



Sygn. akt III PK 38/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w M.

o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia w związku ze skróceniem
okresu wypowiedzenia w kwocie 28.410 zł,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11
kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w T.

z dnia 7 grudnia 2016 r., sygn. akt III Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 1.440 zł (jeden
tysiąc czterysta czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. W. pozwem wniesionym przeciwko Urzędowi Miejskiemu w M.
domagał się przywrócenia do pracy na stanowisko Drugiego Zastępcy Prezydenta

Miasta M. w związku z odwołaniem ze stanowiska oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Dodatkowo żądał wynagrodzenia za skrócenie okresy wypowiedzenia w kwocie 28.410 zł.

Sąd Rejonowy w M. wyrokiem z dnia 24 czerwca 2016 r. oddalił pozew. Sąd ten ustalił, że M. W. z dniem 20 grudnia 2010 r. został powołany na stanowisko Drugiego Zastępcy Prezydenta Miasta M. W związku z uzyskaniem mandatu radnego powód w dniu 1 grudnia 2014 r. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Urlop taki został udzielony na okres sprawowania mandatu oraz 3 miesiące po jego wygaśnięciu.

W wyniku wyborów przeprowadzonych jesienią 2014 r. na stanowisko Prezydenta Miasta M. wybrany został D. K. Powołał on z dniem 23 grudnia 2014 r. na stanowisko Pierwszego Zastępcy Prezydenta Miasta M. J. M., a na stanowisko Drugiego Zastępcy powołał z dniem 8 stycznia 2015 r. T. S.

Zarządzeniem z dnia 8 stycznia 2015 r. Prezydent Miasta M. odwołał powoda ze stanowiska Drugiego Zastępcy Prezydenta Miasta M. z dniem 15 stycznia 2015 r., wskazując jednocześnie, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Dokument ten został doręczony powodowi w dniu 12 stycznia 2015 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji strony łączył stosunek pracy z powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Sąd ten zwrócił uwagę na przepis art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, który nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania uprzedniej zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym tej gminy. Przepis równocześnie nakazuje radzie odmówienie takiej zgody, gdy podstawą rozwiązania stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W rezultacie, skoro przepis używa określenia „stosunek pracy”, to znaczy, że zawarty w nim obowiązek obejmuje także stosunek pracy na podstawie powołania. Konstatacja ta została przez Sąd pierwszej instancji zestawiona ze spostrzeżeniem, że strona pozwana w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z powodem będącym radnym Rady Miejskiej w M. nie zwróciła do Rady o wyrażenie zgody. W konsekwencji, przy

rozwiązaniu stosunku pracy z powodem doszło do naruszenia art. 25 ust. 2 Ustawy o samorządzie gminnym.

W dalszej części wyводу, Sąd Rejonowy argumentował, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Roszczenie takie przysługuje, jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu. W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy między stronami jednak nadal trwa, gdyż art. 72 § 1 k.p. stanowi, że jeżeli odwołanie nastąpi w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Powód w momencie odwołania go ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem stosunku pracy przebywał i nadal przebywa na urlopie bezpłatnym w związku z pełnieniem mandatu radnego Rady Miejskiej w M. - urlop ten zakończy się po upływie 3 miesięcy od wygaśnięcia mandatu radnego i wtedy dopiero rozpocznie bieg trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W rezultacie, Sąd Rejonowy konstatawał, że roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach powodowi nie przysługuje. Wobec trwającego nadal między stronami stosunku pracy powód mógłby wystąpić albo z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o odszkodowanie. Podtrzymał jednak żądanie przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach i w tej sytuacji powództwo o przywrócenie do pracy należało oddalić.

Sąd Rejonowy oddalił również roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia w kwocie 28.410 zł. Argumentował, że w sprawie nie można mówić o skróceniu okresu wypowiedzenia, okres wypowiedzenia bowiem ze względów przywołanych wyżej nie rozpoczął jeszcze swego biegu. Niewątpliwie powodowi zgodnie z przepisem art. 70 § 2 zdanie drugie k.p. będzie przysługiwać w okresie wypowiedzenia wynagrodzenie w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Na chwilę wydania wyroku roszczenie o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia Sąd uznał za przedwczesne.

Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z dnia 7 grudnia 2016 r. oddalił apelację powoda. Podzielił w całości ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w

całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 321 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 386 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie apelacji i brak zmiany orzeczenia Sądu pierwszej instancji mimo orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji ponad żądanie powoda poprzez oparcie orzeczenia na podstawie prawnej z art. 72 § 1 k.p., co stanowi wyjście poza podstawę faktyczną powództwa - podczas gdy pozwany w toku procesu nie kwestionował faktu rozwiązania stosunku pracy z powołania z powodem, a powód nie zgłaszał w odniesieniu do braku rozwiązania stosunku pracy żadnych roszczeń, co doprowadziło do oddalenia apelacji,

- art. 72 § 1 k.p. w związku z art. 24b ust. 2 i ust. 3 oraz art. 24c ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 446 ze zm.) oraz w związku z art. 5 k.p. oraz art. 174 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe wspólne zastosowanie i uznanie, że instytucja urlopu bezpłatnego udzielanego na okres sprawowania mandatu i okres 3 miesięcy po jego zakończeniu jest instytucją tożsamą z kodeksową instytucją urlopu bezpłatnego w rozumieniu art. 174 i n. k.p. i w związku z tym z okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy przewidzianej w art. 72 § 1 k.p., podczas gdy są to urlopy odmienne zarówno co do trybu udzielenia, okresu trwania, jak i skutków zakończenia co uniemożliwia stosowanie subsydiarne regulacji z art. 72 § 1 k.p. w stosunku pracy radnego będącego jednocześnie zatrudnionym na podstawie powołania,

- art. 43 ust. 1 w związku z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902 ze zm.) w związku z art. 5 k.p. oraz w związku z art. 24b ust. 2 i ust. 3 oraz art. 24c ustawy o samorządzie gminnym, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że kwestia urlopu bezpłatnego udzielanego radnemu na okres sprawowania kadencji i trzech miesięcy po jej zakończeniu nie stanowi kwestii w pełnym zakresie uregulowanej przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p. i poprzez posiłkowe stosowanie w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopów bezpłatnych, a także traktowaniu ich jako okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 72 § 1 k.p.,

- art. 72 § 1 k.p. w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki

Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.) w związku z art. 24b ust. 2 i ust. 3 i art. 24c oraz w zw. z art. 26 a ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 446 ze zm.) poprzez ich jednoczesne niewłaściwe zastosowanie i potraktowanie okresu urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania wybranemu na radnego - na okres sprawowania mandatu i okres 3 miesięcy po jej zakończeniu - jako okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 72 § 1 k.p. w sytuacji, gdy przepisy ustawy o samorządzie gminnym nie przewidują powołania w tej sytuacji większej liczby zastępców niż dwóch, a obydwa stanowiska zastępców po dniu odwołania pracownika z pełnionej funkcji były zajęte, tak więc brak jest substratu faktycznego i rodzaju pracy (stanowiska), na który mógłby pozostawać powód aby oczekiwać na początek biegu okresu wypowiedzenia.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie orzeczenia przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Przed przystąpieniem do rozważań szczegółowych trzeba wskazać na kilka okoliczności wyznaczających oś sporu. Po pierwsze, ważne jest to, że przedmiotem rozpoznania jest roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia. Sądy obu instancji podkreśliły, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, mając ku temu możliwość, nie dokonał konwersji roszczenia (nie doprecyzował) na żądanie uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne. W tych okolicznościach, według Sądów *meriti* orzeczenie mogło dotyczyć tylko przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Założenia tego skarżący nie zwalczał w podstawach skargi kasacyjnej. W jego ocenie stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Stanowisko Sądów było przeciwne, ze względu na treść art. 72 § 1 k.p. zatrudnienie w chwili orzekania trwało nadal, nie rozpoczął się również bieg okresu wypowiedzenia.

Po drugie, należy podkreślić, że treść zarządzenia Prezydenta Miasta M. z dnia 8 stycznia 2015 r. jest kompatybilna z regułą wskazaną w art. 70 § 2 k.p. w związku z art. 72 § 1 k.p. Znaczy to tyle, że na podstawie ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), nie sposób uznać, że wola prezydenta wykraczała poza konstrukcję określoną w tych przepisach. W szczególności, brak podstaw do twierdzenia, że zmierzał on do zakończenia stosunku pracy wcześniej niż to wynika z regulacji zawartej w art. 72 § 1 k.p.

