

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Maciej Pacuda
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Romualda Spyt
SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Joanna Klimowicz

przy udziale Prokurator Prokuratury Okręgowej w Z. delegowanej
do Prokuratury Krajowej Renaty Pawłowskiej

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 października 2019 r. zagadnienia prawnego przedstawionego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego we wniosku z dnia 12 czerwca 2019 r., (...), do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego:

"Czy w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), a nie na podstawie Kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c., czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.?"

podjął uchwałę:

Sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego

sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.)

oraz postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.

UZASADNIENIE

Na podstawie art. 83 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 825) Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego wniósł o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zagadnienia prawnego następującej treści: Czy w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), a nie na podstawie Kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c., czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.?

Wniosek został uzasadniony spostrzeżeniem, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniły się rozbieżności przy wykładni art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in fine* k.p.c. Dotyczą one składu sądu w sytuacji, gdy pracownik dochodzi roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), a nie na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Pierwszy Prezes zwrócił uwagę na rozbieżność między stanowiskami wyrażonymi w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14 (LEX nr 1628904) i z dnia 4 października 2018 r., III PK 92/17 (OSNP 2019 nr 4, poz. 44).

W tym miejscu trzeba zasygnalizować wystąpienie oczywistej omyłki, która wkradła się do pierwotnego wniosku Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Formułując zagadnienie prawne, wskazał on na art. 415 k.p.c., gdy faktycznie chodziło o art. 415 k.c. Rozbieżność ta została wyjaśniona i sprostowana przed podjęciem uchwały.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Rozważania należy rozpocząć od czynności porządkujących. Zagadnienie prawne zostało ograniczone do sytuacji, w której pracownik dochodzi tylko roszczenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Znaczy to tyle, że poza jego zasięgiem pozostaje kwestia składu sądu, gdy dojdzie do kumulacji roszczeń wywodzonych z Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Zagadnienie nie obejmuje też występowania kumulacji podmiotowej po stronie pozwanej (gdy obok pracodawcy zostanie pozwany również inny podmiot).

Podłożem dostrzeżonej przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego rozbieżności jest odmienna wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. W sprawie I PK 136/14 Sąd Najwyższy, odwołując się do poglądu wyrażonego w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 17), powtórzył myśl, zgodnie z którą skład „ławniczy” sądu z art. 47 § 2 k.p.c. nie może być postrzegany jako wyjątek od składu jednoosobowego z art. 47 § 1 k.p.c. W sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują bowiem dwie równorzędne zasady odnoszące się do składu sądu. Doprowadziło to Sąd Najwyższy do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły. Mimo podkreślenia tej dyrektywy kierunkowej, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o "odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy", należy rozumieć w ten sposób, że sąd rozpoznaje w składzie ławniczym tylko sprawę o odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy (art. 45 i 56 k.p.). Natomiast pozostałe roszczenia odszkodowawcze (zwłaszcza oparte na podstawie z Kodeksu cywilnego) rozpoznawane są w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c. Na poparcie tej tezy Sąd Najwyższy odwołał się do poglądów doktryny, a także nawiązał do wypowiedzi Sądu Najwyższego zawartej w uzasadnieniu uchwały z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 1/08 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 248). Wyrażono tam pogląd, że rozpoznanie w postępowaniu zwykłym sprawy, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne (art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p.c.), wyłącza stosowanie przepisu o składzie sądu w sprawach z zakresu prawa pracy. Czyli, że sprawa, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne

między podmiotami, co do których właściwe jest postępowanie zwykłe i postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie posiada charakteru sprawy „pracowniczej”, lecz jest sprawą cywilną podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym przez sąd cywilny w składzie właściwym dla tego postępowania. Mając na uwadze to zapatrywanie, Sąd Najwyższy w sprawie I PK 136/14 postawił tezę, iż *ratio legis* ograniczenia udziału ławników w sprawach pracowniczych bardziej przemawia za tym, że w sprawie o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego obowiązuje zasada rozpoznawania w pierwszej instancji spraw przez jednego sędziego. Podsumowując, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2015 r., opowiedział się za restrykcyjną wykładnią art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. (mimo że przepis ten nie przewiduje wyjątku względem reguły wyrażonej w art. 47 § 1 k.p.c.), polegającą na utożsamianiu zawartej w nim treści tylko z roszczeniami przewidzianymi w Kodeksie pracy. Skorzystał też z argumentu przemawiającego za jednoosobowym składem sądu (z art. 47 § 1 k.p.), który odwołuje się do podziału na roszczenia odszkodowawcze mające podstawę w przepisach Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Motyw ten został wzmocniony stanowiskiem wypracowanym przy kumulacji podmiotowej po stronie pozwanej (powodującej konkurencyjność „trybów” postępowania – ogólnego i odrębnego w sprawach pracowniczych).

Przedstawiony kierunek wykładni został zaaprobowany przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22 października 2015 r., III APa 10/15 (LEX nr 2062038). W sposób pośredni swoją aprobatę dla takiej interpretacji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. wyraził również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16 (LEX nr 2076687), w którym przyjęto, że roszczenie o odszkodowanie „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” to odszkodowanie, które przysługuje alternatywnie względem roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy. Nie jest nim natomiast dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego roszczenie o odszkodowanie „uzupełniające”. Stanowisko to opiera się na argumencie systemowym. Zakłada on, że skoro stylistyka art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nawiązuje do nazewnictwa

stosowanego w Kodeksie pracy, to jednocześnie odwzorowuje alternatywny schemat roszczeń, a zatem nie obejmuje żądań niewpisujących się w tę właściwość.

Odmienne zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w sprawie III PK 92/17. Odrzucił konotacje płynące z uchwały z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 1/08 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 248), gdyż kumulacja podmiotowa (determinująca tryb ogólny) nie występowała w rozpoznawanej sprawie. W ocenie Sądu Najwyższego, chociaż sporne roszczenia z tytułu szczególnie nagannego (kwalifikowanego), nieuzasadnionego lub bezprawnego (niezgodnego z prawem) rozwiązania stosunku pracy były dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.), to bez wątpienia kwalifikowały się jako sprawa z zakresu prawa pracy podlegająca rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy (art. 459 i n. k.p.c.), gdyż dotyczyły potrzeby osądzenia sporu o odszkodowanie nie tylko w ujęciu przepisów Kodeksu pracy, lecz także w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Spostrzeżenie to dało podstawę do sformułowania kolejnej konstatacji. Zdaniem Sądu Najwyższego, wskazany rodzaj roszczeń podlega rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in fine* k.p.c.), bo przepis ten nie zawiera zastrzeżenia, że w takim składzie (ławniczym) sądy pracy rozpoznają wyłącznie roszczenia dotyczące nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 45 albo art. 56 k.p. Podsumowując, Sąd Najwyższy odrzucił argumenty dotyczące postępowań odrębnych. Interpretując art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. postawił na wykładnię językową, a ta nie wyklucza utożsamienia odszkodowania wywodzonego z przepisów Kodeksu cywilnego z odszkodowaniem dochodzonym „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”.

