

Wyrok z dnia 12 maja 2005 r.

I PK 248/04

1. Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa podlega ochronie z art. 87 k.p.

2. Przerwanie biegu terminu z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego pozew dotyczy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2005 r. sprawy z powództwa Jacka T. przeciwko G. Przedsiębiorstwu Produkcyjnemu Środki Odżywcze w Z. - Wiesławowi W. o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustalenie daty rozwiązania umowy o pracę, sprostowania świadectwa pracy i zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 czerwca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z dnia 16 czerwca 2004 r. [...] oddalił apelację Jacka T. i „G.” Przedsiębiorstwa Produkcyjnego Środki Odżywcze w Z. - Wiesław W. od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 23 stycznia 2004 r. [...], zasądzającego od Wiesława W. na rzecz Jacka T. kwotę 5.321,88 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 1999 r., tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oraz kwotę 6.749,93 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 7 marca 2000 r. z tytułu odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wy-

powiedzenia, umarzającego postępowanie w części, w której powód cofnął roszczenie ze skutkiem prawnym, a w pozostałej części oddalającego powództwo.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Jacek T. był zatrudniony w „G.” Przedsiębiorstwie Produkcyjnym Środki Odżywcze w Z. od dnia 2 listopada 1998 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 2 listopada 1999 r. (w godzinach porannych) powód wypowiedział pracodawcy stosunek pracy. W godzinach popołudniowych tego samego dnia strona pozwana rozwiązała z Jackiem T. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała niewykonanie polecenia pracodawcy. Powód nie świadczył pracy w magazynie wyrobów gotowych, albowiem nie otrzymał takiego polecenia od strony pozwanej. Zgodnie jednak z nakazem pracodawcy, rozliczył się z powierzonego mienia.

W ocenie Sądu Okręgowego, roszczenia powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy są - co do zasady - uzasadnione. Pracodawca nie wskazał bowiem konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie podał jakiego polecenia Jacek T. nie wykonał. Sąd obliczył wysokość należnego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Podstawę wyliczenia ekwiwalentu stanowiło wynagrodzenie z trzech ostatnich miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, zaś za składniki wynagrodzenia wchodzące do tej podstawy Sąd uznał stałe wynagrodzenie powoda w kwocie 985 zł miesięcznie oraz premię za oszczędności i wydłużenie terminów płatności, w łącznej kwocie 17.294,79 zł. Nie uwzględnił przy obliczaniu odszkodowania i ekwiwalentu za urlop należności w stałej miesięcznej kwocie 4.514 zł, albowiem prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Krakowie, VI P 331/99, odmówiono tym należnościom pracowniczego charakteru (wynagrodzenia za pracę). Za nieuzasadnione uznał potrącenie z tytułu nienależnie wypłaconych powodowi zaliczek VAT za usługi konsultingowe w kwocie 19.155,84 zł, ponieważ podatek jest zobowiązaniem publicznoprawnym, należnym nie powodowi, lecz Skarbowi Państwa za wykonaną przez niego usługę.

Sąd Apelacyjny podzielił pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji w kwestii prejudycjalnego charakteru prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Kra-

kowie [...], którym uznano, że świadczone przez powoda usługi konsultingowe na rzecz strony pozwanej nie stanowią składnika wynagrodzenia za pracę. Odnosząc się do kwestii relacji § 1 do § 2 art. 264 k.p., wskazał, że nie ma różnicy pomiędzy pojęciem „odwołanie od wypowiedzenia” a roszczeniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Wprawdzie § 1 powołanego przepisu stanowi o „odwołaniu od wypowiedzenia”, jednak nie ma wątpliwości, że owo „odwołanie” jest realizowane poprzez wniesienie do sądu pracy pozwu zawierającego żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy bądź zasądzenia odszkodowania. Z pozwów wynika, że powód domagał się on „uznania za bezskuteczne rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. Oznacza, to że zmierzał do realizacji roszczeń przysługujących pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Ponadto - zgodnie z art. 477¹ k.p.c. - sąd wydając wyrok orzeka o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. W sprawach z zakresu prawa pracy „zainicjowanych” przez pracownika sąd może zatem orzec zarówno o roszczeniach, które nie zostały objęte żądaniem, lecz wynikają z przytoczonych faktów, o roszczeniach przedstawionych pod osąd w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania, jak i z urzędu uwzględnić inne alternatywne roszczenie. Skoro rozstrzygnięcie sprawy w zakresie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie narusza podstawy faktycznej roszczenia, to niesłuszne jest twierdzenie, że żądanie powoda zostało zgłoszone z upływem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.