Po trzecie, w sprawie było jasne, że pracodawca przy odwołaniu powoda uchybił art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1875). Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że ogólna klauzula zawarta w art. 69 pkt 1 k.p. o wyłączeniu trybu postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, będących jednocześnie radnymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2015 r., II PK 101/14, LEX nr 1665347). Oznacza to, że aktywne po stronie powoda było roszczenie z tytułu wadliwego odwołania, a tym samym wypowiedzenia stosunku pracy. Zastrzec jednak należy, że wobec zawężenia żądania przez powoda wyłącznie do przywrócenia do pracy (z wyłączeniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i odszkodowania), zważywszy na konstrukcję przewidzianą w art. 72 § 1 k.p., kwestia, czy pracownikowi powołanemu w razie odwołania przysługuje żądanie przywrócenia do pracy, stała się drugorzędna. Mimo tej argumentacji, należy podnieść, że w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 84/16, LEX nr 2329457) zajęto w tym względzie jednoznaczne stanowisko. Polega ono na twierdzeniu, że pracownikowi zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy z powołania, będącemu jednocześnie członkiem rady gminy, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, o ile podstawą rozwiązania jego stosunku pracy nie są okoliczności wskazane w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym (czyli zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu). Skoro tego rodzaju przyczynowość w sprawie nie wystąpiła, to zrozumiałe stało się, że powód mógł domagać się wyłącznie odszkodowania. Oznacza to, że bez względu na interpretację przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej, lansowane przez powoda żądanie przywrócenia do pracy nie mogło zostać przez Sąd

odwoławczy zrealizowane. Do konstatacji tej będzie trzeba jeszcze powrócić.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, należy najpierw odnieść się do podstaw skargi kasacyjnej. Wskazane w nich zarzuty oparte są na wspólnej tezie. Polega ona na stwierdzeniu, że art. 72 § 1 k.p. nie miał zastosowania do powoda. Założenie to opiera się na poglądzie, zgodnie z którym przepis reguluje tylko sytuację pracownika, któremu udzielono urlop bezpłatny w rozumieniu art. 174 k.p., nie dotyczy zaś autonomicznego urlopu przysługującego radnemu. Zapatrywanie to jest fałszywe, już z uwagi na brak pokrycia w obowiązujących przepisach.

Przepis art. 72 § 1 k.p. posługuje się szeroką formułą „usprawiedliwionej nieobecności”. Oznacza to, że zwrot ten nie daje się sprowadzić tylko do przypadku urlopu bezpłatnego regulowanego przez przepisy Kodeksu pracy. Usprawiedliwioną nieobecność należy rozumieć jako stan faktyczny, w którym pracownik z dowolnej przyczyny określonej w jakimkolwiek przepisie prawa został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Z tej perspektywy staje się jasne, że różnice występujące między urlopem bezpłatnym z art. 174 k.p. i z art. 24 b ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie są zmienną skutku wpisanego w art. 72 § 1 k.p. Przepis ten w równym stopniu dotyczy obu urlopów, opisując je jako „usprawiedliwioną nieobecność”. Nie mogło zatem dojść do naruszenia art. 72 § 1 k.p. w związku z art. 24b ust. 2 i ust. 3 oraz art. 24c ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz w związku z art. 5 k.p. i art. 174 § 1 k.p.

Prawdą jest, że zgodnie z art. 43 ust. 1 w związku z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przepisy kodeksu pracy stosuje się do powołanych pracowników samorządowych tylko w sprawach nieuregulowanych. Powód pominął jednak, że w ustawie tej nie uregulowano sytuacji prawnej pracownika powołanego będącego radnym, któremu wypowiedziano stosunek pracy. W rezultacie, zasadne jest posiłkowanie się w tym zakresie rozwiązaniami zawartymi w Kodeksie pracy, w tym konstrukcją z art. 72 § 1 k.p. Przepis ten bowiem, wbrew stanowisku skarżącego, wyznacza sytuację prawną nie tylko pracowników nieobecnych z uwagi na udzielenie „kodeksowego” urlopu bezpłatnego, ale także innych zatrudnionych, których nieobecność jest usprawiedliwiona. Skoro przepisy ustawy o pracownikach samorządowych aspektu

tego nie kształtują inaczej, zgodnie z dyrektywą z art. 43 ust. 1 tej ustawy należy wdrożyć rozwiązanie z art. 72 § 2 k.p. Znaczy to tyle, że również ta podstawa skargi kasacyjnej okazała się chybiona.

