

Sygn. akt III PZP 4/18

POSTANOWIENIE

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8 listopada 2018 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w W. z dnia 23 sierpnia 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

Czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2016 r. poz. 25) przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p.?

odmawia podjęcia uchwały.

UZASADNIENIE

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy w W. zagadnienie prawne powstało na tle następującego stanu faktycznego:

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., uwzględniając powództwo J. D. przeciwko pozwanej T. S.A. z siedzibą w W. (dalej jako T. lub T.) wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę

62.182,44 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, obciążył pozwaną kosztami procesu oraz orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 25.682,34 zł.

W sprawie tej ustalono, że powód został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu T. na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lipca 2015 r. zawartej na czas określony, obejmujący VII kadencję Zarządu Spółki T., a więc do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy poświęconego przyjęciu sprawozdania za rok obrachunkowy kończący się z dniem 31 grudnia 2018 r. Zgodnie z zapisami umowy o pracę mogła ona zostać rozwiązana tylko w razie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu. Wówczas okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy i kończył się z upływem ostatniego dnia miesiąca. Od dnia 14 kwietnia 2015 r. powód podlegał ochronie przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. bowiem w dniu 13 kwietnia 2019 r. osiągał wiek emerytalny. W dniu 8 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25 ze zm.; dalej: ustawa nowelizująca), na mocy której skrócono kadencje oraz wygaszono mandaty wszystkich członków zarządu T. Tego samego dnia Minister Skarbu Państwa D. J. powiadomił powoda telefonicznie o powołaniu nowego Prezesa Zarządu w osobie J. K. Okoliczność ta - zgodnie z art. 3 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 2 ustawy nowelizującej - spowodowała wygaśnięcie stosunku pracy powoda ze skutkiem natychmiastowym. W dniu 11 stycznia 2016 r. powodowi zostało doręczone świadectwo pracy, w którym wskazano, że datą zakończenia zatrudnienia jest dzień 8 stycznia 2016 r., zaś stosunek pracy rozwiązał się w wyniku rozwiązania umowy o pracę w związku z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej). Powód nie wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia woli wyrażającego chęć zakończenia stosunku pracy ani propozycji zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że wybrane przepisy ustawy nowelizującej były przedmiotem analizy Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 13 grudnia 2016 r., K 13/16 (Dz.U. z 2016 r., poz. 2210), stwierdził, że: 1) art. 1 pkt 1 ustawy nowelizującej jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 2) art. 1 pkt 2

lit. a ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 3) art. 1 pkt 2 lit. b ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2015 r., poz. 1531 i 1830) wyłącza udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 4) art. 1 pkt 2 lit. c ustawy powołanej w punkcie 1: a) w zakresie, w jakim uchyla art. 27 ust. 5 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim uchyla art. 27 ust. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 5) art. 1 pkt 3 lit. a ustawy powołanej w punkcie 1: a) w zakresie, w jakim w art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3 uchyla konkursowy tryb wyłaniania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji oraz kryteria, jakie spełniać mają kandydaci na członków tych organów, i redukuje liczbę członków rad nadzorczych do trzech osób, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim w art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, wyłącza udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 6) art. 1 pkt 3 lit. b ustawy powołanej w punkcie 1a) w zakresie, w jakim uchyla art. 28 ust. 1b i 1c ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim uchyla art. 28 ust. 1d ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 7) art. 1 pkt 3 lit. d ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 8) art. 1 pkt 4 ustawy powołanej w punkcie 1, uchylający art. 29 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji oraz umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Posiłkując się treścią art. 63 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że umowa o pracę wygasa w

