



Sygn. akt III PK 123/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. F.  
przeciwko E. Spółce Akcyjnej w G.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 czerwca 2014 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 6 czerwca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu  
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Po rozpoznaniu sprzeciwu od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 27 grudnia 2012 r. zasądził od pozwanej E. S.A. na rzecz powódki M. F. kwotę 90.000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 16 czerwca 2011 r. oraz

orzekł o kosztach procesu, zaś Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6 czerwca 2013 r. oddalił apelację od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sądy obydwu instancji ustaliły, że Z. F. zatrudniony był przez pozwaną E. - w okresie od 1 września 1967 r. do 31 maja 2011 r. W dniu 5 maja 2011 r. strony zawarły porozumienie rozwiązujące łączącą je umowę o pracę z dniem 31 maja 2011 r. za dodatkowym świadczeniem w wysokości 150.000 zł, którego wypłata miała nastąpić do dnia 15 czerwca 2011 r. w kwocie 90.000 zł oraz do dnia 15 stycznia 2012 r. w kwocie 60.000 zł, a które wyczerpywało wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy, w tym wynikające z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), z postanowień powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz z postanowień umowy społecznej. Pracownik oświadczył, że zawarcie niniejszego porozumienia jest wyłącznie efektem jego wniosku oraz negocjacji z pracodawcą poziomu dodatkowego świadczenia. W związku z ustaniem stosunku pracy pracownik powinien otrzymać świadectwo pracy obejmujące informację o trybie rozwiązania umowy o pracę (tj. na mocy porozumienia stron) oraz informację o (współistniejącej) niedotyczącej pracownika przyczynie rozwiązania umowy. Sądy ustaliły, że Z. F. od dłuższego czasu był na zwolnieniu lekarskim z powodu ciężkiej choroby i w dniu 31 maja 2011 r. zmarł. Pozwana wystawiła zatem świadectwo pracy, w którym stwierdzone zostało, że stosunek pracy wygaś na skutek śmierci pracownika z dniem 31 maja 2011 r. Przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy w K., a następnie przed Sądem Okręgowym – Sądem Pracy w K., toczyło się postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy po zmarłym Z. F. Wprawdzie powództwo oddalono, jednakże orzekający w sprawie Sąd Okręgowy stwierdził między innymi, że z dniem 31 maja 2011 r. stosunek pracy łączący Z. F. z pozwaną wygaś wobec śmierci pracownika, ale z tym dniem doszło również do rozwiązania umowy o pracę na podstawie zawartego porozumienia z 5 maja 2011 r.

Spadkobiercami ustawowymi po zmarłym Z. F. są małżonka L. F. oraz córki M. F. i M. F. – G., które nie są uprawnione do renty rodzinnej po ojcu. W dniu 14

sierpnia 2012 r. spadkobierczynie zawarły umowę o dział spadku, dokonując częściowego działu spadku po zmarłym Z. F. bez spłat i dopłat w ten sposób, że przysługującą L. F. od pozwanej wierzytelność podzieliły odpowiednio: dla M. F. - w wysokości 90.000 zł i dla M. F. – G. - w wysokości 60.000 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi. Powódka poinformowała o powyższym fakcie pozwaną pismem z dnia 14 września 2012 r. Pismami z 1 sierpnia 2011 r. oraz z 18 kwietnia 2012 r. spadkobierczynie wezwały pracodawcę zmarłego Z. F. do zapłaty przedmiotowego świadczenia w łącznej kwocie 150.000 zł. Pozwana odmówiła stwierdzając, że nie doszło do sprostowania świadectwa pracy, tym samym brak podstaw do żądania zapłat, gdyż zawarte przez strony porozumienie wygasło wskutek śmierci pracownika. Aneksem z 24 października 2012 r. do umowy z 14 sierpnia 2012 r. o częściowy dział spadku strony umowy dodatkowo oświadczyły, że podtrzymują przeprowadzony dział spadku po zmarłym Z. F., a w przypadku uznania, że przelew zrealizowany na podstawie umowy z 14 sierpnia 2012 r. jest bezskuteczny - potwierdzają i dokonują przelewu w ten sposób, iż wierzytelność od E. przysługującą L. F. w łącznej kwocie 150.000 zł wraz z należnymi odsetkami, określona porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę z dnia 5 maja 2011 r. zawartym pomiędzy Z. F. a E., L. F. przelewa na rzecz M. F. w wysokości 90.000 zł wraz z odsetkami od dnia 16 czerwca 2011 r. i na rzecz M. F. – G. w wysokości 60.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej samej daty.

