywilnego. Należy opowiedzieć się za szeroką interpretacją pojęcia „roszczenia ze stosunku pracy” jako obejmującego całokształt zobowiązań pracodawcy i pracownika związanych ze świadczeniem pracy na podstawie stosunku pracy. Jak słusznie zauważa się w piśmiennictwie, taka wykładnia usuwa niepewność prawa co do przedawnienia roszczeń. Jestem dlatego zdania, że powinno się jego zakresem objąć roszczenia powoda o: 1) zwrot wypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia do marca 2016 r., kiedy powód pracy nie świadczył, wszak umowa uległa rozwiązaniu w grudniu 2015 r. za porozumieniem stron, 2) zwrot odprawy wypłaconej mu jako świadczenia powiązanego z ustaniem stosunku pracy. Fakt, iż świadczenie zostało spełnione po ustaniu (zakończeniu stosunku pracy) bynajmniej nie może decydować o tym, czy było ono spełnione w ramach stosunku pracy (jako świadczenie ze stosunku pracy) czy też nie. Roszczeniem „ze stosunku pracy” jest każde roszczenie, którego podstawą jest świadczenie pracy w oparciu o stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę, bądź powołania, mianowania, wyboru (pozaumowne stosunki pracy). Oba świadczenia wypłacono powodowi na podstawie 9 ust. 2 i 3 umowy o pracę. Równie dobrze wyobrazić można sobie sytuację, że pracodawca nie wypłaciłby pozwanemu obu tych świadczeń i wystąpiłby on o ich zapłatę na drogę procesu. Z pewnością twierdziłby, że należą się mu one ze stosunku pracy łączącego go ze spółką. To samo świadczenie, w zależności od konfiguracji procesowej, nie może raz być roszczeniem ze stosunku pracy, a innym razem, jedynie związanym ze stosunkiem pracy. To w postępowaniu

niu sądowym o zapłatę (gdy świadczenia nie wypłacono) bądź o jego zwrot (gdy je wypłacono) przesądzone zostanie, czy należy się ono pracownikowi jako roszczenie ze stosunku pracy czy nie. Ocena, czy dana sprawa jest sprawą ze stosunku pracy, czy też inną sprawą jest uzależniona od tego, z jakim stosunkiem prawnym jest związane dochodzone roszczenie. Powód dochodzi świadczeń, które są związane ze stosunkiem pracy, jaki go łączył z pozwanym. W ocenie glosatora, w wyroku z 8 czerwca 2010 r., I PK 31/10 (LEX nr 818424) Sąd Najwyższy prawidłowo uznał, że roszczenie o zwrot nienależnie pobranego przez pracownika wynagrodzenia za pracę jest roszczeniem pracodawcy ze stosunku pracy, które przedawnia się w terminie 3 lat od spełnienia nienależnego świadczenia w określonym terminie jego wypłaty (art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 120 k.c. i art. 300 k.p.). Natomiast wyroku z 15 stycznia 2009 r., II PK 125/08 (OSNP 2010/15-16/180) błędnie przyjęto, że sprawa o zwrot nienależnie pobranych przez członka zarządu fundacji nagród, których podstawą były wewnętrzne regulaminy, a nie postanowienia umowy o pracę, jest sprawą o roszczenie związane ze stosunkiem pracy, a nie sprawą o roszczenie ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) (Musiała, 2011, s. 40). Treść stosunku pracy wyznaczona jest nie tylko postanowieniami umowy o pracę, ale także przepisami ustawy, rozporządzeń wydanych w ich wykonaniu, układów zbiorowych pracy czy regulaminów opartych na ustawie (autonomicznych źródeł prawa pracy). Wszystko to, co strony stosunku pracy otrzymują nienależnie (pracownik od pracodawcy, pracodawca od pracownika), co do zasady podlega zwrotowi i jest to obowiązek wynikający z przepisów kodeksu cywilnego stosowanych poprzez odesłanie z art. 300 k.p. do stosunku pracy. Treść stosunku pracy, wyznaczona przez umowę o pracę, ustawy, rozporządzenia, układy zbiorowe pracy, regulaminy oparte na ustawie decyduje o tym, co jest należne stronie stosunku pracy, a co stanowi bezpodstawne wzbogacenie (świadczenie nienależne). Niezależnie od tego, czy zwrotu nienależnego świadczenia uprawniony (pracodawca, pracownik) dochodzi w czasie trwania stosunku pracy, czy już po jego zakończeniu, i czy świadczenie, które kwalifikowane jest jako nienależne, zostało spełnione w czasie trwania stosunku pracy, czy po jego zakończeniu, roszczenie to ma zakotwiczenie w stosunku pracy. Jest więc roszczeniem ze stosunku pracy. Zwrot świadczeń otrzymanych nienależnie w ramach stosunku pracy stanowi problematykę prawa pracy. Skoro w wyniku złożonych procesów historycznych doszło do wyodrębnienia się prawa pracy z prawa cywilnego, a dodatkowo prawo pracy wykształciło własne terminy przedawnienia, nie ma podstaw, aby w tym zakresie sięgać do przepisów prawa cywilnego (por. Pisarczyk, 2016, s. 985). Zdaniem Pisarczyka, roszczeniami ze stosunku pracy są roszczenia mające swoją podstawę w prawach i obowiązkach składających się na treść stosunku pracy. Zauważa nie bez racji, że widoczna jest jednak tendencja, aby kwestię tę ujmować szerzej (Pisarczyk, 2016, s. 985). A. Surynt-Skorupa (2009, s. 65–68) stoi na stanowisku o konieczności stosowania

