



Sygn. akt II PK 340/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko S. Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy,

odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 10 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 maja 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z dnia 2 czerwca 2010 r. skierowanym przeciwko pozwanej P. S.A. w W. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia

warunków umowy o pracę dokonanego przez pozwaną pismem z dnia 14 maja 2010 r., a gdyby umowa do chwili orzekania uległa rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Pismem z dnia 16 lipca 2010 r. powódka zmieniła swoje roszczenie w ten sposób, że w miejsce uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zażądała odszkodowania w kwocie 29.700 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające. Cofnęła przy tym powództwo co do przywrócenia do pracy oraz wniosek o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania jej do czasu prawomocnego zakończenia sprawy. Pismem z dnia 10 stycznia 2013 r. powódka zgłosiła kolejną zmianę powództwa bowiem zamiast odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zmieniającym w kwocie 29.700 zł zażądała przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Kolejnym pozwem z dnia 13 lipca 2010 r. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy w W. połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i wyrokiem z dnia 24 września 2013 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (pkt III) oraz o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (pkt V), a także orzekł o kosztach procesu (pkt IV - VI).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku dyrektora pionu sprzedaży i marketingu za wynagrodzeniem w kwocie 9.900 zł. W okresie od dnia 3 września 2009 r. do dnia 20 stycznia 2010 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie do dnia 3 lutego 2010 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pismem z dnia 21 kwietnia 2010 r. powódka na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. wniosła 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. Pracodawca zmniejszył jej wymiar czasu pracy do 9/10 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w

wysokości 9.900 zł miesięcznie oraz jednocześnie pismem z dnia 14 maja 2010 r. wypowiedział jej warunki umowy o pracę, proponując po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pracę na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży wraz ze zmianą wynagrodzenia. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była utrata zaufania do powódki i brak możliwości dalszej współpracy w zarządzaniu firmą, brak oczekiwanej skuteczności w realizacji zadań kierowanego przez powódkę pionu sprzedaży i marketingu oraz niespełnianie przez nią kryteriów i brak kompetencji koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora pionu sprzedaży i marketingu.

W dniu 8 czerwca 2010 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, do którego załączyła protokół rozprawy sądowej z dnia 17 lutego 2010 r., zawierający zarządzenie o wyznaczeniu terminu kolejnej rozprawy na dzień 9 czerwca 2010 r. oraz informację, że strony zostały powiadomione o terminie rozprawy. Pozwana nie udzieliła powódce urlopu bezpłatnego, ponieważ wniosek o urlop złożyła w terminie uniemożliwiającym pozwanej i bezpośredniemu przełożonemu powódki zapoznanie się z nim przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca uznał nieobecność w pracy powódki w dniu 9 czerwca 2010 r. za nieusprawiedliwioną. Pismem z dnia 15 czerwca 2010 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jako przyczynę podając: 1) nieusprawiedliwioną nieobecność 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 dyrektorzce 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

oskarżeń wobec zarządu, bezpośrednich przełożonych i pracowników. W konsekwencji tak dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione.

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

Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dokonane zostało z naruszeniem przepisów, podobnie jak wypowiedzenie zmieniające. Przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w art. 186⁷ k.p. Natomiast stosownie do 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 umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odnosząc się do oceny powództwa o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304), według którego 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. Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowiska wynikającego z tej uchwały 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 w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99 (OSNP 2000 nr 21, poz. 783), wskazując, 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 przerywany (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 przyjął, 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. Na podstawie tych orzeczeń Sąd Okręgowy stwierdził, że wytoczenie powództwa - to jest prawidłowe określenie przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej - przerywa bieg terminów z art. 264 k.p. Wobec tego 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 przerywany przez wytoczenie powództwa. W konsekwencji uznał, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie zmieniające było bezprawne wobec treści art. 186⁸ § 1 k.p., gdyż ochrona zatrudnienia wynikająca z tego przepisu wyklucza wypowiedzenie na podstawie art. 42 k.p. Nie było zatem przeszkód w uwzględnieniu żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana zarzucając między innymi, że wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nieaktualne stały się roszczenia powódki wywodzone z wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a ponadto powódka skutecznie cofnęła roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, uchylił zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej wyrok Sądu Okręgowego w pkt 1 i 4 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. wynika jasno, iż roszczenia pracownika zostały powiązane z „wypowiedzeniem umowy o pracę” i z „rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Zatem pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo. Skoro pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, to również podwójnie powinien ponieść konsekwencje. 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 żądając 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.

