



Sygn. akt II PK 264/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko S. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie i odszkodowanie za naruszanie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 marca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka K. S. w pozwie z dnia 24 lipca 2009 r., skierowanym przeciwko pozwanemu P. S.A. w W., wniosła o:

- ustalenie, że naruszono zakaz równego traktowania w zatrudnieniu;
- zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu równego traktowania w zatrudnieniu;

Kolejnym pozwem z dnia 2 czerwca 2010 r. domagała uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 14 maja 2010 r. o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

W trzecim pozwie z dnia 13 lipca 2010 r. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w W. połączył sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokiem z dnia 24 września 2013 r.: oddalił powództwo o ustalenie i odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (pkt I); oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (pkt III); oddalił powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (pkt V); a w punktach II, IV i VI zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty procesu należne od poszczególnych roszczeń.

Po rozpoznaniu apelacji powódki, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 30 maja 2015 r., w pkt 1, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III, IV, V i VI w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w S. Spółce Akcyjnej w W. (następcy P. S.A. w W.) na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przyjmując, że wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 9.900 zł z uwzględnieniem świadczeń wypłaconych powódce w tym okresie z tytułu zasiłku chorobowego i opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego pod warunkiem zgłoszenia przez nią gotowości do pracy; a w pkt 2, w pozostałym zakresie oddalił apelację.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 5 maja 2003 r. Powódka pracowała na stanowisku Dyrektora Pionu Sprzedaży i Marketingu, za wynagrodzeniem 9.900 zł. Podlegała bezpośrednio wiceprezesowi zarządu ds. usług i była zobowiązana do stosowania się do uchwał, zarządzeń,

decyzji i innych poleceń oraz wskazówek zarządu. W okresie od dnia 3 września 2009 r. do dnia 20 stycznia 2010 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego w związku z urodzeniem drugiego dziecka, a w okresie od dnia 21 stycznia 2010 r. do dnia 3 lutego 2010 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pismem z dnia 21 kwietnia 2010 r. powódka wniosła na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. o obniżenie wymiaru czasu pracy do wysokości 9/10 etatu w okresie 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, to jest od dnia 14 maja 2010 r. W odpowiedzi na podanie pracodawca zmniejszył wymiar czasu pracy powódki do 9/10 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 9.900 zł miesięcznie. Pismem z dnia 14 maja 2010 r. pozwany wypowiedział powódce warunki pracy (doręczono je powódce w dniu 27 maja 2010 r.). Następnie pismem z dnia 15 czerwca 2010 r. pozwany rozwiązał z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzucił jej: (1) nieusprawiedliwioną nieobecności w pracy w dniu 9 czerwca 2010 r., (2) niezgodnienie planowanego urlopu bezpłatnego z bezpośrednim przełożonym z naruszeniem regulaminu pracy, (3) niepowiadomienie bezpośredniego przełożonego o planowanej nieobecności w pracy z odpowiednim wyprzedzeniem z naruszeniem regulaminu pracy, (4) rażące naruszenie zasad dyscypliny i porządku pracy określonych w regulaminie pracy, a przez to lekceważenie dyscypliny i porządku pracy, (5) rażące naruszenie obowiązku dbałości o dyscyplinę i porządek pracy w pionie sprzedaży i marketingu, który spoczywał na dyrektorze pionu, (6) rażące naruszenie obowiązku lojalności i współpracy z pracodawcą i innymi pracownikami, polegające na wprowadzeniu pracodawcy w błąd przez podawanie nieprawdziwych informacji o niektórych istotnych okolicznościach towarzyszących nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz kierowaniu bezpodstawnymi oskarżeniami wobec zarządu, bezpośrednich przełożonych oraz pracowników.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że powódka w dniu 8 czerwca 2010 r. złożyła wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, do którego załączyła protokół rozprawy sądowej z dnia 17 lutego 2010 r. W protokole znajduje się zarządzenie sądu o wyznaczeniu terminu kolejnej rozprawy na dzień 9 czerwca 2010 r. oraz informacja, że obecni (w tym powódka oraz pełnomocnicy stron) o terminie są

powiadomieni. Pozwany pracodawca nie udzielił powódce urlopu bezpłatnego z uwagi na złożenie wniosku o udzielenie urlopu w takim terminie, który uniemożliwił pozwanemu i bezpośredniemu przełożonemu powódki zapoznanie się z wnioskiem przed rozpoczęciem planowanego urlopu. Pracodawca uznał nieobecność w pracy powódki w dniu 9 czerwca 2010 r. za nieusprawiedliwioną. Na liście obecności przy dacie 9 czerwca 2010 r. omyłkowo odnotowano urlop bezpłatny. Pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone powódce w dniu 1 lipca 2010 r.

Mając na uwadze poczynione ustalenia, Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy w W. w części podzielił apelację powódki (w zakresie żądania przywrócenia do pracy). Uznał, że zarówno wypowiedzenie warunków pracy, jak i późniejsze rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, były czynnościami wadliwymi. Podzielił stanowisko, że w takim wypadku pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia z art. 45 § 1 k.p.