Sądy ustaliły nadto, że umowa społeczna z 19 lipca 2007 r. dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E., w art. 12 zapewniała pracownikom szczególną ochronę stosunku pracy oraz gwarancję zatrudnienia przez 120 miesięcy od wejścia umowy w życie. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi odszkodowanie w wysokości określonej w art. 15. W tym celu zawierano z poszczególnymi pracownikami porozumienia, które uwzględniały powyższe regulacje. Oprócz tego były wdrażane programy dobrowolnych odejść, które także realizowały warunki umowy społecznej.

Analizując roszczenia pozwu w kontekście obowiązujących przepisów Sąd drugiej instancji podkreślił, że redakcja przepisu z art. 63<sup>1</sup> k.p. wskazuje wyraźnie, iż

moment wygaśnięcia stosunku pracy ustawodawca wiąże z dniem śmierci pracownika, nie zaś jej chwilą. O wygaśnięciu stosunku pracy nie decyduje zatem chwila śmierci pracownika (godzina), co musiałoby prowadzić do wniosku, że śmierć pracownika była jedyną i wyłączną przyczyną ustania stosunku pracy Z. F. W okolicznościach niniejszej sprawy trudno upatrywać przewagi zdarzenia prawnego z mocy prawa nad czynnością prawną stron, aby na tej tylko podstawie stwierdzić, iż wobec śmierci pracownika porozumienie z dnia 5 lutego 2011 r. wygasło i pozwana nie jest już zobowiązana do realizacji świadczenia wzajemnego. Ustanie stosunku pracy z mocy prawa wskutek śmierci pracownika nie niweczy skuteczności oświadczeń woli stron stosunku pracy złożonych w trakcie jego trwania, w sytuacji gdy skutek w postaci ustania stosunku pracy w obu przypadkach nastąpił z upływem dnia 31 maja 2011 r. Zróżnicowanie przyczyn ustania stosunku pracy w tych okolicznościach faktycznych, zmierzając wyłącznie do pozbawienia osób uprawnionych po zmarłym pracowniku do zaspokojenia jego słuszných żądań, byłoby też niezgodne z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą uczciwości, uczciwego obrotu i słuszności, które niewątpliwie wiązać należy z zasadą, że umów trzeba dotrzymywać, a w nietypowych i wyjątkowych stanach faktycznych szczególne przepisy prawa nie powinny służyć uchyleniu się od podjętych zobowiązań.

Zdaniem Sądu odwoławczego, w sprawie nie miał też zastosowania przepis art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. Prawem majątkowym ze stosunku pracy w rozumieniu tego przepisu jest bowiem prawo majątkowe ściśle z tym stosunkiem pracy związane, czyli bezpośrednio z niego wynikające. Chodzi przy tym jedynie o takie prawa, które mają swe oparcie w prawie pracy. Tym samym inne prawa majątkowe pośrednio tylko związane ze stosunkiem pracy, a więc świadczenia ze stosunku pracy w szerokim znaczeniu, nie podlegają mechanizmom dziedziczenia ustalonym w komentowanym przepisie. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z roszczeniem nazwanym przez strony porozumienia jako dodatkowe świadczenie pieniężne, do którego zapłaty pracodawca zobowiązał się w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron. Kodeks pracy ani inne źródła prawa pracy, które wiązałyby strony porozumienia, nie przewidują, aby rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie związane było z roszczeniem pracownika o zapłatę jakiegokolwiek sumy.