W ocenie Sądu, w sprawie nie zachodzą okoliczności uzasadniające dokonanie potrącenia zgodnie z art. 87 k.p. i art. 91 k.p. Strona pozwana domaga się potrącenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 498 - art. 505), których nie można zastosować odpowiednio do stosunku pracy z uwagi na kategoryczne brzmienie art. 87 § 1 k.p. Powołany przepis dotyczy wynagrodzenia za pracę. Pełni funkcję ochronną, albowiem dopuszcza możliwość potrącenia z wynagrodzenia za pracę tylko ściśle oznaczonych należności. Dopuszczalność stosowania art. 87 k.p. w drodze analogii do odszkodowania należnego w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów jest usprawiedliwiona podobieństwem funkcji i charakteru obu świadczeń. Zarówno wynagrodzenie za pracę, jak i

odszkodowanie, są świadczeniami ze stosunku pracy o charakterze pieniężnym. Odszkodowanie pełni funkcje podobne jak wynagrodzenie za pracę, a mianowicie zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokojenie innych potrzeb. Poza tym, odszkodowanie obliczane jest na podstawie wynagrodzenia, jego wysokość zależy od stażu pracy, a w konsekwencji od długości okresu przysługującego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd uznał, że żądanie potrącenia dotyczy świadczenia wynikającego z umowy o charakterze cywilnoprawnym, a nie świadczenia ze stosunku pracy. Wobec tego, strona pozwana może dochodzić zwrotu spornego podatku jako świadczenia nienależnego przed sądem cywilnym.

Pełnomocnik „G.” Przedsiębiorstwa Produkcyjnego Środki Odżywcze w Z. - Wiesław W. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to art. 264 § 2 k.p., poprzez wyrażenie poglądu, że „14-dniowy termin zawity ustanowiony w tym przepisie jest zachowany, w sytuacji gdy pracownik przed upływem 14-tu dni liczonych od doręczenia mu zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wytoczy przeciwko pracodawcy powództwo, które nie zawiera żadnego z dwóch szczegółowo i enumeratywnie wymienionych w przepisie roszczeń”, art. 265 § 1 i § 2 k.p., poprzez niezastosowanie powołanego przepisu, w sytuacji gdy „pracownik wytaczając powództwo o odszkodowanie uchybił terminowi z art. 264 § 2 k.p. poprzez spóźnione zgłoszenie jednego z dwóch, wymienionych w przepisie art. 264 § 2 k.p. roszczeń”, art. 87 k.p. i art. 91 k.p., poprzez przyjęcie, że przepisy te „sprzeciwiają się dopuszczalności potrącenia wzajemnych roszczeń pracodawcy z roszczeniami pracownika z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”, art. 498 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez zajęcie stanowiska, wedle którego „należności cywilnoprawnej nie można potrącić z należnością wynikającą z przepisów prawa pracy”, a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 477¹ § 1 k.p.c., poprzez wyrażenie poglądu, że powołany przepis „pozwala na uwzględnienie niezgłoszonych w terminie zawitym z art. 264 § 2 k.p. roszczeń pracownika związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, z jednoczesnym pominięciem materialnoprawnych reguł przywracania terminu ustanowionych w art. 265 § 1 i § 2 k.p.”, wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie.” Jego zdaniem, rozpoznanie kasacji uzasadnia występowanie istotnych zagadnień