W literaturze przedmiotu interpretacja art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nie jest tak rozbieżna. Dostrzegając niejednoznaczność sformułowań użytych w przepisie, podkreśla się, że zwrot „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” znalazł się wśród innych terminów określających roszczenia typowo pracownicze,

„zakotwiczone” w Kodeksie pracy, co przemawia za jego zawężeniem tylko do żądań wynikających z Kodeksu pracy (M. Nawrocki: *Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.c.*, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 77). Przedstawiciele doktryny wprowadzie akcentują, że bezprawne rozwiązanie stosunku pracy stanowi tożsame podłoże faktyczne i wiąże się ze zbieżnymi zarzutami co do wadliwości działań pracodawcy, to jednak podkreślają też odmienny charakter odszkodowań wywodzonych z przepisów Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Różnice te w ich ocenie przemawiają za zakwalifikowaniem odszkodowań z art. 415 k.c. lub z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako niemieszczących się w formule zawartej w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. (Beata Bury: *Wątpliwości wokół składu sądu pracy w sprawach o roszczenia związane z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2016, nr 2, s.18; A. Musiała: *Glosa do wyroku TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05*, Państwo i Prawo 2008 nr 12, s. 126 i n.).

Prezentacja wyrażonych w orzecznictwie i literaturze przedmiotu stanowisk ujawnia podłoże rozdzwiewu. Z jednej strony, możliwe jest budowanie wykładni art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. na dyrektywach systemowych, z drugiej, nie jest wykluczone poprzestanie tylko na konsekwencjach płynących z wykładni językowej.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że wybór opcji interpretacyjnej ma doniosłe znaczenie. Zgodnie z art. 379 pkt 4 k.p.c. sprzeczny z przepisami skład sądu jest przyczyną nieważności postępowania. Dodać do tego należy, że regulacja składu sądu – jego liczebności i stopnia zawodowości – posiada walor konstytucyjny, gdyż art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, zapewniający i kształtujący prawo do sądu, określa je jako prawo do sądu „właściwego”, czyli między innymi sądu działającego w składzie zgodnym z ustawą (por. J.Gudowski w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, tezy do art. 47 k.p.c.). W związku z tym nie można mówić o składzie sądu „lepszym” lub „gorszym”, a także stawiać tezy, że skład trzech sędziów zawodowych jest składem „lepszym” („mocniejszym”) niż skład ławniczy lub skład jednoosobowy. W określonej sprawie skład sądu jest zgodny z prawem albo jest z nim sprzeczny – *tertium non datur* (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSPiKA 1970 nr 1, poz. 4 z glosą W. Berutowicza i

omówieniem W. Siedleckiego, *Przegląd orzecznictwa*, PiP 1971 z. 2, s. 345 oraz E. Wengerka i J. Sobkowskiego, *Przegląd orzecznictwa*, NP 1971 nr 5, s. 738; por. także uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009 nr 17–18, poz. 219 z glosą M. Nawrockiego, *Polski Proces Cywilny* 2011 nr 2, s. 148).

Przedstawienie wypowiedzi odnoszących się do spornej kwestii, a także zdiagnozowanie konsekwencji rozpoznania sprawy przez sąd w niewłaściwym składzie, stanowi dobry punkt wyjścia do przedstawienia wykładni spornych przepisów. Na początku potrzebne jest podniesienie wątku historycznego. W obecnym stanie prawnym art. 47 k.p.c. ustanawia w sprawach cywilnych zasadę jednoosobowego składu sądu w pierwszej instancji. Wcześniej, od 1 stycznia 1965 r. do 30 czerwca 1996 r., obowiązywała zasada kolegiального rozpoznawania spraw w postępowaniu cywilnym, przy założeniu, że w składzie sądu pierwszej instancji biorą udział także ławnicy. W tym czasie art. 47 § 1 k.p.c. przewidywał, że w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników, chyba że przepis szczególny określał inaczej, a art. 47 § 2 k.p.c. stanowił, że wszelkie postanowienia poza rozprawą oraz zarządzenia wydaje przewodniczący bez udziału ławników. Zasada kolegiального rozpoznawania spraw cywilnych miała jednak charakter fasadowy, ponieważ nieobowiązujący już art. XII Przepisów wprowadzających Kodeks postępowania cywilnego upoważniał prezesa sądu rejonowego do wydawania zarządzeń o rozpoznawaniu większości spraw (z wyjątkiem jednak spraw ze stosunku pracy i ze stosunków rodzinnych) w składzie jednego sędziego.

Treść art. 47 k.p.c. została zmieniona z dniem 1 lipca 1996 r. Poczynając od tej daty sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników miał rozpoznawać wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz sprawy ze stosunków rodzinnych, z wyjątkiem spraw o alimenty (§ 1), postanowienia poza rozprawą oraz zarządzenia miał wydawać przewodniczący (bez udziału ławników – § 2), a sprawy inne niż określone w § 1 (a więc sprawy cywilne i gospodarcze) sąd w pierwszej instancji rozpoznawał w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowił inaczej.

Kolejna zmiana została wprowadzona z dniem 7 października 2005 r. Od tej daty sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznawał wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy oraz sprawy ze stosunków rodzinnych, z wyjątkiem spraw o alimenty. Ustawodawca wyeliminował udział ławników (czynnika społecznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości) we wszystkich sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Nadal jednak pozostawił udział ławników we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy.

Ostania zmiana dotycząca składu sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy (wprowadzająca obecne brzmienie art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.) weszła w życie 28 lipca 2007 r. Była to konwersja fundamentalna w stosunku do stanu prawnego obowiązującego od 1 stycznia 1965 r. do 27 lipca 2007 r. Przewidywała skład ławniczy jedynie w trzech kategoriach spraw z zakresu prawa pracy (lit. a – c), które ustawodawca uznał za na tyle doniosłe społecznie, aby w ich rozpoznawaniu brali udział ławnicy, realizując w ten sposób konstytucyjną zasadę udziału obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości (art. 182 Konstytucji RP).

Analiza zmian przepisów Kodeksu postępowania cywilnego określających skład sądu pierwszej instancji prowadzi do wniosku, że od 1996 r. następuje sukcesywne ograniczanie udziału ławników w rozpoznawaniu spraw cywilnych (w rozumieniu art. 1 k.p.c.). Nie jest też pozbawione racji twierdzenie, że kolejne zmiany ustawowe doprowadziły do wykształcenia zasady, zgodnie z którą sąd rozpoznaje sprawę w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego, a jedynie w enumeratywnie wymienionych przypadkach właściwy jest skład „ławniczy”. Zasada ta z dniem 28 lipca 2007 r. rozciągnięta została na wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy poza enumeratywnie wymienionymi w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. Oznacza to, że wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in fine* k.p.c. powinna się odbywać w sposób ścisły, a nie rozszerzający, według reguły *exceptiones non sunt extendendae*.

Pozostając w tematyce odnoszącej się do narzędzi interpretacyjnych, trzeba podkreślić, że przepisy proceduralne wymagają podejścia bardziej sformalizowanego niż regulacja prawa materialnego. Postulat ten, z jednej strony, akcentuje potrzebę kierowania się przede wszystkim dyrektywami językowymi, z drugiej zaś, zmusza do uważnego rozważania znaczenia poszczególnych pojęć.

