



Sygn. akt I PK 219/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)
SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)
SSN Jerzy Kwaśniewski

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa T. S.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w D.
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz
wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 24 lipca 2009 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 czerwca 2008 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego,**
- 3. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w K. na rzecz r. pr. A. Ś. kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) powiększoną o kwotę podatku od towarów i usług tytułem**

kosztów nieopłaconej pomocy prawnej wykonywanej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2008 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w D. zasądził od Urzędu Miejskiego w D. na rzecz T. S. kwotę 15.660,- zł tytułem odszkodowania. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej przywrócenia do pracy. Z ustaleń Sądu Pracy wynikało, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2011 r. na stanowisku pełnomocnika Prezydenta ds. rozliczeń inwestycji miejskich. Strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 5 czerwca 2007 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę podał zmianę struktury organizacyjnej Urzędu - reorganizacja związana z likwidacją stanowisk. Sąd ustalił, iż w nowym Regulaminie Organizacyjnym obowiązującym od 15 grudnia 2006 r. nie ma już stanowiska pełnomocnika Prezydenta ds. rozliczeń inwestycji miejskich i faktycznie stanowisko takie w Urzędzie Miejskim w D. nie funkcjonuje. Sąd pierwszej instancji zważył, że w dacie wypowiedzenia powód był objęty szczególną ochroną przewidzianą w art. 39 k.p., gdyż w dniu 5 czerwca 2007 r. miał ukończone 61 lat, a z chwilą ukończenia 65 lat uzyskałby prawo do emerytury. Likwidacja stanowiska pracy powodowała uprawniała pracodawcę jedynie do wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy co byłoby zgodne z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z tego względu Sąd uwzględnił na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 50 § 3 i 4 k.p. Natomiast żądanie przywrócenia do pracy Sąd uznał za pozbawione podstawy prawnej co wynika z treści art. 50 § 3 k.p.

Na skutek apelacji powoda od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2008 r. apelację oddalił. Sąd mając na

uwadze. iż w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód domagał się przywrócenia do pracy i żądanie to podtrzymywał w dacie zamknięcia rozprawy. Natomiast w złożonej apelacji nie kontynuował tego żądania, lecz wystąpił z innym, którego dotychczas nie sformułował. Sąd stwierdził, że nie było to dopuszczalne w świetle art. 383 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem w postępowaniu apelacyjnym nie można występować z nowymi roszczeniami. Oznacza to, że jeżeli nawet Sąd pierwszej instancji orzekł tu o odszkodowaniu to żądanie dalej idącego odszkodowania nie było dopuszczalne. Powód wywodził je w oparciu o zupełnie inne przesłanki niż te którymi kierował się Sąd pierwszej instancji zasądzając odszkodowanie. Z treści apelacji wynikało, że powód zmierzał do wykazania podstaw odpowiedzialności w oparciu o przepisy prawa cywilnego, co nie było dotychczas przedmiotem rozważań. Sąd wskazał ponadto, że „żądanie” w rozumieniu art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. jest treścią powództwa i ono określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd. Należy mieć na uwadze, że spór w niniejszej sprawie nie dotyczył odszkodowania w kwocie wyższej niż limitowane w art. 50 k.p., lecz przywrócenia do pracy. Tym samym dalej idące żądania powoda w przedmiocie odszkodowania nie mogą być objęte rozpoznaniem w postępowaniu apelacyjnym, w ramach następnego stadium tej samej sprawy z jednoznacznie określonym już żądaniem pozwu dotyczącym innego roszczenia – tj. przywrócenia do pracy. Z powyższych powodów Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Na powyższe orzeczenie powód wniósł skargę kasacyjną zarzucając w niej naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 383 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i oddalenie apelacji ze względu na rzekome wysunięcie nowego żądania na etapie postępowania apelacyjnego podczas, gdy powód nie rozszerzył żądania pozwu na etapie postępowania apelacyjnego, skoro pismem procesowym z dnia 13 lipca 2007 r. wniesionym do Sądu pierwszej instancji, powołując się na art. 193 k.p.c., rozszerzył swoje powództwo i obok żądania uznania bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę i orzeczenia przywrócenia do pracy, wniósł także o zasądzenie od pozwanego „(...) wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w raz z odsetkami naliczаныmi od dnia 4 czerwca 2007 r. do dnia zapłaty.". Zatem już przed Sądem pierwszej instancji powód wysunął

roszczenie o charakterze odszkodowawczym, a następnie wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżył „(...) w części dotyczącej roszczenia odszkodowawczego”