Pracodawca podjął dobrowolnie decyzję o wypłacie tzw. dodatkowego świadczenia. Kontekst faktyczny zawartego porozumienia przekonuje, że źródłem zobowiązania do jego wypłaty nie był przepis rangi ustawowej, lecz umowa zawarta w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Świadczenie to niewątpliwie było związane z długoletnią pracą Z. F. u pozwanej oraz z rezygnacją z gwarancji zatrudnienia. Nie ma jednak podstaw do tego, aby kwalifikować je jako stricte odprawę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ani tym bardziej jako odszkodowanie ze stosunku pracy w rozumieniu art. 15 umowy społecznej z 19 lipca 2007 r. Dodatkowe świadczenie pieniężne określone w porozumieniu między pozwaną a Z. F. jest prawem majątkowym ze stosunku pracy w szerokim tego słowa znaczeniu. Ma ono charakter penalny i mieszany, nie wyczerpując w pełni ani pojęcia odprawy ani odszkodowania. W konsekwencji Sąd odwoławczy stwierdził, że świadczenie to nie jest prawem majątkowym ściśle związanym ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. i podlega dziedziczeniu na ogólnych zasadach prawa cywilnego (spadkowego).

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 30 § 1 k.p. w związku z art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. polegającego na uznaniu, że stosunek pracy ustał równocześnie z powodu dwóch równoważnych przyczyn: śmierci pracownika oraz czynności prawnej - rozwiązania umowy za porozumieniem stron, a nadto uznaniu, iż ustanie stosunku pracy z mocy prawa nie niweczy skuteczności oświadczeń woli stron stosunku pracy złożonych w trakcie jego trwania, w sytuacji gdy skutek (ustanie stosunku pracy) w obu przypadkach nastąpił z upływem tego samego dnia; 2/ art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 8 k.c. i art. 922 k.c. oraz art. 475 § 1 k.c. i art. 495 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i dokonaniu wykładni językowej art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. w oderwaniu od art. 8 § 1 k.c. i art. 922 k.c. oraz art. 475 § 1 k.c. i art. 495 § 1 k.c., a w konsekwencji uznaniu, że chwila śmierci pracownika nie ma znaczenia dla zobowiązań stron stosunku pracy i skutki wynikające z porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę zrealizowały się przy jednoczesnym wygaśnięciu stosunku pracy na skutek śmierci pracownika; 3/ art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z

art. 922 § 1 k.c. polegającego na ustaleniu, że prawo majątkowe wynikające z porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 maja 2011 r. nie jest prawem majątkowym ściśle związanym ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. i w konsekwencji uznanie legitymacji czynnej powódki.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa, a nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kwoty 122.962,55 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia i zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za obie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej wskazano, że zapadłe w sprawie rozstrzygnięcia stoją w sprzeczności nie tylko z przepisami prawa, ale również z zasadami logiki. Sytuacja prawna dla pracodawcy pozostaje bowiem niejasna. Zdaniem strony skarżącej, sam fakt śmierci pracownika w tym samym dniu, w którym do skutku miało dojść porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie może uprawniać do przyjęcia, że oba te czynniki spowodowały ustanie stosunku pracy. Sądy obydwu instancji uznały równoczesność ustania stosunku pracy z dwóch równoważnych przyczyn kierując się przekonaniem, że twierdzenia i działania strony skarżącej zmierzają wyłącznie do pozbawienia osób uprawnionych po zmarłym pracowniku zaspokojenia jego słuszných żądań, co sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą uczciwości, uczciwego obrotu i słuszności. Tymczasem rozstrzygnięcie powstałego zagadnienia prawnego zapadło wyłącznie z perspektywy sytuacji prawnej pracownika i jego spadkobierców, bez przeprowadzenia analizy, jakie skutki dla pracodawcy rodzi uznanie równoczesności ustania stosunku pracy. Doprowadziło to do sytuacji, w której pracodawca został zobowiązany nie tylko do zapłaty świadczenia określonego w zawartym z pracownikiem porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę, ale również do zapłaty odprawy pośmiertnej zgodnie z art. 93 k.p.