Nie zawsze ich potoczne znaczenie ma pierwszeństwo. Przepisy regulujące postępowanie cywilne posługują się bowiem terminami autonomicznymi (stworzonymi na potrzeby procedury), jak również „zasysają” zwroty występujące w prawie materialnym, choć nie zawsze nadają im znaczenie, jakie mają one w przepisach prawa materialnego. Właściwości te wyznaczają specyfikę interpretacyjną prawa procesowego, stabilizują też relacje między normami tego prawa i prawa materialnego.

Przepis art. 47 § 1 k.p.c. przewiduje, że w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Z kolei jego § 2 stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy zakresu prawa pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Zważywszy na treść zagadnienia prawnego oczywiste jest, że zasadnicze znaczenie ma sposób rozumienia zawartego w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in fine* k.p.c. sformułowania „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”, a w szczególności to, czy obejmuje ono tylko (jedynie) odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia dochodzone bezpośrednio (tylko i wyłącznie) na podstawie przepisów Kodeksu pracy (w szczególności art. 45 k.p., art. 50 k.p., art. 56 k.p., art. 58 k.p., art. 59 k.p., a także art. 61¹ k.p. i 61² k.p., gdy odszkodowania dochodzi pracodawca), czy również odszkodowanie, którego dochodzi pracownik od pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Koncentrując się wyłącznie na wnioskach płynących z wykładni językowej, kontrowersja ta nie wydaje się trudna do rozstrzygnięcia. Przepis bowiem nie rozróżnia rodzaju i podstawy prawnej odszkodowania, stawia tylko warunek, że chodzi o świadczenie należne w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Jasne jest, że odszkodowanie, którego podstawą prawną jest art. 415 k.c., może być dochodzone tylko w tak określonych okolicznościach. Poprzestając na tych tezach trafne staje się udzielenie odpowiedzi wskazującej na zastosowanie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Supozycja ta wymaga jednak dodatkowych wyjaśnień. Chodzi o to, że omawianemu terminowi można nadać znaczenie autoryzowane przez wybrane podstawy prawne umiejscowione w Kodeksie pracy, a ponadto pojawia się wątpliwość co do charakteru prawnej sprawy o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Zaczynając od ostatniej kwestii, należy podkreślić, że różnica między art. 47 § 1 k.p.c. a art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. wyznaczana jest według kryterium rodzaju postępowania. Pierwszy przepis odnosi się do wszystkich postępowań, drugi, przeznaczony został wyłącznie dla „spraw z zakresu prawa pracy”. Nie ma wątpliwości, że pojęcie to definiowane jest przez art. 476 § 1 k.p.c. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 459 k.p.c. przepisy kształtujące odrębne postępowanie „pracownicze” mają zastosowanie tylko do spraw z zakresu prawa pracy. Znaczy to tyle, że skład „ławniczy” dotyczy wyłącznie spraw objętych rygorem postępowania odrębnego. Oznacza to, że brak tej właściwości uniemożliwia rozpatrzenie sprawy w składzie „ławniczym”. Zestawiając roszczenie wymienione w zagadnieniu prawnym z art. 476 § 1 k.p.c., trzeba zwrócić uwagę, że do kategorii spraw z zakresu prawa pracy zaliczono „roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane”. Termin „roszczenie ze stosunku pracy lub z nim związane” należy przeciwstawić kategorii z art. 1 k.p.c., który stanowi o „sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy”. Wydaje się oczywiste, że pierwsze określenie jest węższe. Oznacza to, że nie każda sprawa ze stosunków prawa pracy będzie podlegać procedowaniu w postępowaniu odrębnym (argument ten znajduje potwierdzenie w art. 243 k.p.c., który posługuje się zwrotem „spory ze stosunku pracy”). Już pobieżna analiza art. 476 § 1 k.p.c. daje podstawę sądzić, że kategoria

„spraw z zakresu prawa pracy” nie jest jednolita. *Prima facie* może się wydawać, że termin ten koncentruje uwagę jedynie na relacjach zachodzących w ramach prawa pracy. Przy bliższym oglądzie okazuje się jednak, że treść art. 476 § 1 pkt 2 i 3 k.p.c. pozostaje w opozycji do takiego zapatrywania. Spostrzeżenie to pozwala na stwierdzenie, że art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. nawiązuje do podziału przedmiotowego, przy czym aspekt rodzajowy (sprowadzający się do podziału norm według gałęzi prawa materialnego) ma tylko kierunkowe znaczenie, o tym czy sprawa ma charakter „pracowniczej” decyduje bowiem ustawodawca. Znaczy to tyle, że podnoszenie argumentów wynikających z prawa materialnego nie jest decydujące. Z tej perspektywy trudno zaakceptować stanowisko, że art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. koresponduje tylko z roszczeniami mającymi podstawę prawną w Kodeksie pracy. Aspekt przedmiotowy wpisany w zwrot „ze stosunku pracy” abstrahuje od materialnoprawnej podstawy roszczenia. W literaturze przedmiotu (K.W. Baran: *Przyczynek do problematyki indywidualnych sporów pracy*, PiZS 1988 nr 2, s. 57) dominuje pogląd, że o przynależności do grupy roszczeń ze stosunku pracy decyduje to, czy dotyczy ono bezpośrednio treści stosunku pracy, czy też powstało niejako „przy okazji” tego stosunku, a więc jest jedynie pośrednio związane ze świadczeniem pracy w celach zarobkowych. Podział ten sprawia, że roszczenia ze stosunku pracy kreowane są nie tylko przepisami Kodeksu pracy. Prawa i obowiązki stron wynikają bowiem również z innych aktów prawa pracy, a także z umowy o pracę. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że skoro art. 300 k.p. pozwala w sprawach nieuregulowanych sięgnąć do przepisów Kodeksu cywilnego, to przepisy te w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. określają prawa i obowiązki stron zobowiązania pracowniczego. Z tego powodu jako sprawy z zakresu prawa pracy traktuje się spór o: odszkodowanie za nieuzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 31 grudnia 1976 r., I PZP 55/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 87; z dnia 25 marca 1980 r., I PZP 7/80, NP 1982 nr 7-8, s. 186.); odszkodowanie za utracone lub skradzione rzeczy pracownika, które zostały przez niego wniesione na teren zakładu pracy (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PZP 43/75, OSNCP 1976 nr 5, poz. 107; z dnia 1 grudnia 1976 r., IV PZP 5/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 86; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZ 18/77, LEX nr 14377; wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 7 czerwca 1972 r., I PR 114/72, OSNCP 1973 nr 2, poz. 33; z dnia 26 lipca 1979 r., I PRN 76/79, OSPiKA 1980 z. 4, poz. 75; z dnia 17 października 1977 r., I PR 89/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 78); odszkodowanie z tytułu niezwrócenia przez pracodawcę dokumentów należących do pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1976 r., I PR 130/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 82; z dnia 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, OSNCP 1979 nr 4, poz. 83.