W ocenie Sądu Najwyższego konwersja ta – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego - nie jest dopuszczalna. W tym zakresie Sąd Najwyższy skonstatował, 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). 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 w innym znaczeniu. Przepis ten stanowi, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Trudno uznać, by termin 7 dni biegł odrębnie względem każdego z alternatywnych roszczeń. Ponadto art. 45 § 1 k.p. wchodzi w relację z art. 477¹ k.p., który upoważnia sąd do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Systemowo niezrozumiałe byłoby przyjęcie, że pracownik po upływie 7 dni od wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie mógłby skutecznie zmienić alternatywnego żądania, ale ograniczenie to nie dotyczyłoby jednak sądu. Bardziej przekonuje wersja, zgodnie z którą przekaz z art. 477¹ k.p.c. autoryzuje twierdzenie, że art. 264 § 1 k.p. zakreśla termin do wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń. Sąd Najwyższy podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę rodzi niepewność, po pierwsze, czy pracownik wystąpi z powództwem, a po 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. Rolą tego przepisu nie jest zatem tamowanie wyboru zamiennych roszczeń.

Sąd Najwyższy wywiódł dalej, że roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., a zarazem przemienne w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., przy czym z mocy ustawy (Kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik. W art. 365 § 2 k.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. Z pozycji wyznaczonej przez art. 365 § 2 k.c. kwestyjne jest, czy kolejne zmiany roszczenia są skuteczne. Konwersja tego rodzaju wymagała bowiem zgody dłużnika. Jednak 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” (art. 300 k.p.). Niewątpliwie

pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. 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.). Sąd Najwyższy przy tym dodał, że 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 odszkodowania. W tym wypadku, transferowanie konstrukcji cywilistycznej, odwzorowanej w art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., napotyka na przeszkody wskazane w art. 300 k.p.

Ostatecznie, Sąd Najwyższy po pierwsze, zaakceptował stanowisko zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304) - 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 wskazał, że Sąd Okręgowy, kwestionując pogląd wyrażony w powołanej uchwale, 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 pozwanej była zatem trafna i skutkowałą uchynieniem zaskarżonego wyroku.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 30 maja 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z dnia 24 września

2013 r. w punktach V i VI w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 29.700 zł z ustawowymi odsetkami i z odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2), a także zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 6.960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej oraz w postępowaniu kasacyjnym, w tym kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na związanie wykładnią prawa materialnego dokonaną przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629), kluczową staje się ocena podstawy prawnej roszczeń przysługujących powódce w związku z zaskarżeniem przez nią dwóch czynności pracodawcy, tj. a) wypowiedzenia zmieniającego z dnia 14 maja 2010 r., a następnie b) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonanego przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia w razie, gdyby któraś z tych czynności, bądź obie z nich, okazały się niezgodne z prawem. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie zmieniające jest prawidłowe, a wadliwe jest rozwiązanie dyscyplinarne, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie z art. 60 k.p. Jeżeli natomiast wypowiedzenie było bezprawne, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania do roszczeń przysługujących z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Roszczenia z tego tytułu są regulowane w art. 56 k.p. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bowiem wskazane przez pracodawcę przyczyny nie usprawiedliwiają rozwiązania umowy o pracę z powódką w tym trybie. Niewątpliwie powódka swoim zachowaniem naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy z art. 100 § 2 pkt 1 k.p. jednak naruszenie to nie miało charakteru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z uwagi na brak spełnienia przesłanki znacznego stopnia winy (tj. winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa), jak i naruszenia bądź samego tylko zagrożenia istotnych interesów pracodawcy. Ustalenie, że rozwiązanie umowy o

pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było bezprawne skutkuje z kolei obowiązkiem rozpoznania roszczeń dochodzonych przez powódkę w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zmieniającym. Według Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy również nie budzi wątpliwości, że wypowiedzenie zmieniające dokonane zostało przez pozwaną z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, ponieważ powódka przed doręczeniem jej pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy, zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w art. 186⁷ k.p., a zatem podlegała ochronie przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uwypuklił, że w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka wystąpiła o odszkodowanie w kwocie 29.700 zł, a w sprawie dotyczącej wypowiedzenia warunków pracy i płacy o przywrócenie do pracy, następnie zmieniła powództwo na odszkodowanie w kwocie 29.700 zł, po czym ponownie zmieniła żądanie pozwu, wnosząc o przywrócenie do pracy. Sąd Najwyższy przesądził jednak, że powódka nie była uprawniona do zmiany żądania procesowego z odszkodowania na przywrócenie do pracy, a Sąd Okręgowy pozostaje związany tym stanowiskiem. W konsekwencji mógł jedynie orzekać w zakresie roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz roszczenia o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Mając na uwadze powyższe oraz dzieląc dotychczasowe stanowisko judykatury przyjął, że powódce przysługuje jedno odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. albo art. 56 § 1 k.p. W tej sytuacji na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 29.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w pkt 1 w zakresie nieuwzględnienia alternatywnego żądania przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz w pkt 3 odnośnie do kosztów procesu, a z ostrożności procesowej również w zakresie pkt 2 oddalającego jej apelację w pozostałym zakresie. Wniosła o odroczenie rozpoznania sprawy i przedstawienie sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia składowi siedmiu sędziów Sądu Najwyższego (art. 59 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o

Sądzie Najwyższym; jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1254 ze zm.), a w dalszej kolejności o wyznaczenie rozprawy w celu rozpoznania sprawy na posiedzeniu jawnym; o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonej części, tj. w zakresie pkt 1 i 3 (ewentualnie pkt 2) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także o pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem postępowania kasacyjnego oraz kosztach za obie instancje, z uwzględnieniem kosztów postępowania wywołanych w sprawie kasacyjnej II PK 264/15, ewentualnie w razie podjęcia po wniesieniu skargi kasacyjnej uchwały w powiększonym składzie Sądu Najwyższego o uchylenie w zaskarżonym zakresie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku zgodnie z wnioskiem apelacji skarżącej z dnia 5 grudnia 2013 r. tj. przez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach (art. 56 § 1 i § 2 k.p. i art. 57 § 2 k.p.), z zasądzeniem od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej opartej na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. zarzucono zaskarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie przepisów postępowania mający istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 390 k.p.c. i art. 227 k.p.c., przez „zignorowanie” przez Sąd Okręgowy ujawnionego w niniejszym postępowaniu zagadnienia prawnego, budzącego poważne wątpliwości i wydanie, mimo sformułowanego przez skarżącą wniosku o wystąpienie do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym związanym z nieprawidłową wykładnią art. 45 k.p. ujawnioną we wcześniejszym orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, wyroku w sytuacji, gdy w związku z art. 390 k.p.c. Sąd Najwyższy władny jest przekazać do rozstrzygnięcia ujawnione zagadnienie powiększonemu składowi tego Sądu;

2) art. 398²⁰ zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 390 k.p.c., przez poprzestanie przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku na wykładni art. 45 k.p. zaprezentowanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, gdy wobec treści art. 398²⁰ k.p.c. związanie Sądu Okręgowego wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie dotyczyć może jedynie wykładni zgodnej z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a sąd któremu

sprawa została przekazana przez Sąd Najwyższy do ponownego rozpoznania jest związany wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy w razie uchwalenia przez Sąd Najwyższy odmiennej zasady prawnej odnoszącej się do poprzednio wyjaśnionych we wcześniejszej uchwale przepisów i zagadnień prawnych;

3) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 390 k.p.c., przez zaniechanie wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w stopniu uniemożliwiającym w tym zakresie rekonstrukcję żądania podstaw rozstrzygnięcia poglądu Sądu Okręgowego o związaniu w zakresie oceny skuteczności zmiany roszczenia z odszkodowawczego na żądanie przywrócenia do pracy, w kontekście braku odniesienia się w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do możliwości zawnioskowania do Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały w szerszym składzie, wiążącej w tej sprawie, mimo nieuzasadnionego oddalenia przez Sąd Okręgowy na rozprawie bezpośrednio poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku wniosku skarżącej o wystąpienie z pytaniem prawnym do Sądu Najwyższego w tej sprawie;