prawnych. Pierwsze z nich sprowadza się do pytania, „czy w przypadku wadliwego sformułowania roszczenia związanego z rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku pracy należy przyjmować, iż bieg terminu z art. 264 § 1 i 2 uległ przerwaniu z chwilą wytoczenia wadliwego powództwa, czy też dopiero z chwilą sformułowania właściwych roszczeń”, oraz „czy w wypadku wadliwego wytoczenia powództwa i następnie jego skorygowania, należy rozważać kwestię przywrócenia uchybionego terminu.” Wskazał, że wedle literalnej wykładni art. 264 § 1 i § 2 k.p. „wątpliwym wydaje się, czy wytoczenie powództwa zawierającego inne niż wymagane przez przepisy Kodeksu pracy roszczenie powoduje przerwanie biegu terminu zawitego ustanowionego w tym przepisie.” Jakkolwiek bowiem art. 264 § 1 k.p. stanowi ogólnie o „wniesieniu odwołania” i sugeruje „liberalne podejście ustawodawcy do treści i formy zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę”, to art. 264 § 2 k.p. „wyraźnie wiąże przerwanie biegu terminu zawitego ze zgłoszeniem konkretnie i enumeratywnie wymienionych roszczeń”, nie zaś z ogólnym zwrotem „wniesienie odwołania”. Termin określony w art. 264 § 2 k.p. zostaje zatem przerywany przez wniesienie powództwa z roszczeniami o przywrócenie do pracy lub zasądzenia odszkodowania. Skoro ustawodawca w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidział dwutygodniowy termin zawity do wniesienia konkretnych roszczeń przed sądem pracy (o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), to termin ten zachowany jest tylko wtedy, gdy te właśnie, ściśle określone przez art. 264 § 2 k.p. żądania, a nie inne - niewymienione w powołanym przepisie - zostaną zgłoszone przez pracownika przed sądem pracy w przepisany terminie. Oznacza to, że czternastodniowy termin nie jest przerywany w razie zgłoszenia powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o zmianę świadectwa pracy. Do zachowania siedmiodniowego terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., wystarczające jest wpłynięcie do sądu pracy pozwu, który bez względu na zawarte w nim żądanie może być uznany za „odwołanie od wypowiedzenia”. Z kolei wykładnia funkcjonalna art. 264 § 1 i § 2 k.p. nakazywałaby uznać za wystarczające dla zachowania terminu wniesienie do sądu pracy jakiegokolwiek pisma „wskazującego na wolę zakwestionowania wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na drodze postępowania sądowego”. Nie bez znaczenia pozostaje - według niego - okoliczność, że pracownicy zgłaszając powództwa z zakresu prawa pracy, często korzystają z „profesjonalnej pomocy prawnej.” Rozstrzygnięcia wobec tego wymaga, czy „względ na niezbędny liberalizm wykładni przepisów prawa pracy przemawia za tym, by udzielać ochrony przed dzia-

łaniem terminów zawitych także i tym uczestnikom obrotu prawnego, którzy bądź to korzystają z profesjonalnej pomocy prawnej, bądź to sami są profesjonalistami.” W ocenie pełnomocnika strony skarżącej, art. 265 k.p., stanowiący o przywróceniu uchybionego terminu z art. 264 § 1 i § 2 k.p., pozwala „zachować równowagę i indywidualne podejście w zakresie poszczególnych przypadków wadliwego wytaczania powództw kwestionujących rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy”. Ponieważ instytucja przywracania terminu przybrała dzięki orzecznictwu Sądu Najwyższego „liberalny kształt” z uwagi na brak obowiązku wyraźnego artykułowania wniosku o przywrócenie terminu przy wytaczaniu spóźnionego powództwa, nie ma potrzeby „liberalizowania wykładni art. 264 § 1 i 2 kp poprzez przyjmowanie, iż przerwanie biegu terminów zawitych powoduje wytoczenie jakiegokolwiek powództwa.” Wystarczające - jego zdaniem - jest rozważne stosowanie art. 265 k.p. w odniesieniu do winy powoda w zakresie wadliwego sformułowania roszczenia, a także terminu, w którym skorygowanie roszczeń stało się możliwe. W kontekście powyższych rozważań wskazał, że powód otrzymał pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 2 listopada 1999 r. Oświadczenie to spełnia wymogi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zatem z dniem 2 listopada 1999 r. rozpoczął wobec powoda bieg czternastodniowy termin zawity określony w art. 264 § 2 k.p., który upłynął w dniu 16 listopada 1999 r. Termin zostałby zachowany gdyby Jacek T. zgłosił wobec strony pozwanej najpóźniej do dnia 16 listopada 1999 r. roszczenie o odszkodowanie lub przywrócenie do pracy. Powództwo zawierające inne żądania nie powinno wstrzymać jego biegu. Wprawdzie w dniu 10 listopada 1999 r. do sądu pracy wpłynął pozew sporządzony przez pełnomocnika powoda, jednak zawierał on roszczenie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Nie formułowano w nim żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Roszczenie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zostało wskazane przez Jacka T. także w pozwie z dnia 15 listopada 1999 r. Ponadto, zarówno pozew z 10 listopada, jak i 15 listopada 1999 r. zawierają liczne pomyłki. Powód sprecyzował żądania pozwu domagając się odszkodowania oraz „skorygowania pomyłki pisarskiej” poprzez wskazanie daty rozwiązania stosunku pracy na dzień 2 listopada 1999 r. dopiero w piśmie procesowym z dnia 17 stycznia 2000 r., a więc znacznie po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p., to jest 16 listopada 1999 r. Modyfikował je również w dniu 18 stycznia 2000 r. na posiedzeniu wyjaśniającym. Ponieważ wszystkie powołane pisma zostały sporządzone przez profesjona-