Mając na uwadze zaprezentowane orzecznictwo, zasadne jest sformułowanie co najmniej dwóch tez. Po pierwsze, roszczenie pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy, oparte na przepisach Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.), procedowane jest jako sprawa ze stosunku pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Po drugie, stanowiąca fundament art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. formuła przedmiotowa nie sprzeciwia się rozpoznaniu tego rodzaju sprawy w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

Konstatacje te znajdują potwierdzenie w szerokim ujęciu kategorii „spraw z zakresu prawa pracy”, do której wliczono także roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Do tej kategorii zalicza się roszczenia wynikające z: umowy ubezpieczenia grupowego zawartej między ubezpieczycielem a pracodawcą na rzecz pracowników - roszczenia z takich umów są związane ze stosunkiem pracy, jeżeli na pracodawcy spoczywał obowiązek ubezpieczenia pracowników (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1969 r., III PZP 29/69, OSNCP 1970 nr 6, poz. 101; z dnia 9 stycznia 1976 r., III PZP 16/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 128; z dnia 4 marca 1988 r., III CZP 9/88, OSNCP 1989 nr 7–8, poz. 119; z dnia 25 września 1976 r., III CZP 40/76, OSNCP 1977 nr 3, poz. 48; z dnia 8 listopada 1977 r., I PZP 48/77, OSNCP 1978 nr 5–6, poz. 85); przyrzeczonej umowy o pracę (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975 nr 2, poz. 23; z dnia 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77, OSNCP 1977 nr 10, poz. 180; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1979 r., I PRN 128/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 39; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPIUS 1998 nr 23, poz. 686); umowy, której przedmiotem jest korzystanie przez pracownika w trakcie świadczenia pracy z własnego sprzętu (narzędzi) - postanowienie SN z dnia 7 listopada 1978 r., I PZ 21/78, OSNCP 1979 nr 4, poz. 82; zobowiązania

wekslowego, pod warunkiem że ma ono „pracownicze podłoże” (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1969 r., III PRN 35/69, OSNCP 1970 nr 3, poz. 47; z dnia 21 maja 1981 r., IV PRN 6/81, OSNC 1981 nr 11, poz. 225; z dnia 18 marca 1998 r., I PKN 436/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 126; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 160). Dodać do tego należy, że roszczenia związane ze stosunkiem pracy mogą wynikać z relacji pozaumownych - chodzi przykładowo o roszczenie odszkodowawcze z tytułu utraconego dodatku do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1989 r., III PZP 54/88, OSNCP 1990 nr 2-3, poz. 39), roszczenia uzupełniające z tytułu wypadków przy pracy (chorób zawodowych) dochodzone przez pracownika przeciwko pracodawcy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1990 r., III PZP 20/90, OSNCP 1991 nr 7, poz. 79; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1996 r., II PRN 13/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 211; z dnia 6 września 1994 r., II PRN 5/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 194); o odszkodowanie z tytułu uszczerbku na zdrowiu, który został spowodowany warunkami pracy, gdy schorzenie pracownika nie zalicza się do chorób zawodowych (tzw. choroby pracownicze) - uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1978 r., V PZP 8/77, OSNCP 1978 nr 5-6, poz. 82 i z dnia 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988 nr 9, poz. 109; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1996 r., II PRN 7/96, OSNAPiUS 1996 nr 24, poz. 372; z dnia 28 listopada 1997 r., II UKN 360/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 551.

Prezentacja ta potwierdza, że zakres zastosowania art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. (który stanowi, że skład „ławniczy” stosowany jest „w sprawach z zakresu prawa pracy”) konweniuję z procesowym systemem dyferencjacji. Znaczenie ma bowiem jak dany rodzaj sprawy widzi prawo procesowe, a nie jak jest ona kwalifikowana w świetle prawa materialnego, a przede wszystkim, czy jej podstawą prawną są przepisy Kodeksu pracy, czy też Kodeksu cywilnego. Chodzi zatem tylko o to, czy dana sprawa została „genetyczno-funkcjonalnie” powiązana ze stosunkiem pracy (K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 147; K.W. Baran: *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy osób zatrudnionych w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury*, Prokuratura i Prawo 1995,

nr 6, s. 70; M. Mędrala: *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 96).

Sumą tej części rozważań jest konstatacja, zgodnie z którą roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy, a to oznacza, że nie ma przeszkód w kwalifikowaniu ich z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Zważywszy na autonomię regulacji procesowej, brak jakichkolwiek podstaw do podnoszenia ich „cywilnoprawnej” proveniencji. Czynniki ten nie został bowiem wkomponowany w podział zadekretowany § 1 i § 2 art. 47 k.p.c. Nie może on także, co najważniejsze, rzutować na odczytywanie znaczenia poszczególnych kategorii spraw zakreślonych w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.

W uzupełnieniu, odnosząc się do argumentów, którymi posłużył się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, należy stwierdzić, że przedstawionych tez nie zmienia czynnik podmiotowy związany z kumulacją po stronie pozwanej lub powodowej. Ustalenie wpływu kumulacji podmiotowej na zachowanie statusu sprawy jako rozpoznawanej w postępowaniu odrębnym jest trudne już z tego względu, że przepisy wprost się do niego nie odnoszą (zob. P. Grzebyk: *Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane* (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), *Polski Proces Cywilny* 2012 nr 2, s. 249-250). Kontrowersje te stały się tematem rozważań Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 1/08. Wynika z niej, że odstępnie od procedowania w postępowaniu odrębnym („pracowniczym”) następuje z uwagi na czynnik podmiotowy, a nie rodzaj czy podstawę prawną dochodzonego roszczenia. Spostrzeżenie to ma znaczenie dla weryfikacji poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w sprawie I PK 136/14. Problematyczne okazuje się bowiem założenie, że zapatrywanie wyrażone w uchwale w sprawie II PZP 1/08 przekłada się w jakikolwiek sposób na rozumienie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w sytuacji, gdy z roszczeniem z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzonym na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) występuje pracownik w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy. Z wyjątku, polegającego na odstępnie od rozpoznania sprawy w postępowaniu odrębnym (w sprawach z zakresu prawa

pracy), usprawiedliwionego kumulacją podmiotową, nie można wnioskować o regule. Błędne jest zatem zapatrywanie sugerujące, że *ratio legis* ograniczenia udziału ławników w sprawach pracowniczych bardziej przemawia za tym, że w sprawie o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, obowiązuje zasada rozpoznawania w pierwszej instancji spraw przez jednego sędziego. Tego rodzaju skłonności są fałszywe. Polegają bowiem na problematycznym pomieszaniu wątków podmiotowego i przedmiotowego. Pierwszy aspekt, który w wyjątkowych okolicznościach może wykluczyć zastosowanie postępowania odrębnego, a tym samym rzutować na stosowanie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. (który literalnie dotyczy tylko spraw z zakresu prawa pracy), nie upoważnia do formułowania tez służących do poznania strony przedmiotowej. W szczególności nie sposób z niego wywieść przekonania co do zamiarów i celów ustawodawcy. Ograniczenie udziału ławników w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości w rozumieniu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. zadekretowane zostało bowiem przesłankami przedmiotowymi. Po pierwsze, ma dotyczyć tylko spraw z zakresu prawa pracy, po drugie, chodzi wyłącznie o sprawy wymienione w przepisie. Zmienną kształtującą wymienione czynniki nie jest podstawa prawna roszczenia, a w szczególności jej „pracownicze” lub „cywilnoprawne” pochodzenie. Uwzględniając wcześniej przywołane wypowiedzi Sądu Najwyższego, należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w literaturze przedmiotu (A. Musiała: *Glosa do uchwały SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07*, Przegląd Sądowy 2009, nr 2, s. 185.), że przesądzające o uznaniu danej sprawy za sprawę z zakresu prawa pracy jest to, czy podstawą sporu jest norma prawna odtworzona z przepisu, który może być zaliczony do prawa pracy *sensu largo*. Do kategorii tej niewątpliwie należą przepisy Kodeksu cywilnego stosowane zgodnie z art. 300 k.p.