4) art. 398²⁰ k.p.c. w związku z art. 62 ustawy o Sądzie Najwyższym, przez podzielenie przez Sąd Okręgowy stanowiska zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, co nastąpiło z naruszeniem art. 62 ustawy o Sądzie Najwyższym w sytuacji, gdy jak wynika z uchwały Sądu Najwyższego siedmiu sędziów (zasada prawna) z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 (LEX nr 12387), orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach - w przeciwieństwie do poprzednio obowiązującego stanu prawnego - ma pod rządem przepisów Kodeksu pracy charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny, a zgodnie z art. 62 cytowanej ustawy, jeżeli skład Sądu Najwyższego zamierza odstąpić od zasady prawnej, przedstawia powstałe zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia pełnemu składowi izby. Odstąpienie od zasady prawnej uchwalonej przez izbę, przez połączone izby albo przez pełny skład Sądu Najwyższego wymaga ponownego rozstrzygnięcia w drodze uchwały odpowiednio przez właściwą izbę, połączone izby lub pełny skład Sądu Najwyższego. Jeżeli skład jednej izby Sądu Najwyższego zamierzał być skutecznie odstąpić od zasady prawnej uchwalonej przez inną izbę, rozstrzygnięcie następuje w drodze uchwały obu izb. Izby mogą przedstawić zagadnienie prawne do rozpoznania przez pełny skład Sądu Najwyższego;

5) art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka w związku z art. 390 k.p.c. w związku z art. 398²⁰ k.p.c., przez zaniechanie zastosowania przewidzianych przepisami prawa krajowego mechanizmów usunięcia rozbieżności i problemów wykładni przepisów na poziomie orzeczeń, w tym na poziomie orzecznictwa Sądu Najwyższego, co skutkowało „mechanicznym” oddaleniem żądania przywrócenia skarżącej do pracy, przy jednoczesnym zaniechaniu próby usunięcia rozbieżności orzeczniczych w tej sprawie i w analogicznych sprawach, w tym na poziomie orzecznictwa Sądu Najwyższego, w związku z czym niejednolitość orzecznictwa naruszyć mogła w niniejszej sprawie prawo do sądu (zob. np. orzeczenie w sprawie Nejdet Sahin przeciwko Turcji - skarga nr 13279/05);

6) art. 398²⁰ k.p.c. z uwagi na mające wpływ na wynik sprawy stanowisko będące podstawą rozstrzygnięcia o związaniu w niniejszej sprawie wcześniejszym wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, w sytuacji oczywistej sprzeczności przedmiotowego wyroku z orzecznictwem Sądu Najwyższego, mającym znaczenie prejudycjalne i wiążące, oraz uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, w której przesądzony został charakter orzeczeń sądu pracy;

oraz II. naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

1) art. 45 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem niemożliwości powrotnej zmiany roszczenia pracownika określonego w tym przepisie choć nie wskazuje on, że zmiana powrotna roszczenia jest niedopuszczalna;

2) art. 365 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i nieuprawnione zastosowanie polegające na przyjęciu, że przepis ten nie reguluje w sposób wyłączny i kompleksowy nieograniczonego czasowo prawa pracownika do dochodzenia roszczeń alternatywnych w sytuacji, gdy pracownik zachowuje prawo wyboru roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. w całym okresie postępowania, a ponadto roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. nie mają charakteru świadczenia przemienne w rozumieniu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zatem złożenie oświadczenia woli o wyborze roszczenia nie wyczerpuje prawa wyboru świadczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., a odwołanie

takiego oświadczenia nie wiąże sądu i nie podlega ograniczeniom wynikającym z art. 61 § 1 k.c.;