nego pełnomocnika i zawierają logiczne wywody, to pełnomocnik ten nie może skutecznie powoływać się na występujące w pozwach „pomyłki pisarskie”. Pomyłki te nie mogą zwłaszcza zostać sprostowane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Instytucja sprostowania oczywistych pomyłek pisarskich dotyczy bowiem wyłącznie orzeczeń sądu a nie pism procesowych.

Kolejne zagadnienie prawne wyraża się w pytaniu, „czy w przypadku wytoczenia przez sąd pracy powództwa np. o wynagrodzenie, sąd ten może orzec pomimo braku stosownego żądania pozwu, w oparciu o art. 477¹ § 1 k.p.c. o przywróceniu pracownika do pracy - nie bacząc przy tym na terminy z art. 264 § 1 i 2 kp ?” Według pełnomocnika strony skarżącej, pozytywna odpowiedź na powołany wyżej problem, oznacza, że sąd pracy „nie jest faktycznie związany materialnoprawnymi terminami zawitymi w przypadku orzekania z własnej inicjatywy o dotkniętych już prekluzją roszczeniach.” Teza ta jest błędna, albowiem „czasowych granic dochodzenia roszczeń materialnoprawnych poszukiwać należy wyłącznie w prawie materialnym a nie procesowym.”

Odnosząc się do kwestii ochrony przed potrąceniami roszczeń pracowniczych z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podniósł, że w tym zakresie istnieje rozbieżność orzecznictwa sądów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Nie są trafne podniesione w kasacji zarzuty dotyczące naruszenia art. 87 k.p., art. 91 k.p. oraz art. 498 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wedle art. 498 § 1 k.c., potrącenie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub innym organem państwowym. Skutkiem potrącenia jest umorzenie obu wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 k.c.). Zgodnie z art. 505 pkt 4 k.c., w drodze potrącenia nie mogą być umarzane wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne. Takim przepisem szczególnym jest art. 87 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24,

poz. 419). Katalog należności, które podlegają potrąceniu na podstawie art. 87 § 1 k.p. jest zamknięty (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, PiZS 1982 nr 1, s. 46 oraz z dnia 5 maja 2004 r., I PK 529/03, niepublikowany). „Potrącenie” wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być więc dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika. Jedyne wyjątki w tym zakresie stanowią udzielone pracownikowi zaliczki (art. 87 § 1 pkt 3 k.p.).

Inną jest kwestia dopuszczalności dokonywania potrąceń z odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy oraz z ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Łączy się ona najściślej z pojęciem wynagrodzenia za pracę. Przepisy prawa pracy nie definiują terminu pojęcia wynagrodzenia za pracę jako przedmiotu zobowiązania pracodawcy - świadczenia odwzajemniającego pracę i ekwiwalentnego względem niej (art. 22 § 1 k.p.). Zawarta w art. 18^{3c} § 2 k.p. definicja „jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości” została sformułowana na szczególne potrzeby, a mianowicie prawidłowej realizacji zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania. Celem tak szerokiego pojmowania wynagrodzenia jest ograniczenie możliwości nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę w sferze faktycznej, tj. nieuzasadnionego uprzywilejowywania niektórych z nich poprzez przyznawanie im korzyści formalnie niemających cech wynagrodzenia za pracę (np. świadczeń socjalnych). Uwzględnia przeto także należności, które, choć pozostają w związku z zatrudnieniem, nie są związane bezpośrednio z obowiązkami pracownika wynikającymi ze stosunku pracy i należywym ich wykonywaniem. Tak rozumiane wynagrodzenie nie może być identyfikowane z wynagrodzeniem ustalonym wedle rodzaju pracy, jej ilości oraz jakości (art. 78 § 1 k.p.) i stanowić przedmiotu ochrony przewidzianej w art. art. 84 - 91 k.p. Wynika to zresztą wprost z treści art. 18^{3c} § 2 k.p., w którym różnicuje się „wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter” oraz „inne świadczenia związane z pracą”.

Wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje, jak wynika np. z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. czy art. 78 § 2 k.p. lub art. 87 § 8 k.p., rozmaite składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy przesądza ustawodawca. Jest tak w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p. czy art. 151¹ § 3 k.p.), nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej

(art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych dokonuje przeto abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony w przepisach Rozdziału II Działu Trzeciego Kodeksu pracy. Dzieje się tak nie tyle poprzez rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, ile poprzez traktowanie na gruncie art. 87 k.p. niektórych świadczeń jak wynagrodzenia za pracę. Tak orzekł już Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnej i z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, a także gratyfikacji jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (por. np. wyroki: z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPIUS 1997 nr 11, poz. 193, czy powołany już wyżej - z dnia 17 lutego 2004 r.).

Sąd Najwyższy w orzekającym składzie podziela pogląd prawny wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w motywach zaskarżonego wyroku, że odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie przewidzianej w art. 87 k.p. Odszkodowania nie mają charakteru periodycznego oraz majątkowo - przysparzającego, a nadto nie odwzajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego (nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy formalne) rozwiązania umowy o pracę może mieć charakter wyłączny (art. art. 50, 59, 60 k.p.) lub alternatywny do roszczenia restytucyjnego (art. art. 45 i 56 k.p.) i (ewentualnie) łącznie z nim dochodzonego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. art. 47, 57 k.p.). To ostatnie jest w istocie także odszkodowaniem albowiem wypłacane jest za okres przypadający częściowo lub w całości na czas po ustaniu stosunku pracy. „Szkoda” rekompensowana przez tego rodzaju odszkodowanie jest swoista. Polega ona na utracie wynagrodzenia za pracę wskutek bezprawnego zachowania pracodawcy. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy rzeczywiście poniósł on jakąkolwiek szkodę i niezależnie od rozmiarów ewentualnego uszczerbku. Dlatego jest ono limitowane. Czas, za który zostało przyznawane wliczany jest do okresu pracy (art. 51 § 2 i art. 61 k.p.). Odszkodowanie to powiązane jest z wynagrodzeniem za pracę dodatkowo w taki oto sposób, że jego wysokość liczona jest jako równowartość wynagrodzenia za okresy odpowiadające, co do zasady, długości okresu wypowiedzenia (art. art. 50, 58, 59

k.p.). Na ogół spełnia ono, podobnie jak wynagrodzenie, funkcję alimentarną. Można więc przyjąć, że odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinno być w zakresie ochrony traktowane jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy.

II. Częściowo usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 477¹ k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym przed 6 lutego 2005 r.). Przepis ten nakładał na sąd obowiązek orzekania o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika, nawet gdy roszczenia te nie były objęte żądaniem (§ 1) i przyznawał mu kompetencję do uwzględnienia z urzędu roszczenia alternatywnego, jeżeli zgłoszone przez pracownika okazało się nieuzasadnione (§ 2). Granice tej kompetencji (i obowiązku) wyznaczały przytoczone przez pracownika w pozwie (niezależnie od jego formy) fakty. Rację ma pełnomocnik strony skarżącej, że zgłoszenie roszczenia wynikającego z wypowiedzenia umowy o pracę (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) nie uzasadniało rozpoznania roszczenia przysługującego z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia są innymi zdarzeniami prawnymi. Inne są merytoryczne i formalne przesłanki skuteczności każdej z tych czynności prawnych. Roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę i wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są częściowo te same, ale nie takie same. Inna jest bowiem ich podstawa nie tylko prawna, ale i faktyczna.

Nie jest natomiast trafny wywód kasacji zmierzający do wykazania, że w pozwie o roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, inaczej niż przy odwołaniu od wypowiedzenia, powód musi zgłosić (w pozwie) konkretne roszczenia wymienione w art. 264 § 2 k.p. Uwzględniając treść art. 467 § 2 k.p.c. - nie musi. Musi jedynie określić niezbędne wymagania pozwalające nadać mu dalszy bieg. W celu - między innymi - konkretyzacji roszczeń i wyjaśnienia ich podstawy faktycznej w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (jeżeli pominąć postępowanie uproszczone) obligatoryjne jest poprzedzające fazę rozpoznawczą postępowanie wyjaśniające (art. 468 § 2 k.p.c.).

III. W bezpośrednim związku z zarzutem naruszenia art. 477¹ k.p.c. pozostaje zarzut uchybienia art. 264 § 2 k.p. i art. 265 k.p. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p., pracownik może wnieść żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedze-

nia. Termin ten jest zawitym terminem prawa materialnego, co oznacza, że jego uchybienie stanowi samodzielną i wystarczającą podstawę oddalenia powództwa. Może być on jednak przywrócony na wniosek pracownika, który bez swojej winy nie wniósł żądania w wyznaczonym terminie (art. 265 § 1 k.p.). Wniosek w tym przedmiocie powinien być zgłoszony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.).

Powstaje problem czy powództwo, w którym podstawa faktyczna roszczenia została określona wadliwie (niezgodnie ze stanem faktycznym) może przerwać bieg terminu, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p. Nie może. W pozwie z 9 listopada 1999 r. pełnomocnik powoda wniósł „o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony” „dokonanego przez stronę pozwaną dnia 31 grudnia 1996 r.”. Roszczenie to nie odpowiadało stanowi faktycznemu sprawy, albowiem pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia i roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie przysługiwało. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca złożył powodowi 2 listopada 1999 r., a nie 31 grudnia 1996 r. Poza tym, błędnie określone zostały w *petitum* pozwu strony sporu - powód jako: Jerzy N. (zamiast: Jacek T.), strona pozwana jako: Spółka z o.o. „M.” (zamiast: G. Przedsiębiorstwa Produkcyjne. Środki Odżywcze.). W kolejnym pozwie - z 10 listopada 1999 r. - pełnomocnik Jacka T. skorygował wprawdzie oznaczenie stron, ale nie zmienił ani roszczenia, ani jego podstawy faktycznej. Nadal był to „pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony”, z tym, że dokonano już nie 31 grudnia 1996 r., ale - znowu błędnie - 8 listopada 1999 r. „Pismo przygotowawcze powoda” z 21 grudnia 1999 r. zawierało wprawdzie „sprostowanie” „niektórych okoliczności faktycznych podniesionych w pozwie”, w tym sposobu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę i datę jego dokonania, ale w istocie dopiero wówczas określony został stosownie do stanu faktycznego zarówno przedmiot sporu jak i jego strony. Rację ma wobec tego pełnomocnik strony skarżącej, że prawidłowe określenie przedmiotu sporu i jego faktycznej podstawy nastąpiło dopiero w dniu 21 grudnia 1999 r. i dopiero od tej daty Sąd mógł rozpoznawać tę konkretną sprawę, a w konsekwencji, że tę właśnie datę należy przyjąć za datę wystąpienia Jacka T. z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania w zgodzie z art. 264 § 2 k.p., pomimo, że pełnomocnik dopiero w pi-

śmie przygotowawczym z 15 czerwca 2000 r. sformułował podstawę prawną roszczenia, powołując art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Skoro oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone zostało powodowi przez stronę skarżącą 2 listopada 1999 r., to czternastodniowy termin do wniesienia żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania upływał 16 listopada 1999 r. Skoro pozwy wniesione w dniach 9 i 10 listopada 1999 r. nie zawierały rzeczywistych podstaw faktycznych i prawnych umożliwiających merytoryczne rozpoznanie sprawy, a podstawy te sformułowane zostały prawidłowo dopiero 21 grudnia 1999 r., to trafny jest zarzut naruszenia art. 264 § 2 k.p., a w konsekwencji i art. 265 k.p. przez jego niezastosowanie. Sąd powinien był zatem rozważyć okoliczności uchybienia przez Jacka T. terminowi i ocenić, czy zachodzą przesłanki do jego przywrócenia. W ocenie tej powinien był uwzględnić, że powód był reprezentowany przez pełnomocnika będącego radcą prawnym.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====