Przeprowadzony wywód pozwala na skoncentrowanie uwagi na zwrocie „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”. Do niego można bowiem przymierzać roszczenia odszkodowawcze wywodzone z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ramach tego procesu poznawczego zachodzi konieczność zwrócenia uwagi na argument historyczny. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) dopuszczono

możliwość dochodzenia przez pracownika od pracodawcy – na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (zwłaszcza art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – „uzupełniającego” odszkodowania, ponad to przysługujące pracownikowi bezpośrednio na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Wcześniej – zarówno w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie – przyjmowano, że w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, pracownikowi przysługują jedynie roszczenia ściśle limitowane (co do rodzaju i wysokości) w Kodeksie pracy. W uzupełnieniu trzeba dodać, że dopiero w ostatnim czasie pojawiły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego również wyroki dopuszczające możliwość dochodzenia przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego „uzupełniającego” odszkodowania w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, a nie tylko rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, czego bezpośrednio dotyczył wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284, z glosą B. Bury OSP 2019 nr 7-8, poz. 75, z glosą J. Jaroszkiewicz i M. Szypniewskiego OSP 2019 nr 5, poz. 51).

Przedstawiona zaszłość ma znaczenie, jeśli się weźmie pod uwagę datę nowelizacji art. 47 k.p.c. (ustawę nowelizującą uchwalono 15 marca 2007 r., opublikowano ją w Dzienniku Ustaw z 27 czerwca 2007 r., a weszła ona w życie 28 lipca 2007 r.) oraz datę wydania wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 (27 listopada 2007 r.). Zastawienie te uświadamia, że wyrok Trybunału został ogłoszony kilka miesięcy po uchwaleniu i wejściu w życie nowelizacji art. 47 k.p.c. Oznacza to, że w chwili projektowania zmian przepisu regulującego skład sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy nie był znany pogląd Trybunału Konstytucyjnego co do niezgodności z Konstytucją przepisu wyłączającego możliwość dochodzenia innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można stąd wysnuć wniosek, że w chwili uchwalania art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w obecnym brzmieniu ustawodawca miał na uwadze, że pod pojęciem „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” należy rozumieć tylko odszkodowanie, którego pracownik może dochodzić na podstawie przepisów

Kodeksu pracy, ponieważ w owym czasie nie brano pod uwagę możliwości (dopuszczalności) dochodzenia przez pracownika odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia innego (dodatkowego, uzupełniającego) niż to, dla którego podstawę stanowią przepisy Kodeksu pracy. Mimo upływu ponad 10 lat od chwili wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku w sprawie SK 18/05, ustawodawca nie zdecydował się na zmianę brzmienia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in fine* k.p.c., co przemawia za wnioskiem, że nadal sformułowanie „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” oznacza to samo, co w chwili uchwalania ustawy nowelizującej art. 47 k.p.c. (czyli odnosi się jedynie do odszkodowania, które pracownik może dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu pracy).

Konstatacje płynące z wątku retrospektywnego mają doniosłe znaczenie, co nie oznacza, że ostatecznie decydują o wyniku wykładni art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c. Przeciwwagą dla tego rodzaju racji są argumenty wyprowadzone z właściwości norm prawa procesowego. Podstawową funkcją tego rodzaju regulacji jest zapewnienie ładu proceduralnego. Funkcja ta realizowana jest w momencie uchwalania przepisu i na przyszłość. Oznacza to, że wzorzec procesowy nie może być postrzegany tylko z pozycji „pierwotnego” znaczenia. Potrzeba zachowania zwartości modelu procesowego zakłada bowiem, że w ujęciu temporalnym dojdzie do modyfikacji znaczenia poszczególnych pojęć. Proces ten jest charakterystyczny szczególnie w przypadku terminów zapożyczonych przez prawo procesowe, a których źródłem jest prawo materialne. Znaczy to tyle, że schemat procesowy ewoluuje wraz ze zmianami następującymi w prawie materialnym. W ten sposób uzyskuje się stabilizację norm prawa procesowego, a jednocześnie podkreśla się ich autonomię i odrębność. W konsekwencji okoliczność, że w dniu wejścia w życie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. powszechnie negowano zasadność roszczeń „uzupełniających” wywodzonych z przepisów Kodeksu cywilnego, nie może stanowić argumentu wiodącego. Rozszerzenie katalogu roszczeń ma tylko to znaczenie, że zachodzi konieczność przesądzenia czy mieszczą się one w siatce pojęciowej używanej w przepisach postępowania.

Nie zmieniając wątku rozważań, należy skupić się na właściwościach regulacji procesowej. Analiza art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nie pozostawia wątpliwości, że prawodawca posłużył się formułą rodzajową. Za jej pomocą kataloguje sprawy i w ten sposób wyznacza sytuację procesową – w rozpoznawanym zagadnieniu prawnym jest nią skład sądu, ale identyczną formułą posłużono się również przy określeniu właściwości rzeczowej sądu rejonowego (art. 461 § 1¹ k.p.c.). Zabieg ten skupia uwagę na pojęciu „sprawa”. Za pomocą tej zmiennej dochodzi do wyróżnienia składu „ławniczego” i przeciwstawienia go składowi jednoosobowemu. Termin „sprawa”, występujący w Kodeksie postępowania cywilnego, nie został zdefiniowany, a poszczególne przepisy pozwalają sądzić, że ma on co najmniej dwojakie znaczenie. Po pierwsze, określenie „sprawa” używane jest w znaczeniu zbliżonym do terminu „postępowanie”. Z tego powodu w Kodeksie postępowania cywilnego mowa o stronie występującej w sprawie (art. 5 k.p.c.), o wyjaśnieniu sprawy (art. 6 § 1 k.p.c.), o rozpoznaniu sprawy (art. 13 k.p.c.), o ugodowym załatwieniu sprawy (art. 10 k.p.c.), o toku sprawy (art. 15 k.p.c.), o wstąpieniu do sprawy (art. 56 k.p.c.). Równolegle prawodawca „sprawę” utożsamia z żądaniem, które ma być procedowane. Dookreślenie sprawy w tym znaczeniu następuje w sposób rodzajowy, przy czym stosowane są kryteria bardziej lub mniej szczegółowe. W art. 1 k.p.c. przewidziano ogólny podział na sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również z zakresu ubezpieczeń społecznych. Kolejne przepisy odnoszą się do określonych kategorii spraw. Na podział ten nakłada się szereg określeń stosowanych w procedurze cywilnej. Polegają one na stwierdzeniu, że „sprawa” kształtowana jest przez „okoliczności” (art. 45 k.p.c., art. 119¹ k.p.c., art. 129 § 4 k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c., art. 112 § 2 k.p.c., art. 247 k.p.c.), a nadto, że może wynikać „z czynności prawnej” (art. 65 § 2 k.p.c.). Prawodawca wyróżnia też „przedmiot sprawy” (art. 87 § 1 k.p.c., art. 126¹ § 1 k.p.c., art. 150 pkt 3 k.p.c., art. 325 k.p.c.), „rodzaj sprawy” (art. 98¹ § 4 k.p.c.), i „charakter sprawy” (art. 109 § 2 k.p.c.).