Z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.) wynika, że przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie. Przepisem takim jest art. 24b ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Oznacza to, że udzielenie urlopu bezpłatnego dla pracownika zatrudnionego z powołania na okres sprawowania mandatu radnego oraz trzech miesięcy po jego wygaśnięciu skutkuje usprawiedliwioną nieobecnością, o której mowa w art. 72 § 1 k.p. Wnioskowanie skarżącego nie wytrzymuje zatem krytyki. Prawdą jest, że po odwołaniu powoda oba stanowiska zastępców prezydenta zostały obsadzone, nie jest jednak tak, że przesunięcie biegu terminu wypowiedzenia wynikające z art. 72 § 1 k.p. ma służyć powrotowi na zajmowane stanowisko. Okres wypowiedzenia spełnia w tym wypadku funkcję ochronną. Chodzi o to, aby pracownik odwołany miał możliwość znalezienia innego zatrudnienia, a tym samym ustabilizowania swojej sytuacji zarobkowej. Rozpoczęcie okresu wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności nie idzie w parze z tą funkcją. W tym miejscu nieodzowne staje się podkreślenie specyfiki stosunku pracy z powołania.

Powszechnie przyjmuje się, że powołanie jest aktem organizacyjnym wywołującym podwójny skutek. Po pierwsze, powierza stanowisko określonej osobie, a więc nawiązuje więź publicznoprawną, po drugie, stanowi oświadczenie woli pracodawcy o nawiązaniu stosunku pracy z osobą na stanowisku kierowniczym w jednostce, w której podejmuje ona pracę. W rezultacie dochodzi do powstania dwóch rozłącznych wzorców oceny. Pierwszy pozwala weryfikować powołanie z punktu widzenia prawa publicznego, a drugi, z pozycji prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II PK 95/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 6; z dnia 13 marca 2009 r., III PK 59/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 257; z dnia 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, LEX nr 1621336.). Kierując się tym poglądem,

można powiedzieć, że z chwilą nawiązania stosunku pracy z mocy prawa powstaje też stosunek ustrojowoprawny między pracownikiem a organem administracji samorządowej. W rezultacie, akt powołania, z jednej strony, kreuje stosunek organizacyjny (w sferze publicznej powierza osobie fizycznej pełnienie określonej funkcji), a z drugiej kreuje stosunek obligacyjny między pracodawcą i pracownikiem. Przedstawione właściwości należy również uwzględnić przy ocenie odwołania. Akt ten również wywołuje podwójny skutek. W sferze publicznoprawnej pozbawia daną osobę uprawnień do wykonywania funkcji publicznej, zaś w ujęciu prawa pracy jest równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.). O ile sąd pracy nie jest kompetentny do oceny zasadności publicznoprawnych skutków odwołania, o tyle, ma prawo badać „pracownicze” konsekwencje tej czynności prawnej. W rezultacie, obsadzenie przez pozwanego obu stanowisk zastępcy prezydenta nie ma znaczenia dla daty rozpoczęcia okresu wypowiedzenia. W tym zakresie skarga kasacyjna także okazała się nieuzasadniona.

Podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do naruszenia przepisów postępowania również nie wpływa na prawidłowość rozstrzygnięcia. W sprawie jest przecież jasne, że Sąd drugiej instancji wyrokował co do przedmiotu, który był objęty żądaniem - odniósł się do żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Nie rozpoznawał innych żądań, gdyż nie były one objęte pozwem. W rezultacie, nie może być mowy o uchybieniu art. 321 § 1 k.p.c. O naruszeniu tego przepisu nie świadczy oparcie orzeczenia na art. 72 § 1 k.p. W ocenie skarżącego stanowiło to „wyjście poza podstawę faktyczną powództwa”. Stanowisko to jest niezrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sfera faktów wyznaczana jest przez zdarzenia, a nie przez konstrukcje normatywne. Zależność ta zresztą nie ma nic wspólnego z regułą wkomponowaną w art. 321 § 1 k.p.c. Przepis ten bowiem limituje zainteresowanie sądu tylko do „przedmiotu żądania”, zabrania tym samym orzekać „ponad żądanie”. Aby zrozumieć sens tych zwrotów należy odwołać się do art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., który wyraźnie rozróżnia żądanie pozwu i okoliczności faktyczne je uzasadniające. W rezultacie, sąd nie orzeka z naruszeniem art. 321 § 1 k.p.c., jeśli uwzględni fakty, których strona nie dostrzegала. Inaczej rzecz ujmując, to że