przypadkach określonych w Kodeksie pracy (art. 63¹ k.p; art. 63² k.p., art. 66 § 1 k.p., art. 74 k.p.) oraz w przepisach szczególnych, a do tych ostatnich można zaliczyć art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej, w myśl którego z dniem w życie ustawy nowelizującej ulegają skróceniu kadencji oraz wygasają mandaty dotychczasowych członków zarządów i rad nadzorczych spółek „T. - Spółka Akcyjna” i „P. - Spółka Akcyjna”, z zastrzeżeniem ust. 2. W ustawie nowelizującej w art. 3 ust. 1 zaznaczono, że z dniem powołania, na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nowego zarządu spółki, o której mowa w art. 2 ust. 1, wygasa stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia dotychczasowego członka zarządu tej spółki. Tę właśnie regulację jako podstawę zakończenia stosunku pracy pozwana zamieściła w wystawionym powodowi świadectwie pracy, stwierdzając jednocześnie - wbrew literalnym zapisom umowy o pracę - że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki został zawarty. Pracodawca powołał się zatem na dwa odrębne względem siebie sposoby ustania zatrudnienia. Po pierwsze, błędnie stwierdził, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a po drugie – zakomunikował - w sposób pośredni, powołując się na art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej - iż umowa o pracę wygasła z mocy prawa. Takie „dwutorowe” działanie może wywoływać odmienne skutki prawne. W razie błędnego uznania przez pracodawcę, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (art. 22 § 1 k.p.) i o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.), nie przysługuje mu natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy, ponieważ stosunek pracy nie został uprzednio zakończony.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powoda roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, Sąd Rejonowy skonstatował, że pozwana T. w sposób wadliwy uznała, iż powstało zdarzenie skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy polegało na wystawieniu powodowi świadectwa pracy, w którym podano jako ustanie zatrudnienia dzień 8 stycznia 2016 r. i z tym dniem powód został odsunięty od wykonywania pracy. W ten sposób pozwana naruszyła art. 9 k.p. i zasadę semiimperatywności prawa pracy, bowiem umowa o pracę

zawarta między stronami powinna obowiązywać do czasu, w którym odbędzie się Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy T. zatwierdzające sprawozdanie finansowe za rok obrachunkowy kończący się z dniem 31 grudnia 2018 r. Jest to zdarzenie przyszłe, które jeszcze nie nadeszło ani w dniu 8 stycznia 2016 r., ani w dniu wyrokowania. Wobec powyższego powodowi przysługiwało na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 58 k.p. w związku z art. 9 k.p. odszkodowanie. Dodatkowym argumentem świadczącym o zasadności roszczenia odszkodowawczego jest zakwestionowanie przez Trybunał Konstytucyjny zgodności art. 1 pkt 2 lit. b oraz art. 1 pkt 2 lit. c ustawy nowelizującej z Konstytucją RP. W konsekwencji - zdaniem Sądu Rejonowego - pozwana wadliwie uznała, że wystąpiło zdarzenie wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy powoda.