Według skarżącej, stosunek pracy ze Z. F. wygasł w związku ze śmiercią pracownika. Zgodnie z treścią art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p., śmierć osoby fizycznej jest zdarzeniem prawnym niezależnym od strony i powodującym utratę przez nią zdolności prawnej, co z kolei implikuje wygaśnięcie stosunku prawnego z mocy

samego prawa i nie jest wynikiem czynności prawnych podjętych przez strony tego stosunku. Norma wyrażona w art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. jest normą imperatywną, a jej zastosowanie nie może być wyłączone przez czynność prawną. Pomimo tego, że przepis art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. nie stanowi o chwili śmierci, to nie ma wątpliwości, że jest ona momentem decydującym dla utraty zdolności prawnej przez pracownika, niezależnym od określonego w tym przepisie momentu wywołania skutków prawnych tego zdarzenia. Skarżąca podtrzymała swoje twierdzenia podnoszone przed Sądami obu instancji i ponownie podkreśliła, że prymat zdarzenia prawnego „z mocy prawa” nad czynnością stron nie powinien budzić wątpliwości jako znajdujący oparcie w przepisach art. 58 § 1 k.c. i art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. W konsekwencji tego, śmierć pracownika spowodowała wygaśnięcie porozumienia z dnia 5 maja 2011 roku i zarazem wygaśnięcie z mocy art. 475 § 1 k.c. w związku z art. 495 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. obowiązku pozwanej zapłaty spornego świadczenia. O ile norma prawna wyrażona w art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. nie budziłaby wątpliwości w sytuacji, w której śmierć pracownika nastąpiłaby kilka dni przed umówionym dniem rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, o tyle na tle stanu faktycznego sprawy, gdy zgon i termin wynikający z porozumienia przypadły na ten sam dzień, istnieje potrzeba dokonania wykładni funkcjonalnej wskazanego przepisu prawa.

Kwalifikacja prawna świadczenia, o którym mowa w porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r., jest też istotna z punktu widzenia legitymacji czynnej powódki. Skarżąca zarzuca Sądowi Apelacyjnemu naruszenie art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z art. 922 § 1 k.c. przez błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że prawo majątkowe wynikające z porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 maja 2011 r. nie jest prawem majątkowym ściśle związanym ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. i w konsekwencji uznanie legitymacji czynnej powódki.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącego można się zgodzić.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć, od przypomnienia, że przedmiotem sporu jest prawo powódki M. F. do wypłaty zagwarantowanego w umowie zawartej w dniu 5 maja 2011 r. przez jej ojca Z. F. z pozwaną E. dodatkowego świadczenia z tytułu rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na wniosek pracownika w trybie porozumienia z dniem 31 maja 2011 r., a którego to prawa zmarły nie zrealizował wskutek śmierci, jaka nastąpiła w dacie, do jakiej miał trwać stosunek pracy.

Podstawowym zagadnieniem prawnym sprawy pozostaje zatem kwestia spełnienia przez ojca powódki określonej we wspomnianym porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r. przesłanki nabycia prawa do przedmiotowego świadczenia (tj. rozwiązania umowy o pracę we wskazanym trybie i dacie) w sytuacji faktycznego zbiegu dwóch sposobów ustania stosunku pracy. Dopiero bowiem pozytywna dla pracownika odpowiedź na to pytanie implikuje aktualność rozważań na temat przejścia spornej wierzytelności na następców prawnych zmarłego, a w konsekwencji – istnienia po stronie powódki legitymacji do wytoczenia niniejszego powództwa.

Warto zauważyć, że wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy ustawodawca wprowadził rozróżnienie dwóch sposobów ustania umowy o pracę, wyraźnie zaznaczając odrębność konstrukcji rozwiązania umowy od konstrukcji jej wygaśnięcia. O ile w świetle art. 30 § 1 i 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę następuje w drodze czynności prawnych strony lub obydwu stron ukierunkowanych na wywołanie tego rodzaju skutku (przy uwzględnieniu kontrowersji, które budzi w doktrynie kwalifikacja prawna rozwiązania umów terminowych z upływem czasu, na jaki zostały zawarte), o tyle w myśl art. 63 k.p. do wygaśnięcia umowy dochodzi z mocy samego prawa, w razie wystąpienia określonych zdarzeń, z jakimi ustawodawca wiąże tego rodzaju konsekwencje. Jednym z przypadków wygaśnięcia umowy o pracę jest zgodnie z art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. śmierć pracownika. Osobisty charakter świadczenia pracy podporządkowanej, do jakiej stosownie do art. 22 § 1 k.p. zobowiązany jest pracownik na podstawie umowy o pracę sprawia, że wraz ze śmiercią łączący go z pracodawcą stosunek pracy traci byt prawny.