strony były przekonane o rozwiązaniu stosunku pracy, nie stanowi pewnika kształtującego sytuację prawną zatrudnionego. Sąd samodzielnie odtwarza zdarzenia miarodajne dla zastosowania przepisu prawa materialnego, jeśli uzna, że z uwagi na „przesunięcie” biegu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 72 § 1 k.p., nie doszło do zakończenia stosunku pracy, to przeciwna ocena pracownika i pracodawcy, nie prowadzi do wniosku, że orzeczono ponad żądanie w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. W takim przypadku co najwyżej mogło dojść do błędnej wykładni albo niewłaściwego zastosowania art. 72 § 1 k.p., a tym samym do nieprawidłowego rozstrzygnięcia zgłoszonego żądania.

Sumą przeprowadzonych rozważań jest wniosek, że podstawy skargi kasacyjnej okazały się nietrafne. Na tym stwierdzeniu można by poprzestać, a w konsekwencji orzec na podstawie art. 389¹⁴ k.p.c. W sprawie występuje jednak istotne zagadnienie prawne, które nie zostało dostrzeżone przez powoda. Chodzi o to, że Sądy obu instancji oddaliły powództwo zakładając, że mogą orzekać jedynie o przywróceniu do pracy, nie mają jednak uprawnień do rozpoznania innych roszczeń z art. 45 § 1 k.p.c. O ile nie ma problemu z uznaniem wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, gdyż roszczenie to powodowi nie przysługiwało, o czym była mowa wcześniej, o tyle okoliczności sprawy świadczą o zasadności prawa do odszkodowania z uwagi na naruszenie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Sąd odwoławczy nie zasądził jednak tego świadczenia, gdyż wyszedł z założenia, że jest związany żądaniem przywrócenia do pracy, które jako przedwczesne było nieskuteczne. Konstatacja ta podlega weryfikacji zważywszy na treść szeregu przepisów, których skarżący nie przywołał w skardze kasacyjnej. Zastrzeżenie to wyjaśnia, że bez względu na wynik dalszych rozważań, Sąd Najwyższy związany podstawami skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) i tak nie mógł orzekać reformatoryjnie.

W pierwszej kolejności należy wskazać na art. 477¹ k.p.c. Przepis nakłada na sąd możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego. Nie ma wątpliwości, że odszkodowanie jest żądaniem alternatywnym względem przywrócenia do pracy. Rzecz w tym, że Sąd odwoławczy nie kwestionował tej reguły, wyszedł bowiem z założenia, że stosunek pracy powoda nie uległ zakończeniu, zatem domaganie się

przywrócenia do pracy było przedwczesne. Wobec tego rodzaju konkluzji trzeba przesądzić co najmniej dwie kwestie.

Po pierwsze, powstaje pytanie, czy w przypadku, gdy profesjonalny pełnomocnik obstaje przy przywróceniu do pracy, choć nie doszło do zakończenia stosunku pracy, to jego żądanie można, mimo wyraźnego rozróżnienia z art. 45 § 1 k.p. (wyrażającego się w zwrocie „a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu”) traktować jako równoważne z uznaniem wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w rezultacie na podstawie art. 477¹ k.p.c. zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie.

Po drugie, nie jest jasne, czy „przedwczesność” żądania przywrócenia do pracy odnajduje się w określeniu „roszczenie okaże się nieuzasadnione” z art. 477¹ k.p.c., a nadto, czy można je określić jako „przysługujące”.