Kolejną okolicznością, przemawiającą za uwzględnieniem powództwa jest w ocenie Sądu Rejonowego nadużycie przez pozwaną prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) polegające na odsunięciu powoda „z dnia na dzień” od wykonywania obowiązków służbowych. Powód utracił zatrudnienie ze skutkiem natychmiastowym bez jakiegokolwiek związku z przyczynami leżącymi po jego stronie. W istocie został pozbawiony pracy w trybie zbliżonym w skutkach prawnych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd, podzielając pogląd Biura Legislacyjnego Kancelarii Sejmu RP, wywiódł, że zgodnie z zasadą *lex retro non agit* wprowadzenie w trakcie trwania stosunku pracy nowych przesłanek ustawowych, oznaczających jego wygaśnięcie, może odnieść skutek tylko na przyszłość w odniesieniu do stosunków pracy zawieranych po wejściu w życie nowych przepisów. Nadużycie prawa przez pozwaną wiąże się również z pozbawieniem powoda ochrony przedemerytalnej, mimo iż umowa o pracę gwarantowała mu zatrudnienie przynajmniej do czasu nabycia uprawnień emerytalnych. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że skoro pozwana niezasadnie przyjęła, że w dniu 8 stycznia 2016 r. doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoda, to na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 58 k.p. oraz art. 8 i 9 k.p. - przy uwzględnieniu reguły wynikającej z art. 321 k.p.c. - powodowi należy się odszkodowanie w kwocie dochodzonej pozwem.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją pozwana, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W apelacji zarzucono naruszenie: 1) art. 67 k.p. w związku z art. 58 k.p. i w związku z art. 9 k.p., przez „przyjęcie, że pracodawca mylnie uznał, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z powodem, bowiem okres na jaki została zawarta umowa o pracę nie nastąpił, a także nie wystąpiło zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy ani w dniu 8 stycznia 2016 r., ani w dniu wyrokowania, podczas gdy z dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej na mocy art. 2 ust. 1 tej ustawy skróceniu uległy wszystkie kadencje oraz wygasły mandaty dotychczasowych członków zarządu i rad nadzorczych T. oraz na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej z dniem powołania nowego zarządu spółki, o której mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy, wygasły stosunki będące podstawą zatrudnienia dotychczasowych członków zarządu; 2) art. 1 pkt 2 lit. b oraz art. 1 pkt 2 lit. c ustawy nowelizującej, przez stwierdzenie, że Trybunał Konstytucyjny uznał te przepisy za niezgodne z Konstytucją RP, podczas gdy w realiach niniejszej sprawy powinny mieć zastosowanie regulacje wynikające z art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 tej ustawy, które nie zostały zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny, lecz stały się podstawą wygaśnięcia stosunku pracy; 3) art. 8 k.p., przez uznanie, że powoda odsunięto od świadczenia pracy z dnia na dzień i pozbawiono ochrony przedemerytalnej, podczas gdy Sąd pierwszej instancji nie wskazał jakie zasady współżycia społecznego zostały naruszone bądź w jaki sposób doszło do użytku prawa sprzecznie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, co w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że pracodawca w sposób wadliwy uznał, iż wystąpiło zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy; 4) art. 65 § 1 i 2 k.c., przez błędną wykładnię oświadczeń woli stron zawartych w umowie o pracę, polegającą na przyjęciu, że została ona zawarta na czas określony obejmujący VII kadencję Zarządu T., tj. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, które przyjmie sprawozdanie finansowe za rok obrotowy upływający z dniem 31 grudnia 2018 r., podczas gdy należało ustalić, co było objęte zgodnym

zamiarem stron przy zawieraniu tej umowy (długość VII kadencji Zarządu Spółki, czy konkretna data); 5) art. 386 § 4 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy; 6) art. 328 § 2 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy prawnej i faktycznej wyroku; 7) art. 233 § 1 k.p.c., przez sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracodawca w sposób wadliwy uznał, iż wystąpiło zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy z powodem, co w konsekwencji doprowadziło do uwzględnienia powództwa.

Pozwana w apelacji zarzuciła ponadto brak legitymacji procesowej biernej, bowiem podejmowanie czynności w granicach i na zasadach obowiązującego prawa nie może rodzić jakiegokolwiek odpowiedzialności po stronie pracodawcy, a ewentualna szkoda wyrządzona powodowi powinna zostać dochodzona na drodze postępowania sądowego od odpowiedniej jednostki organizacyjnej Skarbu Państwa w związku z ewentualnym jej wyrządzeniem przez wydanie aktu normatywnego niezgodnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową bądź ustawą. Pozwana jako pracodawca nie miała żadnego wpływu na treść obowiązującego prawa, do którego przestrzegania jest zobowiązana, a na podstawie którego doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoda. Oznacza to, że w związku z ustaniem stosunku pracy powoda nie była też uprawniona ani zobowiązana do składania żadnych oświadczeń dotyczących rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego.

Rozpoznając apelację pozwanej Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. uznał, że wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, a mianowicie „czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2016 r., poz. 25) przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p.”.

Sąd Okręgowy w motywach uzasadnienia postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego w pierwszej kolejności podniósł, że Sąd pierwszej instancji przyjął, iż powodowi przysługuje odszkodowanie, ponieważ pozwana naruszyła przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy przez wydanie