Analiza art. 47 k.p.c. nie pozostawia wątpliwości, że przepis ten, stanowiąc o „sprawie” (sprawach), utożsamia to pojęcie z przedmiotem i rodzajem żądania, które zostało poddane pod osąd. Stwierdzenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się

pod uwagę, że strona nie ma obowiązku wskazywać podstawy prawnej żądania, rolę tę przypisano sądowi. Przedmiotem sporu jest zatem sprawa identyfikowana przez twierdzenia faktyczne oferowane przez powoda. Zadanie sądu sprowadza się do oceny tak zakreślonego żądania z pozycji wszystkich możliwych podstaw prawnych. Zakładając spójność przepisów postępowania, nie sposób założyć, że przepisy odnoszące się do składu sądu ignorują tę zależność. Pominięcie bowiem tej konwencji proceduralnej prowadziłoby do poważnych perturbacji. Okazałoby się bowiem, że na samym początku procesu sąd byłby zmuszony do jednoznacznego przesądzenia podstawy prawnej roszczenia, co nie zawsze jest możliwe. Dynamika postępowania sprawia, że niektóre okoliczności wpływające na wybór zbiegających się podstaw prawnych ujawnia się dopiero w trakcie procedowania. Dlatego rozsądne jest przyjęcie, że ustawodawca w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. posłużył się rozwiązaniem rodzajowym, które współgra z obowiązkami powoda z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. (aspekt ten był już podnoszony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16, LEX nr 2147244). Przepis art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. zobowiązuje do „dokładnego określenia żądania”, co zostaje zrealizowane przez wskazanie na okoliczności faktyczne usprawiedliwiające żądanie. Strona nie ma obowiązku odwoływać się do przepisów, które mogą mieć zastosowanie. Wyznaczona sfera faktyczna umożliwia przymierzenie jej do kategorii rodzajowych wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., a tym samym wyznaczenie właściwego składu sądu. Interpretacja ta współgra z postulatem racjonalnego ustawodawcy, który stanowiąc przepisy powinien uwzględniać potrzebę utrzymania symetrii między obowiązkami strony (w zakresie sformułowania żądania pozwu) a powinnością sądu przejawiającą się w rozpoznaniu sprawy w odpowiednim składzie (pod rygorem nieważności postępowania). Posłużenie się tym argumentem upewnia, że wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. rodzaje spraw nie są determinowane rodzajem podstawy prawnej. W konsekwencji nie sposób ich zawężyć do wybranych norm prawa materialnego. Wskazane spostrzeżenia o charakterze systemowym wspierają wnioski płynące z wykładni językowej art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.

Na poparcie tej tezy trzeba wskazać, że żądania wymienione w przepisie mogą mieć usprawiedliwienie w różnych podstawach prawnych. W składzie

„ławniczym” mają być rozpoznawane sprawy o „ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy”. Pierwsza grupa żądań (o ustalenie) znajduje oparcie w art. 189 k.p.c. Przepis ten przewiduje upoważnienie procesowe do formułowania tego rodzaju pozwów. Materialnoprawną podstawą pozostaje jednak konkretny przepis definiujący określony rodzaj zatrudnienia (dla umów o pracę jest nim art. 22 § 1 k.p., inne stosunki pracy mogą mieć własne przepisy). Analogicznie jest w przypadku domagania się nawiązania stosunku pracy. Powództwo „o wygaśnięcie stosunku pracy” jako kategoria zbiorcza dotyczy różnego rodzaju żądań, o zmiennych podstawach prawnych. Bardziej jednolita pozostaje kategoria „o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia”. Roszczenia tego typu muszą mieć wyraźną podstawę prawną. Przewidują ją przepisy Kodeksu pracy (art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.). Nie jest jednak tak, że art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. odnosi się tylko do umowy o pracę, *implicite* dotyczy bowiem stosunku pracy. Oznacza to, że mogą występować pragmatyki służbowe statuujące tego rodzaju roszczenia. Te same uwagi z powodzeniem można odnieść do zwrotu „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”. Przeprowadzona prezentacja uświadamia, że kategorie spraw poddane rozpoznaniu w składzie jednego sędziego i dwóch ławników nie zostały zawężone do określonych roszczeń wynikających z wybranych podstaw prawnych. Aspekt ten nie ma właściwości wiodących. Ustawodawca, odnosząc się do wątku procesowego (składu sądu), zmuszony był nawiązać do przepisów prawa materialnego. Wytyczenie tego rodzaju relacji było trudne, gdyż odmienny jest przedmiot, a co za tym idzie cel i funkcja przepisów prawa materialnego i procesowego. W art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. chodzi o poddanie sprawy pod osąd sądowi kwalifikowanemu. Cel ten zmusza do nawiązania do prawa materialnego. Wobec niestabilności i różnorodności tego prawa efektywne okazało się skorzystanie z konstrukcji rodzajowej, która odwołuje się do formuły zbiorczej, a tym samym dystansuje się od zawężenia do zindywidualizowanej podstawy prawnej. Rodzajowe zakreślenie desygnatów przepisu procesowego jest rozwiązaniem stabilniejszym, a ponadto umożliwia szersze oddziaływanie.

Wykazanie sposobu komunikowania się ustawodawcy nie oznacza jeszcze, że do desygnatów pojęcia „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” można zaliczyć odszkodowanie wywodzone z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (dochodzone w razie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy). Zweryfikowanie tej zależności nie jest możliwe bez zwrócenia uwagi, że posłużenie się przez prawodawcę metodą rodzajową zakłada występowanie nieścisłości terminologicznych. Stają się one zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. zawiera wprowadzie normę procesową, jest ona jednak modelowana przez określenia występujące na gruncie prawa materialnego. Oba wątki wzajemnie się przeplatają. Do aspektu proceduralnego nawiązują wprost określenia „rozpoznanie sprawy”, „o ustalenie”, „łącznie z nimi dochodzone roszczenia”, pozostałe zwroty poza pierwiastkiem procesowym zawierają też odniesienia materialnoprawne. Nawiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy, jak również uznanie bezskuteczności wypowiedzenia i przywrócenie do pracy kształtowane są przez adekwatne przepisy prawa pracy. Nie inaczej jest w przypadku odszkodowania. Dychotomia ta sprawia, że nie w każdym przypadku możliwe jest precyzyjne przesądzenie, czy do odczytania danego określenia należy wprost stosować wzorce znane w prawie materialnym, czy też konieczne pozostaje nadanie im autonomicznego (zbiorczego) znaczenia. Na tym nie koniec problemów interpretacyjnych. Skupienie uwagi na pojęciu roszczenie zmusza do uwzględnienia zjawiska „konsumowania się” roszczeń i ich wykluczania się. Przykładowo, pracownik dochodzący wynagrodzenia nie musi manifestować, że pozostaje w stosunku pracy. Żądanie ustalenia pochłaniane jest bowiem przez roszczenie o zasądzenie. Oznacza to, że w takim przypadku właściwy jest skład jednoosobowy sądu, mimo że będzie on musiał także przesądzić kwestię istnienia zatrudnienia (na zjawisko to zwrócono uwagę w literaturze przedmiotu – M. Mędrala: *Kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy rozpatrywanych w różnych składach sądowych*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2011, s. 445-446). Dochodzi do tego zróżnicowanie sposobu formułowania żądań procesowych. Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje ich katalogu, z jego przepisów można tylko wnioskować o najczęściej spotykanych. Za przykład może

posłużyć żądanie dopuszczenia do pracy, które zawiera w sobie element związany z ustaleniem istnienia stosunku pracy oraz komponent „nakazania” określonego zachowania. Wskazane zmienne nie przystają ściśle do literalnego przekazu płynącego z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Niezbędne staje się zatem posiłkowanie się metodą odwołującą się do podobieństwa. Kierując się nią Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 17) uznał, że powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 k.p.c. Omawiany czynnik został też podniesiony w wyroku z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 368/15 (OSNP 2018 nr 4, poz. 41), w którym uznano, że sprawę z powództwa pracodawcy o pozbawienie wykonalności wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 48 § 1 k.p.) sąd pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.), a nie w składzie jednego sędziego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.).

Mając na uwadze przedstawione trudności interpretacyjne, należy odnieść się do pojęcia „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”. Zważywszy na posłużenie się konwencją rodzajową, rozsądne wydaje się przyjęcie, że termin ten obejmuje wszystkie odszkodowania dochodzone z racji niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, w tym na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Na przeszkodzie mogą jednak stanąć argumenty systemowe. Zasadniczy problem sprowadza się do pytania, czy są one na tyle istotne, aby przemóc wnioski płynące z interpretacji językowej. W tym kontekście pojawia się temat sprowadzający się do spostrzeżenia, że szereg żądań wymienionych w omawianym przepisie przedzielony został dodatkiem „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia”. Pomijając problem, czy określenie to dotyczy tylko „przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy”, czy też pozostałych spraw, poza sporem (według spojrzenia systemowego) jest to, że nie odnosi się on do kategorii odszkodowań (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 219). Niejasne są konsekwencje tego rodzaju braku. W orzecznictwie zgodnie przyjęto, że wystąpienie kumulacji roszczeń powoduje

rozpoznanie wszystkich roszczeń w składzie „ławniczym”. Z tego punktu widzenia, normatywne niezadekretowanie relacji między sprawą „o odszkodowanie” a zwrotem „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia” jest indyferentne dla wyznaczenia składu sądu. Można jednak twierdzić, że wprowadzenie do przepisu określenia „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia” identyfikuje materialnoprawną kategorię roszczeń objętych art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego aspekt ten został już podniesiony (w postanowieniu z dnia 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16, LEX nr 2076687). Na gruncie art. 461 § 1¹ k.p.c. (który dotyczy właściwości rzeczowej sądu rejonowego i posługuje się tymi samymi przesłankami) uznano, że określenia „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia” celowo nie połączono z kategorią odszkodowań, gdyż w przeciwieństwie do żądań o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy, dochodzenie odszkodowania nie łączy się z żadnym innym roszczeniem. Jego zasądzenie eliminuje możliwość wystąpienia z żądaniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (czy wyrównania wynagrodzenia w przypadku wypowiedzenia zmieniającego). Spostrzeżenie to dało podstawę do twierdzenia, że art. 461 § 1¹ k.p.c. (analogicznie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.) odwzorowuje alternatywny schemat, którym posługują się przepisy Kodeksu pracy (art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.). Zapatrywanie to natomiast prowadzi do wniosku, że skoro roszczenia odszkodowawcze z racji zakończenia stosunku pracy dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie są alternatywne względem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia do pracy, to nie ma do nich zastosowania przepis proceduralny. Przedstawiony sposób myślenia zakłada, że sformułowania zawarte w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nie posiadają autonomicznego znaczenia, ale zostały odwzorowane z modelu występującego w Kodeksie pracy. Spojrzeniu temu można przeciwstawić szereg racji. Ich suma znacząco umniejsza znaczenie tego argumentu.

Po pierwsze, była już o tym mowa, że wykładnia językowa art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. prowadzi do jednoznacznych wniosków. Ze sformułowania „o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi

dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” nie sposób jednoznacznie wnioskować, że chodzi tylko o roszczenia wyrażone w Kodeksie pracy. Roszczenia restytucyjne i odszkodowawcze wyrażone zostały bowiem również w innych aktach prawa pracy, a także przez odesłanie z art. 300 k.p. możliwe jest zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. Przepis proceduralny literalnie nie nawiązuje do tej różnorodności, a to oznacza, że dyskusyjne jest zawężenie jego oddziaływania. Konkluzja ta ma istotne znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że przepisy proceduralne co do zasady powinny być interpretowane przy wykorzystaniu językowych metod poznawczych. Wątki systemowe mają pomocnicze znaczenie.

Po drugie, argumenty systemowe prowadzą do rozbieżnych konkluzji. Formuła, którą posłużył się przepis, nie stanowi wiernego odbicia sformułowania zawartego w art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p., co sugeruje, że stanowi kategorię zbiorczą, odnoszącą się do większej liczby roszczeń, a tym samym nie daje podstawy do podnoszenia argumentu *a simili*. Świadczy o tym zastrzeżenie, że żądania z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. dotyczą stosunku pracy, a nie tylko do umowy o pracę. Poza tym, niejasne jest posłużenie się zwrotem „przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy”. Określenie tego rodzaju nie zostało wprost wymienione w Kodeksie pracy. Można je wykreować z przepisów prawa materialnego i utożsamiać z roszczeniem wywodzonym z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., nie jest jednak wykluczone, że dotyczy również żądań obrazowanych innymi przepisami (np. z art. 67⁸ § 1 k.p. art. 74 k.p.). W tym miejscu trzeba podnieść, że w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. dookreślenie „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” odnosi się tylko do odszkodowania, a nie do uznania bezskuteczności wypowiedzenia i przywrócenia do pracy. Jeśli by tak było, to można by zasadnie twierdzić, że żądanie przywrócenia do pracy obejmowałoby także roszczenia wywodzone z obowiązku ponownego zatrudnienia (art. 53 § 5 k.p.). Możliwa jest zresztą inna interpretacja. U jej podstaw leży założenie, że zwrot „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” koresponduje nie tylko z odszkodowaniem, ale także z uznaniem

wypowiedzenia za bezskuteczne i przywróceniem do pracy. W tym znaczeniu nie można pominąć, że omawiany zwrot nie został wiernie transponowany z przepisów Kodeksu pracy. W art. 45 § 1 k.p. mowa bowiem o „wypowiedzeniu nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”, a w art. 56 § 1 k.p. o „naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie” (czyli w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). W art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. aspekt braku uzasadnienia i naruszenia przepisów odniesiony został w równym stopniu do wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Poza tym nie zastrzeżono, że chodzi tylko o rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 30 § 1 k.p. kwalifikuje jako rozwiązanie umowy o pracę również porozumienie stron i upływ czasu, na który umowa została zawarta. Poza tym, w pragmatykach występują przypadki rozwiązania stosunku pracy, które nie mieszczą się kategorii wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia. Wystarczy przywołać art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela. Trudno twierdzić, że zakończenie zatrudnienia w tych przypadkach nie może być nieuzasadnione lub naruszające przepisy. Niezależnie od tego w art. 56 § 1 k.p. wyraźnie mowa jest o naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy „w tym trybie”, a w art. 45 § 1 k.p. o naruszeniu przepisów „o wypowiedzaniu tych umów”. Zawężenie tego rodzaju nie występuje w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Chodzi w nim o przypadek „naruszającego przepisy rozwiązania stosunku pracy”, a zatem znaczenie ma nie tylko naruszenie przepisów odnoszących się do trybu zakończenia stosunku pracy, lecz również innych przepisów prawa.

Wobec przedstawionych zastrzeżeń, mając na uwadze jednoznaczność zastosowania dyrektyw językowych, dyskusyjny staje się pogląd, że użyte w art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c. pojęcie „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” należy wiązać tylko z roszczeniami odszkodowawczymi statuowanymi przez przepisy Kodeksu pracy. Mając na uwadze posłużenie się rodzajowym przekazem służącym do delimitacji sytuacji procesowej, problematyczne staje się również doszukiwanie się w omawianym zwrocie alternatywności wpisanej w zestaw roszczeń oferowany w art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. Zawężenie tego rodzaju nie odpowiada funkcjom

przypisanym prawu procesowemu. W prawie tym chodzi bowiem o to, aby w obliczu wielości sytuacji opisanych w prawie materialnym, których nie da się ściśle wymienić (jak również przewidzieć czy nie powstaną w przyszłości) i przenieść do normy proceduralnej, wyznaczenie zakres przedmiotowego przepisu procesowego obejmowało możliwie zwarty i jednoznaczny katalog desygnatów. W tym celu ustawodawca wprowadził nawiązując do stylistyki znanej prawu materialnemu, jednak nie adaptując wszystkich wynikających z niej konsekwencji. Zmierzają bowiem do wygenerowania określonej klasy konstrukcyjnej, którą będzie można przenieść na grunt procesowy. Elementy wkomponowane w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. posiadają zatem autonomiczne względem prawa materialnego znaczenie. Zmienną służącą do ich odkodowania pozostaje wzorzec rodzajowy polegający na zbiorczym ujmowaniu pojęć znanych w prawie materialnym. Formuła ta niekoniecznie koresponduje z cechami, które przynależą do niektórych elementów wchodzących w skład pojęcia zbiorczego. Oznacza to, że choć znane w prawie pracy odszkodowania należne w związku z rozwiązaniem stosunku pracy co do zasady są roszczeniami alternatywnymi względem żądań o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne), to jednak właściwość ta w przekazie, którym posługuje się prawo procesowe, nie jest nośna. Procesowy schemat dyferencjacji kształtowany jest bowiem nie właściwościami poszczególnych roszczeń, ale celem, któremu ma służyć. Z pozycji składu sądu nie jest wiodąca okoliczność, czy dane roszczenie jest alternatywne, czy też nie. W tym wypadku chodzi bowiem o to, aby podobne rodzajowo roszczenia były rozpoznawane w tym samym składzie. Oczywiście można doszukiwać się różnic w zakresie przesłanek uwiarygadniających odszkodowania regulowane w Kodeksie pracy i wywodzone z przepisów Kodeksu cywilnego (odmienny może też być rozkład ciężaru dowodowego, jak również zestaw dowodów, które będzie trzeba przeprowadzić). Odmienności te, choć mają znaczenie dla pozytywnego rozstrzygnięcia, nie są decydujące. Skoro ustawodawca przy wyznaczaniu składu sądu odwołuje się do aspektu rodzajowego (sięga po kategorie zbiorcze), to zrozumiałe jest, że zabieg ten do pewnego stopnia polega na rezygnacji z zachowania jednolitości znaczeniowej. Konstatacje te koncesjonowane są przez odrębności zachodzące między prawem procesowym i materialnym. W przepisach proceduralnych chodzi

przede wszystkim o to, aby wykrystalizować daną rzeczywistość procesową. Tylko temu celowi ma służyć adaptowanie konkretnych pojęć prawa materialnego. Zabieg ten, z jednej strony, adekwatnie bilansuje pierwiastek „procesowy” i „materialnoprawny”, z drugiej zaś nie pozwala na przesadne epatowanie cechami danej instytucji prawa materialnego. Granice w tym procesie myślowym wyznaczają bowiem cele stawiane regulacji procesowej. Tylko ich osiągnięcie upoważnia do podnoszenia czynników i cech mających znaczenie w prawie materialnym. W przeciwnym razie tracą one na znaczeniu.

Zależność tę można przedstawić jeszcze inaczej. Jasne jest, że między przepisami różnych gałęzi prawnych dochodzi do interferencji. Chodzi o sytuację, w której normy jednej gałęzi prawnej oddziałują na kształt norm innej gałęzi prawnej. Zjawisko tego rodzaju zmusza do wyznaczenia granic tego oddziaływania. Ogólną dyrektywą pozostaje stwierdzenie, że „ekspansja” norm „obcych” nie może zdominować autonomiczności norm pierwotnej gałęzi prawnej. Sytuacja taka niewątpliwie zaistniałaby, gdyby przyjąć, że art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. koresponduje tylko z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. albo że nawiązuje do relacji alternatywności zachodzącej między odszkodowaniem a uznaniem bezskuteczności i przywróceniem do pracy. *Differentia specifica* norm procesowych zostaje natomiast w pełni zachowana przy zaakcentowaniu celu, jaki przyświecał posłużeniu się metodą „rodzajową”.

Mając na uwadze przedstawiony sposób myślenia, rozsądne jest wnioskowanie, że skoro w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. ustawodawca nie zawęził rodzaju odszkodowań dochodzonych w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, to należy uznać, że działanie to koresponduje z funkcją stawianą przepisowi. Oznacza to, że każde roszczenie o odszkodowanie ma zostać rozpoznane w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Procesowa funkcja porządkująca została w ten sposób zrealizowana. Właściwości mające źródło w prawie materialnym (polegające na cesze alternatywności roszczeń) nie są w tym wypadku nośne. Za tą tezą przemawia ważki argument. Zawężenie wątku procesowego zostało dokonane przez zastrzeżenie, że chodzi tylko o żądanie dochodzone „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy

wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”. W ten sposób aspekt „procesowy” dookreślony został motywem odwołującym się do prawa materialnego. Skoro element ten nie stanowi wiernego odwzorowania stylistyki, którą posługuje się Kodeks pracy, to racjonalne jest uznanie, że alternatywność roszczeń wpisana w art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. nie stanowi fundamentu, na którym ustanowiono art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.

Zaprezentowany wywód przekonuje do stanowiska, zgodnie z którym sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c.).

Sąd Najwyższy zgodnie z art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 825) postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej, przy czym ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.