3) art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 61 § 1 k.c., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 i 3 k.p. prowadzące do przyjęcia, że zmiana żądania pracownika w kierunku (odszkodowanie na przywrócenie do pracy), dokonana w toku procesu, wymaga zgody pracodawcy w sytuacji, gdy zgodnie z art. 45 § 2 i 3 k.p. sąd orzekający nie jest związany stanowiskiem pracownika i może zmodyfikować skutki wyboru roszczeń w granicach dopuszczonych tymi przepisami, podczas gdy taka zmiana powództwa nie wymaga zgody pracodawcy, a sąd nie jest związany stanowiskiem pozwanego pracodawcy i nie ma podstaw, aby uznać za bezskuteczną zmianę powództwa i rozpoznać jedynie pierwotne żądanie;

4) art. 11 k.p. w związku z art. 45 k.p. w związku z art. 24 Konstytucji RP, przez błędną wykładnię zasady swobody nawiązania stosunku pracy, w świetle ustawowych ograniczeń pracodawcy, wynikających z zasady trwałości i ochrony stosunku pracy, co skutkowało błędną wykładnią art. 45 k.p. w związku z art. 300 k.c. i błędnym zastosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących skutków cywilnoprawnych wyboru przez wierzyciela jednego ze świadczeń przemiannych, w całkowitym oderwaniu od wartości i zasad ucieleśnionych w zasadach i przepisach szczególnych prawa pracy.

Zdaniem skarżącej, w rozpoznawanej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące dopuszczalności konwersji roszczeń wymienionych w art. 45 k.p. w toku postępowania sądowego obejmujące wątpliwości, mieszczące się w następujących pytaniach: 1) czy pracownik może po wniesieniu powództwa dokonać skutecznie konwersji oświadczenia o wyborze rodzaju roszczenia z art. 45 k.p. i nie musi w tym zakresie oczekiwać zgody pracodawcy, która nie ma znaczenia dla skutecznego zgłoszenia lub zmiany roszczeń, a jeżeli tak, to czy ta zasada obowiązuje dwukierunkowo, to jest w zakresie zmiany zarówno z żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy, czy też z przywrócenia do pracy na odszkodowanie?; 2) czy prawo pracy przewiduje ograniczenia czasowe na dokonanie zmiany powyższych roszczeń i czy wymaga zgody pracodawcy, biorąc pod uwagę pogląd prawny o konstytutywnym charakterze orzeczeń sądów pracy?;

3) czy dla oceny skuteczności konwersji roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p., ma znaczenie status pracownika (czy jest podmiotem chronionym w trybie przepisów prawa pracy przed rozwiązaniem stosunku pracy) i kierunek konwersji (odszkodowanie na przywrócenie do pracy)?; 4) czy wobec tego, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.), do oceny zmiany roszczeń alternatywnych w toku postępowania, dopuszczalne jest stosowanie Kodeksu cywilnego, w tym art. 365 § 1 i 2 k.c. oraz art. 61 § 1 k.c.?; 5) czy wobec wątpliwości co do konstytucyjności art. 264 k.p. oraz wobec treści art. 45 k.p. i art. 477¹ k.p.c., brak jest prekluzji i zakazu zmiany roszczeń pracownika odwołującego się od rozwiązania umowy o pracę, zarówno w kierunku zmiany z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, jak i w kierunku odwrotnym?

Ponadto na tle sprawy ujawniła się potrzeba wykładni art. 45 § 1 k.p. Wydany w niniejszej sprawie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, prezentuje odmienny pogląd od utrwalonego w orzecznictwie stanowiska, zgodnie z którym specyfika roszczeń alternatywnych z art. 45 § 1 k.p. powoduje, że wystąpienie z jednym aktualizuje również drugie, czyli sposób ustawowego ukształtowania przedmiotowych roszczeń sprawia, że samo odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w terminie, skutkuje wystąpieniem tych roszczeń (przysługujących pracownikowi) w ramach jednego powództwa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 267/07, LEX nr 865927, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11, LEX nr 1135995). Oznacza to, że alternatywne roszczenia przywrócenia do pracy albo odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. wynikają z bezprawności lub niezasadności tego samego wypowiedzenia, obejmują więc ten sam przedmiot rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., I PK 25/09, LEX nr 523554). Dlatego też przy zmianie powództwa nie jest konieczne zrzeczenie się roszczenia ani cofnięcie pozwu. Podobnie stwierdzono w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09. A zatem wydany w niniejszej sprawie wyrok Sądu Najwyższego w odniesieniu do zastosowanego w nim „zabiegu” interpretacji dotychczasowego orzecznictwa do art. 264 k.p.