świadczenia pracy i odsunięcie powoda od pracy. Wydanie świadectwa pracy o określonej treści nie ma natomiast znaczenia przesądzającego dla rozstrzygnięcia w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem ustanie stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych i nie pozbawia tych praw pracowników, a przede wszystkim nie oznacza złożenia oświadczenia woli, gdyż zawiera oświadczenie wiedzy. Tak więc ewentualne wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy o wadliwej treści jest deliktem prawa pracy, otwierającym pracownikowi co najwyżej możliwość dochodzenia zryczałtowanych roszczeń odszkodowawczych, o których mowa w art. 99 § 1 i 2 k.p. Również powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2013 r., K 13/16, stwierdzający niezgodność art. 1 pkt 2 lit. b i c ustawy nowelizującej z Konstytucją RP nie znajduje zastosowania w rozpoznawanej sprawie bowiem powód nie został odwołany ze składu Zarządu T. (skrócenie kadencji oraz wygaśnięcie mandatu członka zarządu nastąpiło *ex lege*), a więc funkcjonowanie ustawowych przesłanek do odwołania, jak i brak udziału Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w tej procedurze nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zważywszy na treść wywodów Sądu Najwyższego zamieszczonych w wyroku z dnia 22 sierpnia 2012 r., I PK 64/12 (LEX nr 1350598), Sąd Okręgowy powziął wątpliwość odnośnie do tego, czy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej należy uznać za regulację niekompletną z tej przyczyny, że nie określono w niej żadnego okresu wypowiedzenia (uprzedzenia), który pozwoliłby zwalnianemu pracownikowi odpowiednio przygotować się do nowego statusu, czy też analizowany przepis jest regulacją wyczerpującą, a więc niewymagającą posiłkowania się regulacjami Kodeksu pracy określającymi ochronę (w tym ochronę przedemerytalną) pracownika zatrudnionego na czas określony. Problematiczne staje się zatem wyjaśnienie, czy wygaśnięcie stosunku pracy powinno nastąpić za stosownym uprzedzeniem, a w razie jego braku - czy pracownik, którego stosunek pracy wygaś z mocy prawa, może zasadnie dochodzić odszkodowania na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej oraz art. 63 k.p. w związku z art. 8 k.p. albo też na podstawie art. 471 k.c. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2015 r., II PK

307/14 (LEX nr 1789175), uwypuklił, że wynikająca z mocy ustawy zmiana treści stosunku pracy nie jest nowością, a skutek określony w ustawie nie wymaga wypowiedzenia. Niemniej jednak nagłe działanie prawa nie może wynikać tylko z określonej przewagi władzy ustawodawczej. Ustawodawca wkracza w relację prywatnoprawną (stosunek pracy) i nie powinien pomijać podstawowych okresów ochronnych w zatrudnieniu pracowniczym. Zdaniem Sądu Okręgowego, na podstawie analizy końcowego fragmentu uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej można wyprowadzić wniosek, iż podstawową przyczyną projektowanych zmian legislacyjnych było istnienie uchybień w zakresie standardów prezentowanych przez dotychczasowych członków organów kolegialnych piastujących stanowiska w jednostkach publicznej radiofonii i telewizji, jakkolwiek w tym względzie projektodawca nie odwołał się wprost do personaliów osób, których miały dotyczyć przyszłe zmiany ustawowe, co - zgodnie z regulacjami Kodeksu pracy - jest wymagane w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto Sąd Okręgowy - formułując zagadnienie prawne - przede wszystkim miał na względzie, że umowa o pracę na czas określony gwarantuje pracownikowi zdecydowanie węższą ochroną, niż umowa o pracę na czas nieokreślony, co wynika choćby z tego, że sam upływ okresu obowiązywania umowy terminowej skutkuje jej rozwiązaniem. Kierując się тезami zawartymi w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17 (OSNP 2018 nr 6, poz. 70), Sąd Okręgowy podkreślił, że unormowanie wprowadzone ustawą nowelizującą, które wywiera bezpośredni skutek w indywidualnym stosunku pracy, nie może pomijać sytuacji pracownika, któremu przysługiwałaby ochrona w postaci uprawnienia do okresu wypowiedzenia, którą utracił w następstwie wejścia w życie tej ustawy. Wydaje się, że powinien istnieć okres przejściowy, równoważny okresowi wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z art. 36 § 1 k.p. Powodowi przysługiwała ochrona przedemerytalna (art. 39 k.p.), która jednak obejmuje wyłącznie wypowiedzenie umowy o pracę, a nie jej wygaśnięcie. Tym niemniej wątpliwości w zakresie kompletności regulacji wynikającej z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, skonfrontowane z celem ochrony przedemerytalnej, wymagają, aby powód został „zaopatrzony” w narzędzie, które umożliwi zastosowanie w sprawie zasad współżycia społecznego. W tym kontekście Sąd