Przechodząc do szczegółowych rozważań, Sąd Okręgowy podkreślił, że poza sporem pozostawało, iż powódka w dniu 9 czerwca 2010 r. nie stawiała się w pracy w związku z wyznaczoną na ten dzień rozprawą z jej powództwa. Pracownica na dzień przed planowaną nieobecnością złożyła pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, do którego załączyła protokół rozprawy sądowej z dnia 17 lutego 2010 r. Bezsporne było również, że powódka nie była imiennie wezwana do osobistego stawienia się w Sądzie w związku z rozprawą zaplanowaną na dzień 9 czerwca 2010 r. Jednocześnie pozwany pracodawca w dniu 9 czerwca 2010 r. nie wyraził zgody na udzielenie powódce urlopu bezpłatnego. Sąd drugiej instancji w tych okolicznościach stwierdził, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do uznania, że naruszenie ma charakter ciężki. Do zakwalifikowania bezprawnego zachowania pracownika jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych niezbędny jest też znaczny stopień winy, a zatem wina umyślna albo rażące niedbalstwo. Konieczne jest też wykazanie naruszenia, bądź samego tylko zagrożenia istotnych interesów pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie wystąpiły okoliczności, które dają podstawy do stwierdzenia, że

powódce nie można zarzucić znacznego stopnia winy w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W dalszej części rozważań Sąd Okręgowy dokonał precyzyjnego odtworzenia zdarzeń poprzedzających niestawiennictwo powódki w pracy w dniu 9 czerwca 2010 r. W jego ocenie przedstawione okoliczności, wynikające z dowodów pominiętych przez Sąd pierwszej instancji, wskazują, iż powódce nie można zarzucić znacznego nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej, czy rażącego niedbalstwa. Informacje uzyskane od świadka E. S. mogły znacząco wpłynąć na ocenę stanu faktycznego przez powódkę. Powódka mogła pozostawać w błędnym przekonaniu, że dopełniła wszystkich niezbędnych formalności w związku z planowaną nieobecnością w pracy, należycie ją usprawiedliwiając. Wprawdzie, jak zauważył Sąd Rejonowy, powódka posiada wyższe wykształcenie, jednak nie jest to wykształcenie o charakterze prawniczym. Dlatego też powódka mogła nie zdawać sobie sprawy, iż tylko imienne wezwanie do osobistego stawienia się w sądzie usprawiedliwia nieobecność, zwłaszcza że pracownik kadr B. S. udzieliła powódce informacji, iż w tym wypadku wystarczająca będzie kopia protokołu rozprawy. W rezultacie, Sąd odwoławczy uznał, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dokonane zostało z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Następnie Sąd drugiej instancji przeszedł do oceny odwołania wniesionego od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Stwierdził, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie budzi wątpliwości, że wypowiedzenie zmieniające z dnia 14 maja 2010 r. dokonane zostało z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W tym zakresie przypomniał, że przed wręczeniem wypowiedzenia powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w art. 186⁷ k.p. W tej sytuacji, według art. 186⁸ § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji

pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Odnosząc się do stanowiska przedstawionego przez Sąd Rejonowy, Sąd odwoławczy nie zgodził się z zapatrywaniem, że powództwo o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy podlegało oddaleniu z powodu przekroczenia terminu z art. 264 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił w tym względzie poglądu wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304, gdzie stwierdzono, że sąd pracy nie może sprzeciwić się zmianie powództwa pracownika polegającej na żądaniu odszkodowania w miejsce pierwotnie zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy (uznać ją za niedopuszczalną), a także że niemożliwy jest „powrót” do pierwotnego żądania przywrócenia do pracy (w tym samym lub nowym procesie) ze względu na materialnoprawny termin dochodzenia tego roszczenia, określony w art. 264 k.p. W odpowiedzi na zapatrywanie Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma prawo wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Pierwotny wybór roszczenia następuje już przez wytoczenie powództwa i określenie żądania przez pracownika. Gdyby przyjąć za słuszny przytoczony wyżej pogląd Sądu Najwyższego, należałoby uznać, że prawo pracownika do wyboru roszczenia ogranicza się do etapu przed wytoczeniem powództwa. Późniejsza zmiana zgłoszonego pierwotnie roszczenia przywrócenia do pracy na żądanie zasądzenia odszkodowania również byłaby niemożliwa, gdyż dochodzenie odszkodowania także obarczone jest materialnoprawnym terminem z art. 264 k.p. Sąd odwoławczy podkreślił, że zaprezentowanego w przytoczonej uchwale stanowiska nie da się pogodzić z poglądami prezentowanymi przez Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach. W uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986 nr 12, poz. 194, mającej moc zasady prawnej, podkreślono, że istota terminów prawa materialnego polega na określeniu, w jakim czasie uprawniony może wystąpić do sądu z żądaniem (roszczeniem) materialnoprawnym. Jedną z cech terminów prawa materialnego jest przerwanie ich biegu przez dokonanie czynności prawnej przed sądem (w szczególności

wniesienie pozwu) w celu dochodzenia roszczenia. Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził także w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 783, w którym wskazano, że do terminu z art. 264 § 2 k.p., jako terminu zawitego prawa materialnego, należy stosować zasady zbliżone do terminu przedawnienia, a więc zasadę taką jak wyrażona w art. 295 § 1 pkt 1 k.p., że bieg tego terminu jest przerwany (w tym przypadku termin jest zachowany) przez każdą czynność przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia roszczenia. Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12, Sąd Najwyższy stwierdził, że przerwanie biegu terminu z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego pozew dotyczy.