Przed przystąpieniem do rozważań nad wspomnianymi aspektami, trzeba stwierdzić, że Sąd odwoławczy trafnie zastosował art. 72 § 1 k.p. Nietypowość sytuacji polega na tym, że czym innym jest odwołanie pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 70 § 1 k.p.), czym innym równoznaczność odwołania z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), a jeszcze czym innym rozpoczęcie biegu wypowiedzenia (art. 70 § 2 k.p.). Przepisy te „rozciągają” w czasie sekwencję prowadzącą do zakończenia zatrudnienia. Okazuje się bowiem, że nawet mimo upływu kilku lat od odwołania pracownika ze stanowiska zastępcy prezydenta, więź prawna może trwać nadal, a rozpoczęcie okresu wypowiedzenia jeszcze się nie rozpocząć. Brak jednak podstaw do uznania, że odmiennosc ta pozwala na kreowanie rozwiązań szczególnych, to jest modyfikowania mechanizmu z art. 477¹ k.p.c. Zdaniem Sądu Najwyższego obranie tego kierunku nie jest możliwe.

Wracając do głównego nurtu rozważań, należy podkreślić, że sąd pozostaje związany zindywidualizowanym roszczeniem. Powód ma obowiązek „dokładnie określić żądanie” (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.). Wymóg ten jest istotny, jeśli weźmie się pod uwagę, że tylko to żądanie może stać się przedmiotem wyrokowania. Istnieje bowiem zakaz orzekania o żądaniach nie objętych pozwem (art. 321 § 1 k.p.c.). Zależność ta jest aktualna również w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Dlatego w art. 468 § 2 pkt 1 k.p.c. wskazano, że celem czynności

wyjaśniających jest między innymi „dokładniejsze określenie zgłoszonego żądania”. Przepis ten pozwala na uniknięcie wad w formułowaniu żądania przez pracownika, którego wiedza prawna jest ograniczona. Nie ma wątpliwości, że w ramach czynności wyjaśniających sąd ma obowiązek wspomagania pracownika w ukształtowaniu i sprecyzowaniu treści żądania tak aby odpowiadało ono jego woli. Funkcja ta jest widoczna również w art. 477 zdanie drugie k.p.c. Przepis ten przewiduje, że przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów.

Ze wskazanych przepisów można wyprowadzić wniosek, że w postępowaniu „pracowniczym” sąd nie orzeka według innych reguł. Różnica polega tylko na tym, że zobowiązano go do aktywności ukierunkowanej na prawidłowe określenie przez stronę zgłaszanych roszczeń. Zadanie to nie ma jednak na celu przełamywanie woli pracownika. Oznacza to, że rola sądu jest sygnalizowanie dostrzeżonych wadliwości, ostateczna jednak decyzja co do wyboru żądania należy do strony.

Mając na uwadze reguły procesowe, trzeba stwierdzić, że przedmiot sporu identyfikowany jest przez przepisy prawa materialnego. Analiza art. 45 § 1 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie są roszczeniami tożsamymi. Wyznaczają je inne przesłanki, a nadto mają odmienny charakter (pierwsze zmierza do unicestwienia czynności prawnej pracodawcy, drugie, polega na ponownym ukształtowaniu stanu prawnego). Dodać do tego należy, że oba żądania nie są względem siebie alternatywne (nie znajduje zatem zastosowania art. 477¹ k.p.c.). Wynika to z tego, że wzajemnie się nie zastępują. Granica między nimi wyznaczana jest czynnikiem temporalnym - do póki trwa stosunek pracy właściwe jest uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, po jego ustaniu, można już tylko przywrócić pracownika do pracy. Oznacza to, że zgłoszenie przez powoda żądania przywrócenia do pracy nie mogło zostać w świetle art. 477¹ k.p.c. potraktowane jako uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Dotychczasowy wywód pozwala na dalsze konkluzje. W orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304) przyjęto, że wystąpienie pracownika z nowym żądaniem o odszkodowanie zamiast pierwotnie zgłoszonego 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 postanowienia o umorzeniu postępowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 99/12, LEX nr 1619670 i z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4). Nie ma żadnych powodów aby twierdzić, że inaczej jest w przypadku zmiany roszczenia z przywrócenia do pracy na uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Znaczy to tyle, że w sytuacji, gdy pracownik reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosi o przywrócenie do pracy (i mimo sugestii sądu nie modyfikuje przedmiotu pozwu), a sąd orzeka przed rozwiązaniem umowy o pracę, nie ma możliwości traktowania zgłoszonego żądania inaczej niż zostało ono wyrażone. W rozpoznawanej sprawie, Sąd pierwszej i drugiej instancji, z uwagi na zakaz z art. 321 § 1 k.p.c., nie miał zatem możliwości orzekania o uznaniu wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a tym samym na podstawie art. 477¹ k.p.c. przyznania powodowi odszkodowania.