Okręgowy powziął wątpliwość odnośnie do tego, czy pracodawca miał obowiązek złożenia pracownikowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, znajdującemu się w wieku przedemerytalnym, propozycji dalszego zatrudnienia, co przewidziano między innymi w art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.). Według Sądu, pozwana, wykorzystując sprzecznie z przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) instytucję wygaśnięcia stosunku pracy, przewidzianą w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, dopuściła się nadużycia prawa, nieprzedstawiając powodowi nowych warunków pracy i płacy, aby umożliwić mu kontynuację zatrudnienia do czasu nabycia uprawnień emerytalnych. Powyższej oceny nie zmienia to, że w myśl art. 3 ust. 2 ustawy nowelizującej pracownikowi, z którym nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w art. 3 ust. 1 tej ustawy przysługuje odprawa pieniężna. Nabycie uprawnienia do otrzymania świadczenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie oznacza, że w ten sposób zrekompensowano pracownikowi utraconą - w wyniku wygaśnięcia stosunku pracy - dotychczasową ochronę zatrudnienia. Wobec przedstawionych powyżej wątpliwości Sąd Okręgowy uznał, że omawiana w niniejszej sprawie kwestia jest zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 390 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 390 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., jeżeli przy rozpoznawaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, odraczając rozpoznanie sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, zgodnie z którym podjęcie uchwały rozstrzygającej zagadnienie prawne przedstawione przez sąd drugiej instancji, stanowi - ze względu na jej wiążący charakter (art. 390 § 2 k.p.c.) - wyjątek od zasady samodzielnego rozstrzygania sprawy przez sąd właściwy. Instytucja pytań prawnych prowadząca do związania sądów niższej instancji w danej sprawie poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w podjętej uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziów tylko Konstytucji i ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP). Z uwagi na tę

wyjątkowość, powinna być zatem stosowana w sposób jak najbardziej ścisły, bez żadnych koncesji na rzecz argumentów o nastawieniu celowościowym i utylitarnym. Z tego względu w judykaturze wskazuje się na potrzebę ścisłej wykładni przesłanek stosowania art. 390 k.p.c. (zob. między innymi uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1999 r., III CZP 62/98, OSNC 1999 nr 10, poz. 166 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 listopada 2008 r., III CZP 21/08, LEX nr 478176; z dnia 29 października 2009 r., III CZP 79/09, LEX nr 533836; z dnia 12 stycznia 2010 r., III CZP 106/09, LEX nr 565645; z dnia 19 października 2017 r., III CZP 4/17, LEX nr 2439109). Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że zagadnienie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia nie może sprowadzać się do pytania o możliwy sposób rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2009 r., III CZP 75/09, LEX nr 532090). Nie jest rolą Sądu Najwyższego zastępowanie sądu *meriti* w procesie decyzyjnym, obejmującym ocenę prawną stanowiącą podstawę rozstrzygnięcia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2005 r., III CZP 14/05, LEX nr 380937; z dnia 10 maja 2007 r., III UZP 1/07, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 49; z dnia 4 grudnia 2009 r., III CZP 101/09, LEX nr 565646). Nie ulega również wątpliwości, że Sąd Najwyższy może udzielić odpowiedzi tylko w granicach przedstawionego mu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego; nie może wychodzić poza to zagadnienie ani dokonywać jego reinterpretacji, gdyż prowadziłoby to do naruszenia zasady samodzielnego rozstrzygania sprawy przez sąd właściwy bądź roztrząsania kwestii, które nie budzą wątpliwości sądu drugiej instancji.