nie trafnie interpretuje zupełnie nowy i precedensowy pogląd co do braku możliwości zmiany roszczeń pracownika bez zgody pracodawcy, jako nieznaczną zmianę dotychczasowej linii orzeczniczej. Zdaniem skarżącej, konwersja roszczenia z żądania odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy jest regulowana wyłącznie przepisami prawa pracy i jest dopuszczalna na każdym etapie postępowania sądowego niezależnie od stanowiska pracodawcy. Zasada trwałości pracy ogranicza także możliwość powołania się na art. 8 k.p. oraz na prekluzję do konwersji roszczeń, w szczególności, gdy odwołujący się od rozwiązania umowy pracownik ma status osoby szczególnie chronionej. Konstytucyjny skutek orzeczeń sądu pracy wręcz wymusza, aby to sąd orzekający miał swobodę oceny zasadności roszczeń i rozpoznał wszystkie roszczenia alternatywne, w oparciu o przepisy prawa pracy, w tym art. 45 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi z uwagi na naruszenie art. 398²⁰ k.p.c. polegające na oparciu skargi kasacyjnej na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, o czym przesądza art. 398²⁰ k.p.c. W pierwszej kolejności zauważyć trzeba, że zaskarżony skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego został wydany po ponownym rozpoznaniu sprawy w wyniku uchylenia poprzedniego wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 maja 2015 r. przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15. W wyroku tym Sąd Najwyższy, oceniając swobodę w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p., stwierdził, że „roszczenia te mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., (nie przekonuje jednostkowe odmienne 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.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”. W związku z powyższym Sąd Najwyższy wskazał, że „pozew 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.)”. Ponadto Sąd Najwyższy mając na uwadze powyżej przedstawione rozważania w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że „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”.

Oczywistym jest zatem, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, dokonując wykładni art. 45 § 1 k.p. w kwestii swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. przyjął że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemienne (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.). W konsekwencji dokonana przez Sąd Najwyższy wykładnia art. 45 § 1 k.p. w kwestii swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń, na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. wiąże Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy, a także Sąd Najwyższy. Zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. W literaturze i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy jest wiążąca dla sądu, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071 czy z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075) przy czym wiążące to obejmuje nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana (art. 398²⁰ zadanie drugie k.p.c.), ale także podmiot wnoszący skargę kasacyjną, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy, rozpoznający taką skargę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2016 r., II UK 267/15, Monitor Prawa Pracy

2017 nr 2, s. 103-106; z dnia 13 sierpnia 2015 r., II UK 294/14, LEX nr 1802578; 21 maja 2010 r., II CSK 628/09, LEX nr 602237; z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271). Podkreśla się, że naczelną zasadą ustrojową procesu cywilnego związania sądu ma fundamentalne znaczenie, z tego powodu nie mogą być akceptowane żadne od niej odstępstwa, poza wskazanymi w ustawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., II UK 557/15, LEX nr 2237280; czy z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801). Takim odstępstwem może być późniejsza zmiana stanowiska przez skład powiększony wyrażona w uchwale, której nadano moc zasady prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2007 r., IV CSK 50/07, LEX nr 461613). Tak więc związanie wykładnią prawa według art. 398²⁰ k.p.c. nie jest bezwzględne, gdy inna wykładnia wynika z późniejszej uchwały Sądu Najwyższego, której nadano moc zasady prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 205/14, LEX nr 1710345; z dnia 12 lipca 2012 r., I CSK 5/12, LEX nr 1228765; z dnia 10 sierpnia 2007 r., III UK 23/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 298). Dlatego nawet podjęcie późniejszej uchwały nie mającej mocy zasady prawnej czy też odmiennego orzeczenia w postaci wyroku nie ma bezpośredniego wpływu na rozstrzygnięcie sądu w sprawie, w której Sąd Najwyższy dokonał wykładni prawa w wyroku uchylającym wcześniejszy wyrok i przekazującym sprawę do ponownego rozpoznania.