Konstatacja ta nie jest sprzeczna z dyspozycją art. 477 zdanie drugie k.p.c. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że sąd nie jest zobowiązany pouczać pracownika o bezzasadności powództwa i możliwości skutecznego dochodzenia innych roszczeń, jeśli powód jednoznacznie formułuje swoje roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2000 r., I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 189.). Regułę tę trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że miarodajny dla zakresu obowiązku sądu z art. 477 zdanie drugie k.p.c. jest stopień stanowczości pracownika. Nie można pominąć, że powinność sądu polega jedynie na pouczeniu, a nie przekonaniu pracownika do rozszerzenia lub zmiany powództwa. Oznacza to, że sąd powinien uszanować żądanie pracownika (szczególnie, gdy sformułował je profesjonalny pełnomocnik), jeśli zostało ono wyrażone klarownie i nie ma wątpliwości, że nie ma on zamiaru domagać się innych możliwych roszczeń (nawet w przypadku, gdy z okoliczności sprawy wynika, że żądanie skazane jest na niepowodzenie, a inne roszczenie byłoby uzasadnione). W tym wypadku zasada ochrony pracownika ulega zasadzie dyspozytywności.

Przedstawioną zależność należy uszczegółowić. Zdefiniowanie przedmiotu

sporu ma charakter zindywidualizowany. Jeżeli powód w sposób wyraźny i stanowczy określa żądanie, to sąd jest nim związany, nawet jeżeli ze wskazanych twierdzeń możliwe jest skomponowanie innych roszczeń. Inna sytuacja zajdzie, gdy pracownik nie potrafi jednoznacznie sprecyzować roszczenia i powiązać go z przytaczanymi okolicznościami. W tym przypadku, trafna jest konstatacja, że przedmiotem sprawy są żądania, które wynikają z uzasadnienia pozwu. W tym kontekście zrozumiałe staje się stanowisko, zgodnie z którym nie można przypisywać decydującego znaczenia literalnej treści zgłoszonego żądania. Miarodajny jest sens wynikający z przytoczonych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 112). W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy zastosowanie ma zasada wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika. Oznacza to, że sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i prawdziwego pojmowania przez pracownika tego żądania. Ma to znaczenie, gdy zostało ono sformułowane niepoprawnie albo jest widoczne, czego właściwie domaga się zatrudniony, mimo że literalne brzmienie powództwa mogłoby być rozumiane inaczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 71). W rezultacie, co do zasady, gdy po otrzymaniu wypowiedzenia pracownik domaga się przywrócenia do pracy, a nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia, to sąd powinien wbrew dosłownemu brzmieniu żądania przyjąć, że zatrudniony wnosi o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Podobnie jest, gdy pracownik wprawdzie zgłosi żądanie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, jednak wtórnie nie przekształci go w roszczenie o przywrócenie do pracy, wówczas sąd powinien uwzględnić, że istota pozwu sprowadza się do reaktywacji stosunku pracy. W tym zakresie sąd może samodzielnie zmodyfikować przedmiot sporu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II PK 266/09, LEX nr 602245). Wskazana reguła porządkująca nie ma jednak charakteru bezwzględnej. U jej podstaw leży bowiem wola powoda, która na skutek niewiedzy, niedoświadczenia, trudnością z wysławianiem się, czy też z uwagi na hermetyczność języka prawnego, zostaje zniekształcona w przekazie kierowanym do sądu. W takim wypadku sąd powinien odczytywać treść pozwu zgodnie z celem jaki przyświeca powodowi, a nie kierując się jego

dosłownym brzmieniem. Wskazane zabiegi interpretacyjne nie definiują przedmiotu sporu, jeśli z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że zamiarem strony było zgłoszenie skonkretyzowanego roszczenia, a tym samym wyłączenie innych możliwych. Przypadek ten wystąpił w rozpoznawanym sporze. Było bowiem jasne, że powód domaga się przywrócenia do pracy, a nie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W rezultacie, to ostatnie żądanie nie wchodziło w rachubę przy orzekaniu. Znaczy to tyle, że na pierwsze z postawionych pytań należy odpowiedzieć negatywnie.