Kierując się przytoczonymi orzeczeniami, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że wytoczenie powództwa, to jest prawidłowe określenie przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, przerywa bieg terminów z art. 264 k.p. Przyjął zatem, że późniejsza zmiana roszczenia na inne (w ramach katalogu z art. 45 § 1 k.p.) pozostaje bez wpływu na bieg terminu z art. 264 k.p., który został przerwany przez wytoczenie powództwa.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy stwierdził, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie wynikających z umowy o pracę warunków pracy było bezprawne wobec treści art. 186⁸ § 1 k.p., gdyż ochrona zatrudnienia wynikająca z tego przepisu wyklucza wypowiedzenie na podstawie art. 42 k.p. W konsekwencji, zdaniem Sądu nie było przeszkód w uwzględnieniu żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w W. w części, to jest co do punktu 1, zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego:

- art. 321 § 1 k.p.c. (*a contrario*) przez orzeczenie ponad żądanie pozwu, pomimo bezwzględного w tym zakresie zakazu, a to przez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy w sprawie o odszkodowanie w związku z niezgodnym w prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo że w toku postępowania powódka nie zgłaszała roszczenia o przywrócenie do pracy w

związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym, a wyłącznie - roszczenie o odszkodowanie;

- art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 219 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sprawy, polegające na tym, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał powództwa o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz powództwa o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, a jedynie w sposób deklaratoryjny (pozorny) rozstrzygnął o obydwu powództwach, uchylając wyrok Sądu Rejonowego w punktach III, IV, V i VI, odnoszących się do każdego z wyżej wymienionych powództw i orzekając o przywróceniu powódki do pracy, przez co usankcjonował niedopuszczalną z punktu widzenia prawa praktykę dowolnego wybierania elementów żądania pozwów wniesionych w dwóch odrębnych sprawach, co nie tylko miało charakter bezprawny, ale też sprzeciwiało się logice i zasadom prawidłowego rozumowania, jako że żądania obydwu spraw wniesionych do rozpoznania przed Sądem były wzajemnie sprzeczne;

- art. 203 § 1 i 2 k.p.c. przez jego niezastosowanie pomimo istnienia przesłanek, a to wskutek przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że zgłoszenie przez powódkę w pozwie z dnia 2 czerwca 2010 r. roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, wywarło skutek prawny w postaci przerwania biegu terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.c. dla zgłoszenia tego roszczenia, pomimo że powódka cofnęła roszczenia o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy pismem z dnia 13 lipca 2010 r., doręczonym pozwanemu przed rozpoczęciem rozprawy i zamiast tych roszczeń zgłosiła roszczenie o odszkodowanie; podczas gdy w myśl powołanego przepisu, pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z jego wytoczeniem;

- art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 § 1 i 2 k.p. *a contrario*, przez błędną wykładnię art. 264 § 1 k.p. wskutek uznania, że przepis ten określa termin, w którym pracownik może wnieść do sądu powództwo bez dokonywania wyboru roszczenia, podczas gdy powołany przepis wskazuje ramy czasowe wniesienia powództwa o konkretne, określone w przepisach prawa materialnego, roszczenie, a w konsekwencji, rażąco wadliwe przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż roszczenie o

przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym zostało przez powódkę zgłoszone z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, iż pracownik zachowuje prawo wyboru roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. w całym okresie postępowania, podczas gdy roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. mają charakter świadczenia przemiennego w rozumieniu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z czym, złożenie oświadczenia woli o wyborze roszczenia wyczerpuje prawo wyboru świadczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., a odwołanie takiego oświadczenia podlega ograniczeniom wynikającym z art. 61 § 1 k.c.;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 k.p. przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p., polegającą na przyjęciu, iż w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego w okresie wypowiedzenia zmieniającego złożonego z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują (obydwa) roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p., podczas gdy określone w tym przepisie roszczenie o przywrócenie do pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy na skutek czynności pracodawcy dochodzi do ustania stosunku pracy, a w konsekwencji, niewłaściwe zastosowanie powołanego art. 45 § 1 k.p., polegające na orzeczeniu przywrócenia powódki do pracy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, które nie wywarło żadnych skutków prawnych, ponieważ stosunek pracy z powódką rozwiązał się w wyniku oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a powódka w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zgłaszała roszczenia o przywrócenie do pracy, a wyłącznie roszczenie o odszkodowanie;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było niezasadne, bez rozważenia wszystkich podstaw wskazanych w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, podczas gdy w świetle powołanego przepisu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należy uznać za bezpodstawne jedynie w przypadku,

gdyby żadna z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie okazała się uzasadniona;

- art. 186⁸ § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 42 § 1 i 3 k.p., przez błędną wykładnię art. 186⁸ § 1 k.p., przy prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że ochrona zatrudnienia statuowana przez ten przepis ma charakter bezwzględny, podczas gdy przedmiotem tej ochrony nie jest żądanie zatrudnienia na stanowisku dyrektora, w sytuacji niespełniania kryteriów koniecznych do wykonywania pracy na tym stanowisku, jeśli odmowa kontynuacji zatrudnienia na tym stanowisku jest obiektywnie uzasadniona i pozostaje bez związku z ciążą i macierzyństwem; co w konsekwencji spowodowało skrajnie błędny pogląd prawny Sądu Okręgowego, iż wypowiedzenie zmieniające dokonane w okresie ochronnym było niezgodne z prawem bez względu na okoliczności, przyczyny oraz przedmiot wypowiedzenia zmieniającego;

- art. 47 k.p. w zw. z art. 42 k.p. przez zastosowanie art. 47 k.p. pomimo braku podstaw dokonania subsumcji ze względu na brak możliwości przywrócenia powódki do pracy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, a to z uwagi na fakt, iż umowa o pracę uległa definitywnemu rozwiązaniu w związku z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz niezgłoszeniem przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie uchylenia wyroku w zaskarżonej części i orzeczenia przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, choć świadczą o tym jedynie niektóre podstawy.

Fundamentem rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego jest założenie, że obie czynności pracodawcy (wypowiedzenie warunków pracy i rozwiązanie umowy o

pracę bez wypowiedzenia) były wadliwe. Oznacza to, że najdalej idące zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 186⁸ § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 3 k.p. Podzielenie ich sprawia, że bezprzedmiotowe staną się rozważania nad pozostałymi podstawami zaskarżenia.

Kwestionując argumentację Sądu odwoławczego, pozwany podniósł, że pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawierało sześć przyczyn, a Sąd odniósł się wyłącznie do pierwszych trzech. Oznacza to, że zarzut, którym Sąd Najwyższy jest związany, nie polemizuje z rozważaniami Sądu Okręgowego dotyczącymi kwalifikacji prawnej nieobecności powódki w pracy w dniu 9 czerwca 2010 r. Formułując podstawę zaskarżenia, pozwany nie wyjaśnił na czym miało polegać „rażące naruszenie zasad dyscypliny i porządku pracy określonych w regulaminie pracy”, jak również „rażące naruszenie obowiązku dbałości o dyscyplinę w pionie, który spoczywa na dyrektorze pionu” (przyczyny rozwiązania umowy o pracę nr 4 i 5). Dyskredytuje to twierdzenie pracodawcy o uchybieniu przepisu prawa materialnego. Odnosząc się do ostatniego zarzutu (nr 6) skarżący wskazał, że dotyczy on zachowania powódki po otrzymaniu informacji o nieudzieleniu jej urlopu bezpłatnego. Prawdą jest, że Sąd Okręgowy nie odniósł się do tego zarzutu, nie jest to jednak jednoznaczne z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „Niewłaściwe zastosowanie” przepisu prawa materialnego, na które powołuje się skarżący, ma miejsce wówczas, gdy dochodzi do błędu w subsumpcji. Ma to miejsce w przypadku, gdy ustalony przez sąd stan faktyczny zostanie wadliwie „podciągnięty” pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Omawiana wadliwość nie ma jednak zastosowania w przypadku, gdy występują braki w zakresie ustaleń faktycznych. W tym miejscu trzeba przypomnieć, że w ustaleniach Sądów *meriti* nie ma wzmianki o zachowaniu powódki w odpowiedzi na odmowę udzielenia urlopu bezpłatnego. W rezultacie nie mogło dojść do niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż w tym zakresie zarzut nie ma pokrycia w ustalonych faktach. W uzupełnieniu trzeba dodać, że wspomniany niedostatek upoważniał do zgłoszenia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., czy też art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., czego skarżący jednak nie uczynił. Staje się zatem jasne, że w granicach wytyczonych przez art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie był władny do

zakwestionowania stanowiska Sądu odwoławczego o naruszeniu przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie inaczej jest w przypadku podstawy skargi kasacyjnej opartej na art. 186⁸ § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 3 k.p. Twierdzenie pozwanego o względnym charakterze ochrony trwałości zatrudnienia ma jeden istoty defekt – nie znajduje odzwierciedlenia w przepisach prawnych. Należy przy tym przypomnieć, że art. 186⁸ § 1 k.p. (w wersji obowiązującej do 1 stycznia 2016 r.) enumeratywnie określił przypadki, po wystąpieniu których rozwiązanie umowy jest dopuszczalne (ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, wystąpienie przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Z metodologicznego punktu widzenia nie ma wątpliwości, że od zasady, odwzorowanej w zwrocie „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę”, wprowadzono wyjątek polegający na dopuszczalności zakończenia zatrudnienia z pracownikiem chronionym. Z reguły *exceptiones non sunt extendendae* wynika, że wyjątki nie podlegają wykładni rozszerzającej. Oznacza to, że poza wymienionymi w art. 186⁸ § 1 k.p. przypadkami, nieakceptowalne jest kreowanie nowych, nieznanych ustawie okoliczności, w których pracodawca ma prawo zakończyć umowę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, a występującym o obniżenie czasu pracy. W szczególności, nie jest nośne twierdzenie, że omawianą ochronę stosuje się tylko wówczas, gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma związek z ciężką i macierzyństwem. Przepis nie rozróżnia stanowisk, na których zatrudniony został pracownik. W rezultacie, dotyczy również osób wykonujących obowiązki dyrektorskie. Wyjaśnia to dlaczego twierdzenie pozwanego o „skrajnie błędnym poglądzie prawnym Sądu Okręgowego” nie ma pokrycia w obowiązującym prawie. Pracodawcy przysługuje inny środek, może on w zindywidualizowanym stanie faktycznym powołać się na czynniki wymienione w art. 8 k.p. i w ten sposób próbować zmodyfikować abstrakcyjny model normatywny (art. 477¹ k.p.c.). Skarga kasacyjna nie zawiera podstawy kierującej uwagę na ten przepis, a skoro tak, to Sąd Najwyższy nie miał prawa się nim zajmować.

Sumą dotychczasowych rozważań jest wniosek, że na potrzeby dalszych rozważań trzeba uznać za miarodajne stanowisko Sądu drugiej instancji o

wadliwości wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Analiza podstaw skargi kasacyjnej nakreślonych w granicach art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. w związku z art. 42 k.p. prowadzi do wniosku, że w ocenie pozwanego, wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nieaktualne stały się roszczenia powódki wywodzone z wypowiedzenia warunków pracy. Zdaniem skarżącego, skoro rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. okazało się wadliwe, a powódka odwołując się od tej czynności domagała się wyłącznie odszkodowania, to zgłoszone w związku z wcześniejszym wypowiedzeniem warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.) żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie może zostać spełnione, gdyż „wypowiedzenie to nie odniosło skutku”. Koncept ten nie został przez pozwanego poparty adekwatnymi rozważaniami jurydycznymi. W kodeksie pracy nie ma przepisu wspierającego twierdzenia pozwanego. Poza art. 60 k.p. ustawodawca nie odniósł się wprost do realiów, w których pracodawca dokonuje co najmniej dwóch czynności zmierzających do rozwiązania lub zmiany stosunku pracy. Przepis ten ma zastosowanie jedynie do sytuacji, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. W konsekwencji art. 60 k.p. nie ma wpływu na prawa pracownika, któremu wręczono wadliwe wypowiedzenie, a następnie rozwiązano z nim niezgodnie z przepisami umowę o pracę bez wypowiedzenia. Milczenie prawodawcy co do pozostałych przypadków (poza sytuacją opisaną w art. 60 k.p.) staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę treść art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. Wynika z nich jasno, że roszczenia pracownika zostały powiązane z „wypowiedzeniem umowy o pracę” i z „rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Znaczy to, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo. Skoro pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, to również podwójnie powinien ponieść konsekwencję (K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004, s. 208; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 445; P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, *Monitor Prawa Pracy* nr

11/2007, s. 571.). Należy w tym miejscu przytoczyć pogląd wyrażony w wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 212, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., w związku z każdym z tych wypowiedzeń.

Zasada powyższa nie ma charakteru bezwarunkowego, gdyż w orzecznictwie przyjęto, że w niektórych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń. Konstrukcja ta polega na rzeczywistym zbiegu norm, wskutek czego powstają dwa lub więcej roszczenia o tym samym przedmiocie uprawnienia, ale prawna możliwość realizacji istnieje tylko jednorazowo, co do jednego roszczenia, w tym rozumieniu, że zaspokojenie jednego z tych roszczeń zaspokaja tym samym i pozostałe (A. Dral, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05, OSP 2007 nr 3, poz. 37*). W rezultacie wielość podstaw prawnych sprowadza się do wielości norm, a zatem i roszczeń. Oznacza to, że zbieg roszczeń ma miejsce w razie wystąpienia wielości roszczeń.

Kierując się przedstawioną koncepcją, w orzecznictwie podkreślono, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p., według jego wyboru (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 294; z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP nr 2006 nr 9-10, poz. 147; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, PP Nr 10/2005, s. 34). W judykatach tych wskazano, że wprawdzie w wypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, co *prima facie* mogłoby sugerować, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, to w istocie skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same – rozwiązanie stosunku pracy i w konsekwencji pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Argument ten doprowadził Sąd Najwyższy do wniosku, że funkcja odszkodowawcza w tym przypadku ma pierwszeństwo, co

proceedzi do uznania zbiegu roszczeń odszkodowawczych. W konsekwencji uprawniony może żądać jedynie jednego odszkodowania, według swojego wyboru. Kontynuacją tej linii orzeczniczej jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103, w którym także podkreślono samoistność roszczeń o odszkodowanie, jednak dopatrzono się ich zbiegu.

Analizując orzecznictwo można dostrzec pewną rozbieżność. Mianowicie w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. stwierdzono, że pracownik w opisanej sytuacji może domagać się alternatywnie roszczenia z art. 45 § 1 k.p. (uznania dokonanego wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania) albo z art. 60 k.p. (odszkodowania), wedle wyboru pracownika. W późniejszych orzeczeniach odstąpiono od tego poglądu, uznając, że pracownik ma do dyspozycji tylko roszczenia z art. 45 § 1 k.p., to jest o uznanie dokonanego wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103). Rozbieżność ta nie ma w przedmiotowej sprawie znaczenia, gdyż obie linie orzecznicze potwierdzają prawo pracownika do przywrócenia do pracy, wywodzonego z wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (zgodnie z art. 42 § 1 k.p. regułę tę stosuje się również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy). Okazuje się, że również w tym zakresie zarzuty skargi kasacyjnej okazały się bezpodstawne.

Pozostaje zatem rozważyć trafność pozostałych podstaw, które posiadają wspólny mianownik. Wiąże się on z sekwencją zdarzeń procesowych. Powódka najpierw odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy. Następnie wniosła powództwo w odpowiedzi na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., tym razem żądała jedynie odszkodowania. Pismem procesowym z dnia 13 lipca 2010 r. zmieniła pierwsze roszczenia, dochodząc w miejsce przywrócenia do pracy wyłącznie odszkodowania w kwocie 29.700 zł (cofnęła przy tym powództwo co do przywrócenia do pracy). Na koniec, pismem z dnia 10 stycznia 2013 r. zgłosiła kolejną zmianę powództwa. Zamiast odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy w kwocie 29.700 zł zażądała przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez

pracy. Sąd drugiej instancji uznał, że konwersja ta jest dopuszczalna i wydał wyrok restytucyjny. Zdaniem pozwanego doszło do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 219 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c., art. 203 § 1 i 2 k.p.c., a także art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 § 1 i § 2 k.p., jak również art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań musi stać się pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304. Przyjęto w niej, że wystąpienie pracownika z nowym żądaniem o odszkodowanie zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy należy kwalifikować jako zmianę powództwa (art. 193 § 1 i § 3 k.p.c.). Tego rodzaju przekształcenie przedmiotowe nie wymaga jednak zrzeczenia się roszczenia pierwotnego lub zgody pozwanego, nie podlega też kontroli sądu, który nie musi w zakresie wcześniejszego żądania wydać postanowienie o umorzeniu postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 99/12, LEX nr 1619670). Stanowisko to wyjaśnia nietrafność zarzutu opartego na art. 203 § 1 i 2 k.p.c. Wybór przez pracownika jednego z roszczeń alternatywnych, określonych między innymi w art. 45 § 1 k.p., jest wprawdzie zmianą powództwa w rozumieniu art. 193 § 3 k.p.c., nie znaczy to jednak, że stosuje się do niego wymogi procesowe określone w art. 203 § 1 i 2 k.p.c.

Łącząc powyższe zapatrywanie z czynnościami dokonanymi przez powódkę (polegającymi na zmianie żądania w obrębie roszczeń alternatywnych), staje się jasne, że Sąd odwoławczy nie wyrokował ponad żądanie zgłoszone przez pracownicę. Prawdą jest, że odwołując się od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie domagała się ona przywrócenia do pracy. Skarżący pominął jednak, że powództwo w tym kształcie powódka określiła w ramach zaskarżenia wypowiedzenia warunków pracy. Znaczy to tyle, że zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. jest chybiony. Konsekwentnie, nietrafne jest głoszenie, jakoby Sąd drugiej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, co miałyby naruszać art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 219 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c. Przepisy te posiadają właściwości procesowe. Naruszenie ich jest możliwe wówczas, gdy wystąpi dysonans między żądaniem zgłoszonym w pozwie a treścią rozstrzygnięcia. Jeśli powódka ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy, a Sąd spełnił jej oczekiwania, to

nie można twierdzić, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy (bez względu na to, czy wydykt był merytorycznie prawidłowy, czy też nie).

Dodać do tego należy, że przesłanka „nierozpoznanie istoty sprawy” jest w orzecznictwie rozumiana jednolicie. Rozpoznanie istoty sprawy jest pojęciem węższym, niż samo rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy w ogóle (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22). Oznacza ono zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz merytorycznych zarzutów pozwanego. Rozpoznanie istoty sprawy ma miejsce wtedy, gdy sąd wydaje wyrok stanowiący odpowiedź na żądanie powoda (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 482/01, LEX nr 577445). Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy zgłoszonych żądań i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2001 r., II UKN 581/00, LEX nr 567859). Dlatego nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd: 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy; 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie; 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 714/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 544; z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; z dnia 12 września 2002 r., IV CKN 1298/00, LEX nr 80271; z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409 oraz z dnia 28 listopada 2000 r., IV CKN 175/00, LEX nr 515416, z dnia 26 listopada 2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797).

W przedstawionym powyżej znaczeniu, zarzucenie Sądowi Okręgowemu, że nie rozpoznał istoty sprawy jest fałszywe. Niezależnie od dotychczasowych argumentów, trzeba podkreślić, że „istota sprawy” nie jest zmienną art. 386 § 1 k.p.c. i art. 219 k.p.c. Właściwości pierwszego z nich ograniczają się do sfery kompetencyjnej. Przepis wprawdzie stwierdza, że „w razie uwzględnienia apelacji sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy”, jednak rozstrzygnięcie to jest konsekwencją podzielenia argumentów apelującego.

Oznacza to, że art. 386 § 1 k.p.c. samoistnie nie wyznacza zakresu desygnatów określenia „istota sprawy”, a jedynie się do niego odwołuje. Przepis zawarty w art. 219 k.p.c. nijak się ma do rozpatrywanego zagadnienia. Podsumowując, również ten zestaw zarzutów nie prowadzi do zmiany, czy też uchylenia zaskarżonego wyroku.

Pozostaje zatem rozważyć podstawy skargi oparte na art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 § 1 i 2 k.p. Rozpoczynając od strony procesowej, należy zauważyć, że zmiana żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie (albo odwrotnie) jest konwersją określaną w art. 193 § 3 k.p.c. terminem „zamiast”. Oznacza to, że pracownik zastępuje jedno roszczenie drugim. Nie ma przy tym wątpliwości, że nadal popiera odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, liczy jednak w przypadku wygranej na inny efekt (nie chce dalej pracować na rzecz pracodawcy, zadawała się odszkodowaniem albo w miejsce odszkodowania domaga się przywrócenia do pracy). Trudno w tym miejscu pominąć, że roszczenia wymienione w art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny (*facultas alternativa*). Odwzorowanie tej zależności występuje również w art. 264 § 1 k.p., choć w nieco innym znaczeniu. Przepis stanowi, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Interpretując przepis literalnie trudno podzielić stanowisko pozwanego, jakoby termin 7 dni biegł odrębnie względem każdego z alternatywnych roszczeń. Również wynik wykładni systemowej nie zmienia tej orientacji, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 45 § 1 k.p. wchodzi w relację z art. 477¹ k.p., który upoważnia sąd do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Podzielenie stanowiska pozwanego prowadziłoby do konkluzji, że pracownik po upływie 7 dni od wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie mógłby skutecznie zmienić alternatywnego żądania, ograniczenie to nie dotyczyłoby jednak sądu. Rozdzielenie tego rodzaju jest systemowo niezrozumiałe. Bardziej przekonuje wersja, zgodnie z którą przekaz z art. 477¹ k.p.c. autoryzuje twierdzenie, że art. 264 § 1 k.p. określa termin do wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń.

Argumenty funkcjonalne przemawiają także za odrzuceniem sposobu widzenia pozwanego. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę rodzi

niepewność, po pierwsze, czy pracownik wystąpi z powództwem, a pod drugie, czy okaże się ono zasadne. Termin z art. 264 § 1 k.p. koresponduje tylko z pierwszym czynnikiem. Limituje dopuszczalność dochodzenia roszczeń, zakreślając krótki 7 dniowy termin na wniesienie powództwa. Nie bez powodu w literaturze przedmiotu twierdzi się, że art. 264 k.p. przewiduje terminy na wniesienie powództwa, czyli stanowi o prekluzji sądowej (Ł. Pisarczyk, *System Prawa Pracy, tom VI Procesowe Prawo Pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1022-1024). Rolą przepisu nie jest zatem tamowanie wyboru zamiennych roszczeń. Odmienny punkt widzenia wspierałyby skądinąd przekonujące uwagi o sprzeczności terminów z art. 264 k.p. z zasadą proporcjonalności i standardami międzynarodowymi wyznaczonymi między innymi przepisami konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (E. Maniewska, *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, PiZS 2016 nr 4, s. 23). Konsekwencją przedstawionych rozważań jest twierdzenie, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 265 § 1 i 2 k.p. nie jest trafna.

Na zakończenie trzeba rozważyć najtrudniejszą kwestię. Chodzi o swobodę w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. Roszczenia te mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c. (nie przekonuje jednostkowe odmierne stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 181/08, LEX nr 736728), a zarazem przemienne w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., przy czym z mocy ustawy (Kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik (szerzej uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). W art. 365 § 2 k.p.c. przewidziano, że wyboru dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia. Powszechnie przyjmuje się, że deklaracja ta jest oświadczeniem woli, ma charakter prawnokształtujący, a jej zmiana wymaga zgody drugiej strony.

Konfrontując powyższy wywód ze stanem faktycznym rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że pozwem z dnia 2 czerwca 2010 r. powódka domagała się uznania wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne (przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach). Oznacza to, że zgodnie z art. 365 § 2 k.c.

dokonała wyboru roszczenia alternatywnego (przemiennego). Zmienną w sprawie są dalsze czynności powódki. Pismem procesowym z dnia 13 lipca 2010 r. zmieniła ona roszczenie na odszkodowanie, a dopiero w dniu 10 stycznia 2013 r. oświadczyła, że domaga się jednak przywrócenia do pracy. Z pozycji wyznaczonej przez art. 365 § 2 k.c. kwestyjne jest, czy kolejne zmiany roszczenia były skuteczne. Konwersja tego rodzaju wymagała bowiem zgody dłużnika. Sprawa zaczyna się gmatwać, jeśli weźmie się pod uwagę, że do zobowiązania pracowniczego stosowanie przepisów kodeksu cywilnego dopuszczalne jest tylko „w sprawach nieuregulowanych”, „odpowiednio”, a także „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Filtr ten daje podstawy sądzić, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Przemawia za tym choćby zasada wolności pracy, wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dyskusyjne jest jednak, czy dopuszczalne jest zachowanie odwrotne. W tym wypadku, zastosowanie mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie sprzeciwia się zasadom prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. (kwestia ta nie została uregulowana w kodeksie pracy, nie ma też podstaw aby przepisy te modyfikować „odpowiednio”). Oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.).

Inaczej rzecz ujmując, znaczenie art. 264 § 1 k.p. ograniczone zostało do ustanowienia prekluzji sądowej. Przerwanie biegu siedmiodniowego terminu następuje z chwilą wniesienia odwołania (powództwa) do sądu. Czynność ta jest skuteczna, choćby pracownik nie sprecyzował rodzaju roszczenia. Racje ma w tym względzie Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12, argumentował, że ustabilizowanie i dookreślenie przedmiotu roszczenia następuje w trybie art. 467 § 2 i art. 468 § 2 k.p.c. Znaczy to tyle, że „odwołanie” w rozumieniu art. 264 § 1 k.p. nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia. Dookreślenie żądania, a tym samym wybór świadczenia w rozumieniu art. 365 § 2 k.c. może nastąpić później (po wniesieniu powództwa). Rozdzielenie to wyjaśnia, że termin określony w art. 264 § 1 k.p. nie

konweniuje z uprawnieniem wierzyciela do określenia jednego z przemiennej świadczeń. Dla pełnego obrazu, należy dodać, że aprobata dla zmiany roszczenia przez pracownika uzależniona jest od jej kierunku. Z materialnoprawnego punktu widzenia, co do zasady, zastosowanie ma art. 365 § 1 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. (czytane *a contrario*). Znaczy to tyle, że pracownik może dokonać konwersji oświadczenia o wyborze rodzaju roszczenia tylko za zgodą pracodawcy. Reguły tej nie stosuje się jednak do sytuacji, w której pracownik najpierw domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy), a następnie oświadczył, że wnosi o zasądzenie odszkodowanie. W tym wypadku, transferowanie konstrukcji cywilistycznej, odwzorowanej w art. 365 § 2 k.p. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., napotyka na przeszkody wskazane w art. 300 k.p.