Ściśle skonkretyzowany element osobowy, stanowiący jedną z immanentnych cech stosunku pracy, nie pozwala na wstąpienie w miejsce zmarłego pracownika jego następców prawnych.

Godzi się podkreślić, że przepisy dawnych rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323 ze zm.) oraz o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324 ze zm.) łączyły ustanie (wedle nazewnictwa tychże aktów – rozwiązanie) umów o pracę z chwilą śmierci pracownika (również art. 922 § 2 k.c. stanowi o wygaśnięciu chwilą śmierci spadkodawcy praw i obowiązków ściśle związanych z osobą zmarłego). Natomiast zgodnie z art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. wygaśnięcie umowy o pracę następuje nie z chwilą lecz z dniem śmierci pracownika. Ta odmienność obecnej regulacji Kodeksu pracy w stosunku do poprzednio obowiązujących aktów normujących problematykę zawierania i funkcjonowania umów o pracę, a także w relacji do przepisów prawa cywilnego, nie jest przypadkowa i ma swoje istotne konsekwencje dla bytu stosunku prawnego wykreowanego umową o pracę. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas - zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* - nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni. W takim wypadku wykładnia pozajęzykowa może jedynie dodatkowo potwierdzać, a więc wzmacniać, wyniki wykładni językowej wykładnią systemową czy funkcjonalną. Literalna wykładnia art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. prowadzi zaś do wniosku, że stosunek pracy nie wygasa w chwili śmierci pracownika (czyli w dniu i godzinie określonej w akcie zgonu), lecz dopiero z upływem dnia śmierci, tj. o godzinie 24.00 tegoż dnia. Mimo, że przyjęcie takiej interpretacji przepisu budzi wątpliwości natury logicznej (oznacza bowiem, że stosunek pracy trwa nadal do końca dnia, chociaż jedna z jego stron nie żyje) i systemowej (w myśl art. 8 § 1 k.c. moment śmierci człowieka wyznacza wszak kres jego zdolności prawnej, a sama śmierć pracownika wyklucza osobiste świadczenie pracy, do jakiej jest on zobowiązany w świetle art. 22 § 1 k.p. i oznacza zgodnie z art. 922 § 2 k.c. wygaśnięcie wszelkich praw i obowiązków ściśle związanych z osobą zmarłego), w doktrynie zauważa się, iż ustawodawca świadomie użył w

przepisie sformułowania „z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa”, przesądzać w ten sposób, że w kwestii zakresu uprawnień pracowniczych uważa się, iż stosunek pracy wygasł z upływem dnia, w którym pracownik zmarł. Oznacza to, że ustawodawca wprowadził w ten sposób swoistą fikcję prawną. Względy funkcjonalne przemawiają zaś przeciwko odchodzeniu od rezultatów językowej wykładni przepisu, m.in. z uwagi na konieczność precyzyjnego określenia okresu zatrudnienia pracownika i związanych z tym świadczeń (por. E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006, s. 25 – 26).

Wypada zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy nie tylko nie hierarchizują sposobów ustania stosunku pracy ani nie ustanawiają prymatu jednych nad drugimi, ale w ogóle nie regulują kwestii zbiegu dwóch lub więcej tychże sposobów, mimo iż sytuacje takie mogą zaistnieć w teorii i praktyce, czego przykładem jest niniejszy spór. Wobec niewykluczenia przez ustawodawcę możliwości owego zbiegu i niewskazania, który z zaistniałych sposobów ustania umowy o pracę należałoby w takim przypadku uznać za wiodący, trzeba zgodzić się ze stanowiskiem Sądów obu instancji, że w przedmiotowej sprawie z upływem dnia 31 maja 2011 r. doszło do ustania stosunku pracy łączącego Z. F. z pozwaną E. zarówno w drodze rozwiązania za porozumieniem stron jak i wygaśnięcia wskutek śmierci pracownika. Wygaśnięcie przedmiotowego stosunku pracy z mocy art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. nie zniweczyło skutków zawartej wcześniej przez strony umowy o zakończeniu tego stosunku w trybie porozumienia (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), a tym samym nie wykluczyło spełnienia przez ojca powódki prawa do dodatkowego świadczenia przewidzianego tą umową. Pozostaje zatem rozważyć kwestię ewentualnego przejścia tegoż prawa na następców prawnych zmarłego.