Nadto w skardze został podniesiony zarzut naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c. poprzez ich błędną wykładnię, prowadzącą do wniosku, iż domaganie się zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy pracownika objętego ochroną wynikającą z art. 39 k.p., a z którym w sposób niegodny z prawem rozwiązano umowę o pracę, wskazując jako podstawę tego roszczenia art. 415 k.c., wobec braku unormowania tej kwestii przepisami prawa pracy, jest wysunięciem nowego żądania w sytuacji, gdy uprzednio domagano się zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, lecz bez wskazywania materialnej podstawy takiego żądania. Uzasadniając przedstawioną wyżej podstawę kasacyjną powód wskazał, iż: Trybunał Konstytucyjny w swoim wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. wydanym w sprawie o sygn. akt SK 18/05, orzekł, iż art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest nie zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. W wyżej wymienionym wyroku Trybunał wskazał, iż na podstawie art. 300 k.p., należy odpowiednio stosować właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i następne lub art. 471 k.c. i następne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Na wstępie wskazać należy, że kwestia następstw prawnych niezgodnego z prawem rozwiązania umów terminowych, w tym także roszczeń jakie przysługują w takiej sytuacji na podstawie przepisów kodeksu pracy została już wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie ze stanowiskiem, które skład orzekający w niniejszej sprawie podziela, zawartym w wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308, M.Prawn. 2000/10/654 - wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedaniu tych umów nie stwarza po

stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.). Z kolei w myśl wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009/5-6/57- przyjąć należy, iż po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem (poza sytuacją określoną w art. 50 § 5 k.p.) nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i dlatego, gdy pracownik ogranicza powództwo tylko do tego roszczenia, to niemożliwe jest zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Oceniona wyżej w powołanych orzeczeniach Sądu Najwyższego rola ustawodawcy w limitowaniu roszczeń przysługujących pracownikowi w przypadku rozwiązania umów o pracę wskazuje, że pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony, poza sytuacją z art. 50 § 5 k.p., nie ma roszczeń alternatywnych, lecz wyłącznie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p. Prowadzi to do wniosku, że wyrażenie z art. 477¹ k.p.c. o „przysługujących” pracownikowi alternatywnie roszczeniach obejmuje tylko roszczenia wyraźnie określone przez ustawodawcę w prawie pozytywnym. Odmienna, szersza interpretacja, rodziłaby wątpliwości procesowe dalej idące niż te, które były rozważane w uchwale z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98 (OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). Zagadnienie dotyczyło alternatywnych roszczeń wyraźnie określonych w prawie pozytywnym z art. 56 k.p. (podobnie jest w art. 45 § 1 k.p.). Uchwała potwierdziła, że uzyskanie jednego roszczenia likwiduje spór jednocześnie co do roszczenia alternatywnego. Jeżeli więc w sprawie pracowniczej miałyby być rozpoznawane roszczenie alternatywne nieokreślone jako takie w ustawie, to tylko według ogólnych zasad procesowych. Powództwo musiałoby przede wszystkim wykazać alternatywny charakter roszczenia i odpowiednie uzasadnienie faktyczne. Na podstawie art. 477¹ k.p.c. sąd pracy może orzekać o roszczeniu alternatywnym, nawet niezgłoszonym, któremu nadano wyraźnie taką treść i charakter w ustawie. W takiej sytuacji sąd pracy może orzekać tylko w ramach zakreślonych przez ustawodawcę, co jedynie potwierdza konkluzję, że przysługujące pracownikowi roszczenia alternatywne to tylko te, które ustawodawca określił tak w prawie materialnym.

Powód nie miał roszczenia alternatywnego. Przepis art. 50 § 3 k.p. dla jego sytuacji przewidywał tylko roszczenie o odszkodowanie. Potwierdza to orzecznictwo (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPIUS 2000 nr 8, poz. 308), nawet w sytuacji związanej ze szczególną ochroną pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997 r., I PKN 407/97, OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 590). Tym samym nietrafne jest stanowisko skarżącego, że w jego sytuacji nie było wykluczone również roszczenie o przywrócenie do pracy wobec szczególnej ochrony zatrudnienia. Ustawodawca wyraźnie określił, że w następstwie rozwiązania umowy terminowej z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. A zatem rozszerzenie pozwu o żądanie odszkodowania przed Sądem pierwszej instancji nie mogło stanowić uzasadnionego zarzutu kasacyjnego w niniejszej sprawie, bowiem gdyby przedmiotem sporu byłoby jedynie roszczenie o przywrócenie do pracy - Sąd pierwszej instancji winny byłby stwierdzić, że roszczenie to podlega oddaleniu jako niedopuszczalne. Przy braku powództwa o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p. Sąd pierwszej instancji nie mógłby zasądzić takiego świadczenia. W takiej sytuacji gdyby powództwo w niniejszej nie zostałoby rozszerzone o odszkodowanie (pismem procesowym z dnia 13 lipca 2007 r.), to niemożliwe byłoby zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. Z tych samych przyczyn procesowych dochodzenie odszkodowania nie byłoby możliwe dopiero przed drugą instancją.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c. poprzez ich błędną wykładnię należy podkreślić, że zawarta w kodeksie pracy regulacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ma charakter wyczerpujący, co wyklucza możliwość zasądzenia odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Powyższa konstatacja ma uzasadnienie w tym, że przepisy prawa cywilnego stosuje się z mocy art. 300 k.p. do stosunku pracy tylko wtedy, gdy „sprawa nie jest unormowana przepisami prawa pracy”, a więc gdy w regulacji stosunku pracy istnieje luka.

Zasady dochodzenia szkód wyrządzonych przez niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie stosunku pracy określone zostały w kodeksie pracy. Jest to regulacja wyczerpująca i różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego. Uwzględnia ona specyfikę stosunków pracy i szczególne potrzeby wynikające ze swoistego wyważenia interesów pracownika i pracodawcy. Oparta jest też na pewnym uproszczeniu przesłanek i elementów konstrukcyjnych poszczególnych świadczeń, przy założeniu, że dochodzenie roszczeń przez pracowników ma być względnie proste i pewne, oraz przy ograniczeniu roli kryteriów ocennych, a także przy przyjęciu, że w pewnych wypadkach uzyskiwane przez pracownika świadczenie będzie wyższe od poniesionej przez niego szkody, w innych zaś będzie pokrywało ją tylko częściowo. Ograniczenie wysokości świadczeń majątkowych na rzecz pracownika w związku z pozostawaniem przez niego bez pracy do wysokości np. trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 47¹ k.p.), wynagrodzenia za czas, do którego upływu miała trwać umowa zawarta na czas określony, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 50 § 4 k.p.), trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 57 § 1 k.p.), czy odszkodowania ograniczonego do poziomu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.), pozwala na sformułowanie ogólnej zasady ograniczonego odszkodowania w przypadku bezprawnego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę przez pracodawcę.

Skoro kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie (odpowiedzialności odszkodowawczej) do przepisów prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. Oznacza to tym samym, że wyłączone jest stosowanie także przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z odpowiedzialnością cywilnoprawną, zwłaszcza zaś z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych. Innymi słowy, mimo że zachowanie pracodawcy może w sobie nosić cechy zawinienia, to jednak nie może być ono równocześnie kwalifikowane jako czyn niedozwolony, naruszający

powszechnie obowiązujący porządek prawny. Odwołanie się przez powoda do konstrukcji czynu niedozwolonego jest więc nieuzasadnione, gdyż nie może ona uzasadnić odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, albowiem regulacja kodeksu pracy wyłącza w tym wypadku stosowanie zasad odpowiedzialności cywilnej. Dlatego też nie może uzasadniać jego żądania powoływanie się przez niego na art. 415 k.c. Na marginesie powołany w skardze kasacyjnej wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem jego przedmiotem była ocena innych przepisów kodeksu pracy pod względem zgodności z Konstytucją, niż te które miały zastosowanie w niniejszej sprawie (art. 50 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sad najwyższe na podstawie art. 398¹⁴ oddalił skargę kasacyjną.

/tp/