Żądanie przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) wiąże się z reaktywowaniem stosunku pracy (jego kontynuowaniem). Pracownikowi przysługuje prawo podmiotowe do swobodnego wyboru pracy (zasada wolności pracy – art. 10 k.p.), jak również prawo do nieskrępowanego złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu zobowiązania pracowniczego (zasada swobody nawiązania stosunku pracy – art. 11 k.p.). Poza art. 65 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, na straży wskazanych uprawnień stoi także art. 15 ust 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.UE.C.2007.303.1). Przewiduje on, że każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. Przekaz płynący z zaprezentowanych regulacji prawnych (korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających) upoważnia do konstatacji, że wolność pracy polega na nieskrępowanym wyborze pracodawcy, wolności rezygnacji z zatrudnienia, jak również na wolności podejmowania dodatkowego zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235). Przytoczone przepisy implikują również wniosek, zgodnie z którym niedopuszczalne jest przymuszanie do wykonywania pracy. Można też twierdzić, że w art. 11 k.p. zawarto zasadę dobrowolności pracy (warunków w jakich ma być wykonywana). W literaturze przedmiotu (L. Kaczyński, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 1997 nr 3, s. 8-9.) przyjmuje się, że zagadnienie dobrowolności stosunku pracy

można oceniać w trzech płaszczyznach. Są nimi: 1) swoboda nawiązania bądź nienawiązania stosunku pracy; 2) swoboda rozwiązania stosunku pracy; 3) wolność kształtowania zobowiązania pracowniczego. Wskazane ramy pozwalają na wyrażenie ogólnej myśli. Odwołuje się ona do spostrzeżenia, że zasada określona w art. 11 k.p. konweniuje z indywidualnym i skonkretyzowanym zatrudnieniem. Wyróżnia to ją od zasady wyrażonej w art. 10 § 1 k.p., która dotyczy bardziej uniwersalnego wymiaru wykonywania pracy zarobkowej. Optyka ta pozwala na konstatację, że liczne przepisy zawarte w kodeksie pracy, dotyczące nawiązania, kształtowania oraz rozwiązania stosunku pracy realizują wytyczną polegającą na oparciu zatrudnienia pracowniczego na woli stron, wyrażanej przez złożenie zgodnych oświadczeń.

Opisane fundamentalne reguły prawa pracy nie zezwalają na odmówienie pracownikowi zmiany roszczenia, jeśli pierwotnie domagał się przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), a następnie zmienił zdanie i dochodzi wyłącznie odszkodowania. Wówczas zasady prawa pracy, wyrażone w art. 10 i 11 k.p., nie pozwalają na sięgnięcie po art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. Analogiczny standard nie ma zastosowania, jeśli pracownik zdecydował się na odszkodowanie, a następnie domaga się przywrócenia do pracy. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy chroni bowiem również pracodawcę. Umowa o pracę wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika, ale również pracodawcy. Swobodzie wyboru pracy towarzyszy prawo przynależne pracodawcy do doboru pracownika. Argumenty te nie pozwalają w świetle art. 300 k.p. na odmowę zastosowania wspomnianych przepisów kodeksu cywilnego.

Sąd drugiej instancji zanegował zapatrywanie Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304. Stwierdzono w niej, że niemożliwy jest „powrót” do pierwotnego żądania przywrócenia do pracy (po wtórnym sprecyzowaniu, że pracownik dochodzi odszkodowania) ze względu na materialnoprawny termin dochodzenia tego roszczenia, określony w art. 264 § 1 k.p. W odpowiedzi Sąd odwoławczy powołał się na wcześniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego, komentujące wspomniany przepis.

Przedstawione wcześniej rozważania prowadzą do dwóch konkluzji. Po pierwsze, Sąd Najwyższy akceptuje stanowisko zawarte w uchwale z dnia 5 maja 2009 r., z tą różnicą, że o niemożliwości zmiany żądania o odszkodowanie na przywrócenie do pracy nie świadczy termin z art. 264 § 1 k.p., ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., stosowana z upoważnienia art. 300 k.p. Pomijając właściwości art. 264 § 1 k.p., odmienność motywacyjna wynika również ze spostrzeżenia, że analogiczny zarzut przekroczenia terminu można postawić zmianie powództwa w odwrotnym kierunku (przy żądaniu odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy). Po drugie, Sąd Okręgowy, kwestionując pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., skierował uwagę na orzeczenia dotyczące art. 264 § 1 k.p., wyprowadzając z nich nieadekwatne wnioski, a tym samym nie dostrzegł regulacji z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 365 § 2 k.c. i z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p. W tym zakresie skarga kasacyjna okazała się trafna.

Dlatego zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. Dla porządku należy dodać, że pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 marca 2015 r. jedynie w punkt 1. Nie skierował skargi kasacyjnej przeciwko pkt 4 rozstrzygnięcia (dotyczącego rozliczenia kosztów procesu). W rezultacie, Sąd Najwyższy związany ograniczeniem z art. 398¹³ § 1 k.p.c. nie mógł w tym zakresie interweniować.