O ile obowiązek osobistego świadczenia pracy wyklucza sukcesję stosunku pracy na następców prawnych zmarłego pracownika, o tyle śmierć pracownika, powodując wygaśnięcie umowy o pracę, nie ma wpływu na istnienie i rozmiar nabytych przez pracownika za życia i niezaspokojonych do dnia ustania stosunku pracy praw majątkowych wynikających z tego stosunku. Wprawdzie w świetle art. 922 § 1 i 2 k.c. przedmiotem dziedziczenia mogłyby być wszelkiego rodzaju obowiązki i prawa majątkowe zmarłego pracownika niezwiązane ściśle z jego osobą, jednak stoi temu na przeszkodzie przepis art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym

prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki do uzyskania renty rodzinnej.

Regulacja zawarta w art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. ustanawia niezależny od dziedziczenia porządek następstwa prawnego w zakresie sukcesji praw majątkowych ze stosunku pracy. Stanowi ona unormowanie odrębne w odniesieniu do ogólnych reguł prawa spadkowego. W treści art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. ustawodawca jednoznacznie wskazał na konieczność kierowania się przy rozpatrywaniu roszczeń dotyczących praw majątkowych ze stosunku pracy zasadami odmiennymi od regulacji obowiązującej w przepisach prawa spadkowego. Zgodnie z brzmieniem art. 922 § 2 k.c., ze spadku wyłączone są prawa i obowiązki spadkodawcy ściśle związane z jego osobą oraz prawa, które z chwilą jego śmierci przechodzą na oznaczone osoby niezależnie od tego, czy są one spadkobiercami. Wynika stąd, iż jeżeli pewne prawa z chwilą śmierci uprawnionego przechodzą z mocy przepisu szczególnego na określone osoby niezależnie od tego, czy należą one do grona spadkobierców (ustawowych lub testamentowych), to przejście to nie jest dziedziczeniem, chociażby nawet krąg tych osób pokrywał się z kręgiem spadkobierców albo dany przepis szczególny odsyłał w tym zakresie do prawa spadkowego (R. Ciechański, T. Liszcz, Następstwo prawne po zmarłym pracowniku, *Nowe Prawo* 1969, s. 1770; T. Liszcz, Skutki prawne śmierci pracownika i śmierć pracodawcy w zakresie stosunku pracy, *PiZS* 1997 nr 7 – 8, s. 29 i nast.). Osoby uprawnione do żądania od pracodawcy realizacji praw majątkowych ze stosunku pracy na podstawie art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. co do zasady będą jednocześnie spadkobiercami zmarłego pracownika. Przyjęta w przepisie regulacja pozwala osobom najbliższym szybciej zaspokoić roszczenia, bez potrzeby prowadzenia postępowania o stwierdzenie nabycia spadku, również wtedy, gdy odrzucają one spadek z powodu jego nadmiernego zadłużenia. W razie, gdy wskazane w art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. osoby nie będą jednocześnie spadkobiercami zmarłego, realizacja praw majątkowych ze stosunku pracy – w myśl tego przepisu – będzie materialnym wsparciem w trudnym dla nich okresie po stracie żywiciela. Ratio legis tego przepisu polega na ochronie sytuacji majątkowej osób, które do śmierci pracownika były z nim związane finansowo. Celem przepisu jest szybkie zabezpieczenie interesów osób uprawnionych, bez zbędnego

formalizmu wynikającego z konieczności przeprowadzenia postępowania spadkowego.