regulacji art. 291 k.p. i n. do wszystkich roszczeń ze stosunku pracy oraz z nim związanych z uwagi na specyfikę prawa pracy. Podkreśla ona pomocniczy charakter stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy i uznaje, że okresy przedawnienia stanowią sprawę unormowaną przepisami prawa pracy. W nauce wśród roszczeń majątkowych ze stosunku pracy wymienia się m.in. roszczenia o odprawy, odszkodowania czy zwrot zaliczek (Gersdorf, 2012, s. 1310). Rekapitułując, roszczeniem ze stosunku pracy jest także to odnoszące się do zwrotu bezpodstawnego wzbogacenia, w tym nienależnie otrzymanego świadczenia, wynikającego ze stosunku pracy.

Rozważyć należy teraz kwestię, czy złożenie przez powoda wniosku o zawezwanie do próby ugodowej doprowadziło do przerwy biegu przedawnienia. W tym kontekście Sąd Najwyższy przywołał w uzasadnieniu głosowanego wyroku art. 123 § 1 pkt 1 k.c., zgodnie z którym bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Można odnieść wrażenie, iż uszło jego uwagi, iż o przerwie biegu przedawnienia stanowi art. 295 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z nim bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Nie ma tu dlatego uzasadnienia odwoływanie się poprzez odesłanie zawarte w art. 300 kp. do kodeksu cywilnego. Przepis ten ma skądinąd treść niemal identyczną jak art. 123 § 1 pkt 1 k.c.

Ma natomiast rację Sąd Najwyższy, że za czynność przedsięwziętą przed sądem bezpośrednio w celu dochodzenia roszczenia uznać należy złożenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, a nie dopiero jego doręczenie drugiej stronie. W piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że uprawniony może przerwać bieg przedawnienia przez dokonanie właściwej czynności procesowej. Czynność ta może być dokonana przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym. Organami powołanymi do egzekwowania roszczeń są komornicy sądowi. Za czynności uprawnionego przerywające bieg przedawnienia uznaje się m. in.: wytoczenie powództwa o świadczenie będące przedmiotem roszczenia; złożenie przez powoda wniosku o wezwanie do udziału w sprawie na podstawie art. 194 § 1 lub 3 k.p.c.; oznaczenie przez powoda osób połączonych węzłem współuczestnictwa koniecznego, a niewystępujących w charakterze pozwanych (art. 195 § 1 k.p.c.); zmianę powództwa (art. 193 k.p.c.) polegającą na zgłoszeniu nowego roszczenia zamiast lub obok dotychczasowego; wniosek o zabezpieczenie powództwa (jeżeli nie jest zawarty w pozwie – art. 730 § 2 k.p.c.); wniosek o wszczęcie postępowania nieprocesowego, jeżeli jest ono drogą dochodzenia roszczenia (art. 618

§ 1 k.p.c.); wniosek o rozpoznanie sprawy przez sąd polubowny (jeżeli zapis na sąd polubowny był skuteczny; wyrok SN z 18 lutego 2005 r., V CK 467/04, LEX nr 395074); wniosek o nadanie tytułowi egzekucyjnemu klauzuli wykonalności (art. 781 i n. k.p.c.) – wobec rozumienia przesłanki „bezpośredniości” jako niemożliwości pominięcia danej czynności w drodze do uzyskania zaspokojenia roszczenia (uchwała SN z 16 stycznia 2004 r., III CZP 101/03, OSNC 2005/4/58), wniosek o stwierdzenie wykonalności wyroku sądu polubownego (art. 1212 i n. k.p.c.; odmiennie uchwała SN z 20 lutego 1974 r., III CZP 2/74, OSNCP 1975/2/18); wniosek o wszczęcie egzekucji (art. 796 k.p.c.), przy czym skutku w postaci przerwania biegu przedawnienia nie niweczy późniejsze umorzenie postępowania egzekucyjnego (co do umorzenia, gdy nastąpiło ono na wniosek wierzyciela odmiennie w wyroku SN z 19 listopada 2014 r., II CSK 196/14, OSNC 2015/12/145, uchwała SN z 19 lutego 2015 r., III CZP 103/14, OSNC 2015/12/137); zgłoszenie wierzycielności w postępowaniu upadłościowym i właśnie wniosek o zawezwanie do próby ugodowej – art. 185 k.p.c. (Machnikowski, kom. do art. 123 k.c., nb 2). W myśl nowelizacji kodeksu cywilnego, która weszła w życie 30 czerwca 2022 r., bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu co do roszczeń objętych wnioskiem o zawezwanie do próby ugodowej – przez czas trwania postępowania pojednawczego. Tym samym w obecnym stanie prawnym zawezwanie do próby ugodowej powoduje zawieszenie biegu terminu przedawnienia, a nie jego przerwanie. Do postępowań pojednawczych „wszczętych i niezakończonych” przed dniem wejścia w życie tej nowelizacji kodeksu cywilnego stosuje się jednak przepisy dotychczasowe. W nauce nie budzi przy tym wątpliwości, że czynności wszczynające postępowania zakończone przed tym dniem także mają skutek wynikający z dawnego prawa, nie nowego (art. 8 ustawy z 2 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2021 r., poz. 2459) (Strugała, 2022, kom. do art. 123 k.c., nb 17). Zawsze w opisanych wyżej przypadkach złożenie pozwu czy wniosku przerywa przedawnienie. Należy odróżniać skutki wniesienia pozwu od skutków doręczenia pozwu pozwanemu (Siedlecki, Świeboda, 1998, s. 190–191). Wniesienie pozwu wywołuje skutki procesowe i materialnoprawne. Jednym z materialnoprawnych skutków jest przerwa biegu przedawnienia roszczeń.

Okoliczność, że w sprawie o zawezwanie do próby ugodowej sąd nieprawidłowo uznał za skuteczne doręczenie odpisu wniosku pozwanemu na adres z systemu PESEL2-SAD, pomimo adnotacji poczty „adresat wyprowadził się” było dlatego w tym kontekście prawnie irrelewantne. Inaczej byłoby wtedy, gdy sąd wezwał w tamtej sprawie powoda do wskazania prawidłowego adresu zamieszkania pozwanego w terminie tygodniowym pod rygorem zwrotu wniosku, a następnie wobec niewykonania tego wezwania, zarządził prawomocnie o zwrocie wniosku. Powyższe jednak w sprawie nie miało miejsca. Ergo uznać należy, że roszczenia powoda z pozwu nie uległy przedawnieniu. Stały się wszak wymagalne 29 stycznia 2016 r. (z dniem ich spełnienia), a wniosek o zawezwanie do próby ugody powód nadał na pocztę 28 stycznia 2019 r. Niepodobna uznać, że złożenie tego wniosku stanowiło nadużycie procesowe. Przepisy prawa jasno stanowią, kiedy podjęta przez uprawnionego czynność procesowa (nieprocesowa) nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa/z wniesieniem wniosku w postępowaniu nieprocesowym. Ma to miejsce jedynie w przypadku zwrotu nieuzupełnionego pozwu (art. 130 § 2 k.p.c.), umorzenia postępowania zawieszonego (art. 182 § 2 k.p.c.) i cofnięcia pozwu (art. 203 § 2 k.p.c.). W uchwale Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1988 r., III CZP 24/88 (OSNCP 1989/9/137), uznano, że jakościowe przekształcenie powództwa niweczy przerwę biegu przedawnienia poprzednio dochodzonego roszczenia, jeżeli powód cofnął dotychczasowe żądanie przy zachowaniu wymagań przewidzianych przy cofnięciu pozwu (art. 203 k.p.c.), a sąd umorzył postępowanie w tym zakresie. Z kolei w uchwale z 21 listopada 2013 r., III CZP 66/13 (OSNC 2014/7-8/72) przyjęto, że nie ma wpływu na przerwanie biegu przedawnienia umorzenie postępowania na podstawie art. 505³⁷ § 1 k.p.c., czyli na skutek nieuiszczenia przez powoda opłaty uzupełniającej od pozwu w sprawie przekazanej do sądu właściwego miejscowo i rzeczowo na skutek braku podstaw do rozpoznania sprawy w elektronicznym postępowaniu upominawczym. Prawidłowe jest też stanowisko Sądu Najwyższego, że wadliwość postępowania sądu nie ubezskutecznia czynności podjętej bezpośrednio w celu dochodzenia roszczenia. Zatem gdyby przykładowo Przewodniczący błędnie uznał, że pozew jest dotknięty brakami formalnymi i następnie wobec ich nieuzupełnienia przez powoda zarządził zwrot pozwu, czego powód nie zaskarżył zażaleniem, pozew nie wywoła skutku w postaci przerwy biegu przedawnienia.

Bibliografia/References

- Gersdorf, M. (2012). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Lexis Nexis.
- Kirylo, H. (2013). Przedawnienie roszczeń przeciwko pożyczkobiorcy i poręczycielowi umowy pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (8).
- Korus, P. (2023). W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H. Beck.
- Łętowska, E. (2005). Glosa do wyroku SN z 18 marca 2005 r., II CK 556/04, *Państwo i Prawo* (10).
- Machnikowski, P. (2021). W: E. Gniewek, P. Machnikowski (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. C.H. Beck.
- Matuszak, M. (2024). W: W. Muszalski, K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H. Beck.

Musiąła, A. (2011). Głos do wyroku SN z 15 stycznia 2009 r., II PK 125/08, *Orzecznictwo Sądów Polskich* (3), poz. 3.

Pisarczyk, Ł. (2016). W: K.W. Baran (Red.). *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*. Wolters Kluwer.

Siedlecki, W., Świeboda, Z. (1998). *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*. Wydawnictwa Prawnicze PWN.

Strugała, R. (2022). W: P. Machnikowski (Red.), *Zobowiązania. Przepisy ogólne i powiązane przepisy Księgi I KC. Tom I. Komentarz*. C.H. Beck.

Suknarowska-Drzewiecka, E. (2018). *Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy*. Wydawnictwo Naukowe FREL.

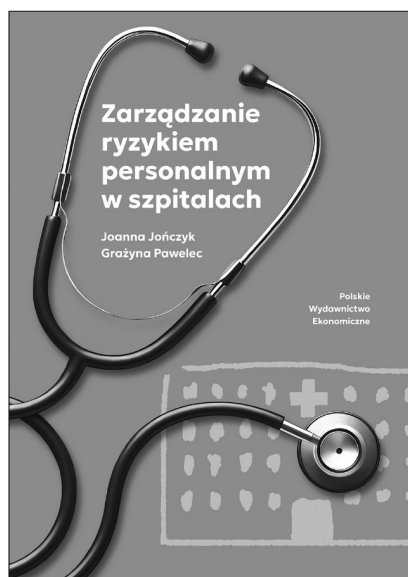
Surynt-Skorupa, A. (2009). *Przedawnienie roszczeń w prawie stosunku pracy*. Warszawa (maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece INP PAN).

Grzegorz Wolak, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor WSPiA Rzeszowskiej Szkoły Wyższej z siedzibą w Rzeszowie, Kolegium Prawa, Katedra Prawa Cywilnego i Prawa Pracy. Sędzia Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu. Autor publikacji z zakresu prawa cywilnego i indywidualnego prawa pracy.

Grzegorz Wolak, profesor at the WSPiA University of Rzeszow, College of Law, Department of Civil and Labour Law, Judge of District Court in Tarnobrzeg. Author of publications in the field of civil and individual labour law.



Monografia czerpie inspiracje z prac K. Wilbera i J. Wade'a, w których sformułowano teorię integralną. Podstawowy model objaśniający tę teorię to model AQAL. W monografii autor proponuje zaś własny model czterech sekwencji zarządzania, który jego zdaniem odpowiada kolejnym ćwiartkom modelu AQAL i pozwala zakotwiczyć proces zarządzania w obiektywnej rzeczywistości. Pozwala to przedstawić pewną procedurę zarządzania o charakterze teorii – integralną teorię zarządzania.



W polskim systemie ochrony zdrowia kluczową rolę odgrywają szpitale należące głównie do sektora publicznego. Zatem niezwykle ważną kwestią jest podnoszenie skuteczności ich działania z uwzględnieniem misji społecznej dotyczącej udzielania świadczeń zdrowotnych służących zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia. W kontradycji do tej misji stoi jednak efektywność ekonomiczna, która może powodować liczne trudności w funkcjonowaniu szpitali – de facto zwiększać ryzyko zarządzania nimi. Zasadniczym celem autorek niniejszej monografii jest identyfikacja ryzyka personalnego w szpitalach ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki szpitali publicznych oraz opracowanie zaleceń w tym zakresie.

Więcej informacji na: www.pwe.com.pl