Odnosząc przytoczone wypowiedzi do zagadnienia prawnego przedstawionego w niniejszej sprawie, należy stwierdzić, że zostało ono sformułowane w sposób nieprawidłowy. Po pierwsze, Sąd Okręgowy zadał pytanie „czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p”. A zatem pozytywna bądź negatywna odpowiedź Sądu Najwyższego na tak zadane pytanie, wyrażona w formie uchwały, praktycznie stanowiłaby rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Najwyższy, zamiast sądu *meriti*, którym w tej sprawie jest Sąd Okręgowy. To

obowiązkiem Sądu Okręgowego w tym wypadku jest przeprowadzenie we własnym zakresie subsumpcji stanu faktycznego pod konkretną normę prawną. Po drugie, Sąd Najwyższy jest związany granicami pytania przedstawionemu mu w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Oznacza to, że przy podejmowaniu uchwały nie może wypowiadać się co do kwestii nieobjętej treścią pytania. Natomiast to problematyka określenia właściwej podstawy prawnej, dzięki której pracownicy mogliby realizować roszczenia odszkodowawcze w następstwie zastosowania przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej ma znaczenie przy dokonywaniu analizy statusu prawnego osób znajdujących się w analogicznej sytuacji, jak powód. Tej kwestii Sąd Okręgowy nie wyeksponował w treści pytania prawnego, ograniczając pytanie do przedstawienia wątpliwości odnośnie do tego, czy pracownikowi w ogóle przysługuje roszczenie odszkodowawcze w razie ziszczenia się przesłanek normatywnych opisanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej. Po trzecie, pytanie powiązane jest wyłącznie z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, kiedy przepis ten w kolejnych jednostkach redakcyjnych (ust. 2 i 3) stanowi o uprawnieniach dotychczasowych członków zarządu w przypadku wygaśnięcia stosunku prawnego w związku z powołaniem nowego zarządu spółek „T. - Spółka Akcyjna” i „P. - Spółka Akcyjna”, ponieważ w przypadku wygaśnięcia stosunku prawnego dotychczasowemu członkowi zarządu przysługuje odprawa pieniężna, która wynosi trzykrotność jego wynagrodzenia za październik 2015 r.

Dla porządku warto jedynie zauważyć, że w uchwale z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17, do której odwołuje się także Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia o przedstawieniu zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy stwierdził, że w prawie pracy nie ma zamkniętej liczby roszczeń. Podstawy prawne roszczeń określone w Kodeksie pracy przewidziane są dla sytuacji zwykłych i typowych. Z tego względu art. 67 k.p. stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio art. 56 - 61 k.p., czyli regulacje dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. A zatem przepis ten generalnie wyklucza możliwość stosowania odpowiednio

roszczeń z art. 45 § 1 k.p. oraz dochodzenie roszczeń odszkodowawczych wynikających z wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji przewidzianej w ustawie, na co zwracał również uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyrokach z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99 (OTK 2000 nr 2, poz. 59), z dnia 18 lutego 2003 r., K 24/02 (OTK-A 2003 nr 2, poz. 11), z dnia 21 marca 2005 r., P 5/09 (OTK – A 2005 nr 3, poz. 26), z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54). Stąd w odniesieniu do sytuacji faktycznej i prawnej, w której zostało przedstawione zagadnienie prawne w cytowanej powyżej uchwale III PZP 3/17, Sąd Najwyższy pośrednio uznał, że pracownik może domagać się od pracodawcy „publicznego” realizacji roszczeń odszkodowawczych w sytuacji, gdy pracodawca wykorzystuje nowe rozwiązania legislacyjne, aby bez zachowania jakiegokolwiek okresu przejściowego rozwiązać bez uzasadnionej przyczyny stosunek pracy z pracownikiem. Wskazano także, że w kwestiach nieuregulowanych w Kodeksie pracy bądź w zakresie roszczeń uzupełniających nie jest wyłączona odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym (art. 415 k.c., art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Natomiast w treści pytania prawnego w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, co zostało już zaznaczone w rozważaniach dokonanych powyżej, pominął kwestie podstawy prawnej, dzięki której pracownik, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, mógłby realizować względem pracodawcy roszczenie odszkodowawcze, ograniczając się do tego czy pracownikowi w ogóle przysługuje roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, a tak zadając pytanie wprost pyta o sposób rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, co wyklucza udzielenie odpowiedzi przez Sąd Najwyższy.

Z tych względów Sąd Najwyższy - zważywszy na związanie granicami pytania prawnego - odmówił rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego w formie uchwały.