Według reżimu określonego w art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p., po śmierci pracownika na jego małżonka i osoby bliskie uprawnione do renty rodzinnej przechodzą jednak tylko te prawa majątkowe ze stosunku pracy, nabyte przez pracownika za życia i niezaspokojone do dnia jego zgonu, które nie mają charakteru osobistego, gdyż te ostatnie z mocy art. 922 § 2 k.c. wygasają z chwilą śmierci osoby, której przysługują.

W nauce prawa zauważa się, że skoro śmierć pracownika nie implikuje sukcesji, przejścia stosunku pracy na członków rodziny zmarłego, osoby te nie staną się podmiotami uprawnień pierwotnych z tego powodu, iż uprawnienia te przysługują wyłącznie pracownikowi, są bowiem stałym elementem treści każdego stosunku zatrudnienia. Stosunki o charakterze osobistym i wynikające z nich prawa i obowiązki o charakterze niemajątkowym, jak również prawa i obowiązki majątkowe ściśle związane z osobą zmarłą wygasają z chwilą jej śmierci. Regulacja art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. stanowi natomiast dla członków rodziny zmarłego pracownika gwarancję prawnej możliwości domagania się od pracodawcy zrealizowania określonych roszczeń. Istotą uprawnienia wtórnego jest bowiem aktualna możliwość żądania od pracodawcy konkretnego zachowania się, zgodnego z treścią odpowiadającego mu uprawnienia pierwotnego. Choć ustawodawca w redakcji art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. użył sformułowania „prawa majątkowe”, to przez pojęcie „prawa” należy rozumieć „roszczenia”, czyli uprawnienia wtórne (M. Świącicki, Prawo pracy, Warszawa 1970, s. 148). Podkreśla się również, iż jakkolwiek prawo pracy stanowi samodzielną gałąź polskiego systemu prawnego, to korzysta ono ze wspólnej wszystkim gałęziom prawa podstawy aksjologicznej jego norm. Wielość powiązań i wzajemne oddziaływanie między normami prawnymi różnych gałęzi prawa jednego systemu jest znamienne dla jego wewnętrznej struktury i zachowania jedności. Szczególnie mocne związki między prawem pracy a prawem cywilnym zachodzą w sferze treściowej, co przede wszystkim przejawia się w regulacji art. 300 k.p., odsyłającej w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do odpowiedniego stosowania do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Stąd też użyte w

art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. pojęcie „praw majątkowych” powinno być definiowane w duchu powszechnie akceptowanego w prawie cywilnym znaczenia tego zwrotu (E. Włodkowska, Prawa majątkowe ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku, PiZS 2001 nr 10, s. 10; E. Hofmańska, Konsekwencje prawne śmierci pracownika, Warszawa 2006, s. 65). Na gruncie tej ostatniej gałęzi prawa przyjmuje się zaś, że prawo wynikające ze stosunku prawnego ma majątkowy charakter wtedy, gdy bezpośrednio jest uwarunkowane interesem ekonomicznym podmiotu uprawnionego (S. Grzybowski (w): System prawa cywilnego, część ogólna, t. I pod red S. Grzybowskiego, Ossolineum 1981, s. 234; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 2001, s. 138; J.S. Piątkowski, Prawo spadkowe. Zarys wykładu, Warszawa 2002, s. 37, Z. Radwański, Zarys części ogólnej prawa cywilnego, Warszawa 1979, s. 77). Mającemu źródło w stosunku prawnym prawo o charakterze majątkowym odpowiada zaś skorelowany z nim obowiązek prawny o takim samym charakterze. Pracownikowi przysługuje zatem wynikające ze stosunku pracy prawo majątkowe, jeśli pracodawca zobowiązany jest do spełnienia świadczenia mającego dla uprawnionego realną wartość ekonomiczną.