Wobec powyższego należy uznać za niedopuszczalne zarzuty skargi kasacyjnej, które wyłącznie sprowadzają się do zakwestionowania oceny prawnej i wykładni przepisów dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku uchylającym zaskarżony wyrok i przekazującym sprawę do ponownego rozpoznania. Przypomnieć trzeba, że zgodnie z art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, sędziowie przy wykonywaniu swoich funkcji wymierzania sprawiedliwości są niezawisli, jednak podlegają Konstytucji oraz ustawom, co oznacza obowiązek podporządkowania się między innymi również wymogom z art. 398²⁰ k.p.c., a zatem podporządkowania się wykładni prawa dokonanej w sprawie przez Sąd Najwyższy nawet, jeżeli Sąd orzekający nie podziela stanowiska Sądu Najwyższego. Wyrażona w art. 398²⁰ k.p.c. zasada podporządkowania związania jest jedną z naczelných, ustrojowych zasad procesu cywilnego, zapobiegającą powtarzaniu popełnionych błędów oraz

gwarantującą pewność i trwałość raz zajętego w sprawie stanowiska Sądu wyższej instancji, co umożliwia stronom podjęcie właściwej obrony ich interesów procesowych i materialnoprawnych. Fundamentalne znaczenie tej zasady sprawia, że, choć ogranicza ona, w ściśle określonym zakresie, niezawisłość sędziowską, to, jako niezbędna gwarancja pewności orzeczniczej, musi być stosowana przez wszystkie Sądy orzekające w sprawie, a zatem jest nią związany także Sąd Najwyższy w zakresie wskazanym w 398²⁰ k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801; czy J. Gudowski, *Niezawisłość a wiążące sędziego oceną prawną sądu wyższej instancji*, PPC 2016 nr 3, s. 433-445). Również Trybunał Konstytucyjny wyraża konsekwentnie pogląd, że wiążące sądu orzekającego w ponownym postępowaniu oceną prawną i wskazaniemi co do dalszego postępowania nie narusza gwarantowanego przez art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 178 ust. 1 Konstytucji prawa do sądu niezależnego (zob. np. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lutego 2006 r., SK 1/06, OTK-A 2006 nr 2, poz. 22; z dnia 21 kwietnia 2015 r., P 79/14, OTK-A 2015 nr 4, poz. 52).

Nie jest trafna argumentacja skargi mająca na celu wykazanie, że obecny skład Sądu Najwyższego powinien zwrócić się przed rozpoznaniem skargi kasacyjnej z pytaniem prawnym do powiększonego składu tego Sądu, ponieważ w ocenie skarżącej wydany w rozpoznawanej sprawie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, obejmuje wykładnię niezgodną z przepisami prawa powszechnie obowiązującymi, czego potwierdzeniem jest uchwała Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 (OSNC 1976 nr 9, poz. 187), a ponadto krytycznie odniosła się do tego wyroku M. Barzycka-Banaszczyk w monografii „Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy” (s. 120-121). To, że doktryna krytycznie odnosi się do orzeczeń, w tym między innymi pełnomocnik skarżącej w glosie do kontestowanego wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (Radca Prawny ZN. 2018 nr 2, s. 201-218), nie stanowi w żadnej mierze przesłanki uzasadniającej zwrócenie się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym. Natomiast – wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej – uchwała z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, nie dotyczy bezpośrednio roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ale zagadnień

związanych z art. 48 § 1 k.p. Zbliżonych kwestii, do których nawiązuje skarżąca w sformułowanych zagadnieniach prawnych, które powinien rozpoznać Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, dotyczy zaś uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98 (OSNP 2000 nr 2, poz. 44). Zwrócić także należy uwagę, że zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy podkreślając, że jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, według której pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemienneho (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.), uwzględnił roszczenie skarżącej o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a skarżąca z tego tytułu konsekwentnie od samego początku domagała się odszkodowania.

Podsumowując powyższe, skoro sformułowane przez skarżącą w ramach obydwu podstaw kasacyjnych zarzuty sprowadzają się w swej istocie wyłącznie do próby zakwestionowania wykładni przepisów prawnych dokonanych przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, którą związany był Sąd drugiej instancji oraz Sąd Najwyższy w niniejszym postępowaniu, to skarga z uwagi na związanie wynikające z art. 398²⁰ k.p.c. nie może zostać uwzględniona.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.