Uwzględnienie z urzędu innego roszczenia (art. 477¹ k.p.c.) jest możliwe po spełnieniu kilku warunków. Po pierwsze, roszczenie zastępujące i zastępowane muszą być alternatywne, po drugie, konwersja jest możliwa tylko, gdy pierwotne żądanie jest „przysługujące” i okaże się nieuzasadnione.

Z konstrukcyjnego punktu widzenia nie ma wątpliwości, że roszczenie odszkodowawcze jest alternatywne względem przywrócenia do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 57; z dnia 26 października 1978 r., I PRN 102/78, Sł. Prac. 1979 nr 3, s. 30; z dnia 10 kwietnia 1975 r., I PRN 3/75, OSNCP 1976 nr 2, poz. 36.). Przyjmuje się bowiem, że roszczenia są alternatywne, gdy w tym samym stanie faktycznym przysługują do wyboru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 120). Pomiędzy tymi roszczeniami zachodzi związek materialno-prawny polegający na tym, że realizacja jednego wyklucza spełnienie drugiego. Dodatkowo, relacja zachodząca pomiędzy roszczeniami alternatywnymi charakteryzuje się tym, że wystąpienie z jednym roszczeniem jednocześnie aktualizuje drugie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 267/07, LEX nr 865927).

Pozostaje zatem rozważyć drugą przesłankę. Została ona wytyczona przez dwie zmienne. Roszczenia zastępowane i zastępujące określono mianem „przysługujące”, a zamianę uzasadniono „niezasadnością” tego pierwszego. Oznacza to, że nie w każdym przypadku niezasadność żądania zgłoszonego przez pracownika uwiarygadnia sięgnięcie do rozwiązania alternatywnego. Chodzi tylko o przypadki, gdy roszczenie przysługuje, a mimo to z jakiś przyczyn nie może zostać uwzględnione. W orzecznictwie dostrzeżono tę relację. Wskazano, że zwrot

„roszczenie nieuzasadnione” odnosi się do niecelowości lub niemożliwości przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) - art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p. Pojęcie to wypełni się także, gdy zgłoszone roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. We wskazanych przypadkach dochodzone przez pracownika żądanie przysługuje, jednak z uwagi na wskazane przeszkody nie może zostać zrealizowane. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że podstawą materialnoprawną nieuwzględnienia roszczenia alternatywnego może być jedynie przepis art. 45 § 2 i § 3, art. 56 § 2 oraz art. 8 k.p. (M. Malczyk - Herdzina, *Orzekanie bez żądania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2008, s. 25; W. Sanetra, *Roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę*, Pr. Pracy 1999 nr 12, s. 20.). Stanowisko to staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że w innych wypadkach trudno mówić o roszczeniu „przysługującym”. W rezultacie, zgłoszenie przez pracownika roszczenia nieprzewidzianego w ustawie (nie określone albo wykluczone w prawie pozytywnym), nie oznacza że jest ono alternatywne względem tego, które zostało wprost uregulowane. Dlatego zgłoszenie przez pracownika wyłącznie roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy był on zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, z wyjątkiem sytuacji opisanej w przepisie art. 50 § 5 k.p., nie zobowiązuje sądu do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania zgodnie z przepisem art. 477¹ k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 57).

Przedstawione rozważania mają znaczenie w przedmiotowej sprawie. Była już o tym mowa, że w przypadku naruszenia art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) tylko wówczas, gdy podstawą odwołania były zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego. W przypadku powoda okoliczności tego rodzaju nie występowały. Oznacza to, że zastosowanie miał art. 69 pkt 2 lit. a i c k.p., który względem zatrudnionych w ramach powołania wyklucza przepisy regulujące rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. W konsekwencji,

roszczenia te w rozumieniu art. 477¹ k.p.c. nie były „przysługujące”, a tym samym nie można uznać, że okazały się „nieuzasadnione”. Zatem Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku na podstawie tego przepisu zasądzić na rzecz powoda alternatywnego odszkodowania.

Okazuje się, że również w tym ujęciu rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego broni się w świetle niewskazanych w skardze kasacyjnej przepisów.

Z tych przyczyn, na podstawie art. 389¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w zgodzie z regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

r.g.