W doktrynie i judykaturze postuluje się szerokie rozumienie pojęcia praw majątkowych „ze stosunku pracy”, wyłączonych ze spadku przez regulację art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p., a więc rozumienie zbliżone do wykładni art. 242 § 1 k.p., dotyczącego dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej, czyli wszelkich roszczeń z tytułu nawiązania, realizacji i rozwiązania tego stosunku (T. Liszcz, Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy, PiZS 1997 nr 7-8, s. 32). Pojęciem tym obejmuje się zatem wynagrodzenie za pracę *sensu largo* (wynagrodzenie za pracę wykonaną, składające się z wynagrodzenia zasadniczego i wszelkich dodatków, a także wynagrodzenie za niewykonywanie pracy, jak wynagrodzenie z art. 37 § 1, art. 47, art. 49, art. 57, art. 81, art. 92, art. 172, art. 185 § 2, art. 188, art. 210 § 3, art. 229 § 3, art. 257 k.p. oraz wynagrodzenie należne w przypadkach zwolnień od pracy określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy – Dz.U. Nr 60, poz. 28), jak również świadczenia o charakterze

deputatowym i ekwiwalenty pieniężne za nie (poza świadczeniami ściśle związanymi z osobą pracownika, jak bony żywieniowe), świadczenia kompensacyjne będące formą rekompensaty z tytułu dodatkowych kosztów poniesionych przez pracownika w związku ze świadczeniem pracy (należności z tytułu podróży służbowych, ryczałty za używanie własnego środka lokomocji, własnych narzędzi pracy czy własnej odzieży roboczej), odszkodowania (za przedmioty zniszczone lub utracone w wyniku wypadku przy pracy, z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, mobbingu, nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy, niewydania świadectwa pracy) oraz nagrody jubileuszowe i odprawy (emerytalne i rentowe, z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika), jeśli pracownik nabył prawo do tychże świadczeń za życia, a nie zostały one spełnione przez pracodawcę do chwili śmierci uprawnionego. Podstawą owych uprawnień mogą zaś być przepisy wszelkich aktów należących do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., jak również czynności prawne stron kreujące stosunek pracy lub dokonywane w trakcie trwania tegoż stosunku. Nie można bowiem zapominać, że treść stosunku pracy zasadniczo kształtują same strony, przy czym zgodnie z art. 18 § 1 k.p. nie mogą tego czynić w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy na niekorzyść pracownika. W tym kontekście nie można podzielić poglądu Sądów orzekających w niniejszej sprawie, że skoro sporne dodatkowe świadczenie pieniężne nie jest przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy rangi ustawy, lecz do jego spełnienia na rzecz Z. F. pozwana E. S.A. zobowiązała się dobrowolnie w porozumieniu zawartym przez strony stosunku pracy w dniu 5 maja 2011 r., to nie jest ono objęte hipotezą normy art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. O wyłączeniu prawa do tego świadczenia spod dziedziczenia ustawowego lub testamentowego nie przesądza również jego - akcentowany przez Sąd drugiej instancji - mieszany, odszkodowawczo – penalny charakter. Prawo to ma niewątpliwie majątkowy wymiar i ustanowione zostało wolą stron stosunku pracy w nawiązaniu do obowiązującej w Spółce umowy społecznej z 17 lipca 2007 r., dotyczącej zabezpieczenia praw interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E. i zawierającej stosowne gwarancje zatrudnienia dla pracowników, oraz do programu dobrowolnych odejść, stanowiąc

swoistą rekompensatę za rezygnację przez ojca powódki z owej gwarancji i zarazem gratyfikację za wieloletnią pracę. Przedmiotowe świadczenie jest więc świadczeniem zbliżonym do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) i – zgodnie z treścią porozumienia - odprawę tę zastępuje. Prawo do niego należy zatem do kategorii praw majątkowych ze stosunku pracy i po śmierci pracownika z mocy art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. podlega przejściu na żonę zmarłego i osoby uprawnione do renty rodzinnej po nim. Nie wchodząc do spadku po zmarłym pracowniku, nie mogło być więc przedmiotem działu spadku dokonywanego w trybie przepisów Kodeksu cywilnego. Nie oznacza to jednak braku legitymacji powódki (jako osoby nieuprawnionej do renty rodzinnej po ojcu, a przez to nieobjętej hipotezą normy art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p.) do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o realizację przez pracodawcę tegoż prawa. Pozostaje bowiem kwestia oceny ważności i skuteczności cesji spornej wierzytelności, dokonanej aneksem do umowy o dział spadku. To istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zagadnienie nie było jednak tematem rozważań Sądu drugiej instancji i wykracza poza zakres kognicji Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym.

Mając powyższe na względzie, z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji.