

**Wyrok z dnia 10 stycznia 2006 r.**

**I PK 96/05**

**Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Bogumiły L. przeciwko Instytutowi Technologii Nafty w K. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 grudnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację, odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Bogumiła L. domagała się zasądzenia od strony pozwanej Instytutu Technologii Nafty w K. kwoty 5.960 zł z tytułu nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, po 705 zł tytułem świadczeń urlopowych za lata 2003 i 2004, po 1.216 zł tytułem nagrody rocznej za lata 2003 i 2004, po 200 zł z tytułu bonów towarowych za lata 2003 i 2004, kwot po 1.902 zł jako różnicy między wynagrodzeniem a emeryturą przez okres 20 miesięcy przewidywanego czasu pracy oraz kwoty 290,40 zł z tytułu dodatku za pracę w warunkach szkodliwych.

Wyrokiem z dnia 29 września 2003 r. [...] Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie oddalił powództwo, umarzając postępowanie jedynie w zakresie kwoty 58.40 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 11 czerwca 1985 r. do 30 kwietnia 2003 r. Łączny staż pracy powódki uwzględniany do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynosi 33 lata 4 miesiące i 17 dni. W 2003 r. powódka wykorzystała 9 dni urlopu wypoczynkowego. Od 19 lutego 1999 r. powódka była zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta i w

zakresie czynności miała powierzoną między innymi obsługę kserokopiarki. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.788 zł brutto. W dniu 28 stycznia 2003 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na zmniejszenie zatrudnienia i likwidację zajmowanego przez nią stanowiska pracy. Od tego wypowiedzenia powódka nie odwołała się.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenia powódki nie są uzasadnione. Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej zakładowym układem zbiorowym pracy, do zasad wypłaty nagród jubileuszowych należy stosować przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358). Według § 9 tego zarządzenia, pracownikowi jest wypłacana nagroda jubileuszowa w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę, o ile do nabycia prawa do nagrody brakuje mu mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Staż pracy powódki uprawniający do nagrody jubileuszowej wynosił do dnia rozwiązania stosunku pracy 33 lata 4 miesiące i 17 dni i dlatego powódce prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy nie przysługuje. Nie można do tego okresu doliczyć czasu, przez który powódka planowała pracować u strony pozwanej, ponieważ prawo pracy nie przewiduje roszczeń z tytułu utraconych korzyści. Zgodnie z postanowieniami regulaminu tworzenia, podziału i gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, jednym z warunków otrzymania przez pracownika dopłaty do wypoczynku urlopowego jest wykorzystanie 14 kolejnych dni urlopu. Powódka w 2003 r. wykorzystywała 9 dni urlopu wypoczynkowego i dlatego nie spełniła przesłanki do ubiegania się o dopłatę do wczasów. Domaganie się przez powódkę świadczeń urlopowych, które by otrzymała, gdyby pracowała jeszcze przez planowane przez siebie 20 miesięcy, nie ma uzasadnienia, gdyż jest to żądanie utraconych korzyści wynikłych z rozwiązania umowy o pracę. Z tych samych przyczyn nie jest uzasadnione domaganie się przez powódkę bonów towarowych, które by otrzymała, gdyby nadal była pracownikiem strony pozwanej. Według Sądu Rejonowego, żądanie zapłaty nagrody rocznej za 2003 r. w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu czasu jest przedwczesne. Zgodnie z regulaminem tworzenia i przyznawania nagród z zakładowego funduszu nagród, strona pozwana tworzy zakładowy fundusz nagród w ciężar kosztów działalności w bieżącym roku obrotowym, do wysokości odpisu 8,5% sumy wynagrodzeń otrzymanych przez pracowników w poprzednim roku obrotowym. Jednakże

odpisu nie dokonuje się, jeżeli powodowałoby to w bieżącym roku obrotowym ujemny wynik finansowy lub zwiększałoby ujemny wynik. Odpisu dokonuje się zaliczkowo w bieżącym roku obrotowym, z tym, że wypłata nagród następuje w następnym roku, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego. Skoro rok obrotowy nie zakończył się i nie zostało sporządzone ani zatwierdzone sprawozdanie finansowe strony pozwanej, to nie można było ustalić, czy pracownikowi będzie przysługiwała nagroda roczna za 2003 r. i w jakiej wysokości. W pozostałym zakresie żądanie nagrody rocznej za 2003 r. w rozmiarze przekraczającym wysokość proporcjonalną do przepracowanego czasu oraz za 2004 r., ma również charakter żądania utraconych korzyści. Z tej samej przyczyny powódce nie przysługiwało wyrównanie różnicy pomiędzy ostatnio otrzymywanym wynagrodzeniem, a pobieraną emeryturą, obliczone w stosunku do czasu, przez który powódka zamierzała jeszcze pracować u strony pozwanej. Kodeks pracy reguluje wyczerpująco roszczenia pracownicze związane z rozwiązaniem stosunku pracy i przewiduje jedynie określone roszczenia. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia umowy, a Kodeks pracy nie przewiduje żadnych roszczeń odszkodowawczych mających zrekompensować pracownikowi utratę pracy, choćby otrzymywane przez byłego pracownika świadczenia z ubezpieczenia społecznego były niższe niż jego dotychczasowe zarobki. Powódce nie przysługuje również roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za lata 1999-2001 według wyższej kategorii zaszeregowania. To, że istniała rozpiętość kategorii i inni pracownicy otrzymywali wynagrodzenie według wyższej kategorii zaszeregowania, nie oznacza, aby powódka mogła domagać się wyrównania wynagrodzenia, gdyż odpowiadało ono stanowisku, na którym była zatrudniona i jej kwalifikacjom. Powódka w 1999 r. była zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta. Zgodnie z załącznikiem nr 1 do zarządzenia dyrektora strony pozwanej z dnia 28 kwietnia 1995 r., jej stanowisko pracy nie było zaliczone do stanowisk, dla których przewidziano dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Żeby otrzymać ten dodatek powódka musiałaby pracować na stanowisku łączącym się ze stałym narażeniem na przekroczenie dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych. Praca przy obsłudze kserokopiarki nie była jedynym zajęciem powódki, a inni pracownicy obsługujący kserokopiarkę, również nie otrzymywali dodatku.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powódki w zasadniczej części. Według Sądu drugiej instancji, roszczenia powódki w większości mają stanowić odszko-

dowanie i zadośćuczynienie z tytułu utraconej pracy. Żądanie opiera się na założeniu, że pracodawca powinien zapewnić powódce pracę co najmniej do końca 2004 r. (20 miesięcy), a skoro tego nie zagwarantował, to powinien wypłacić odszkodowanie stanowiące równowartość nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, świadczeń urlopowych za lata 2003 i 2004, równowartości bonów towarowych za te lata oraz różnicy między wynagrodzeniem a emeryturą powódki za okres 20 miesięcy. Jednakże strona pozwana rozwiązała umowę o pracę w dniu 30 kwietnia 2003 r. i powódka nie złożyła odwołania do sądu pracy. Od dnia 1 maja 2003 r. powódka nie pozostaje w stosunku pracy. Świadczenia przysługują tylko pracownikom (w przypadku bonów towarowych mogą przysługiwać emerytom i rencistom, jeżeli przepisy wewnętrzne tak stanowią), natomiast przepisy prawa pracy nie przewidują odszkodowania za utracone korzyści pracownika wskutek zwolnienia go z pracy. Wymienione w Kodeksie pracy odszkodowania związane z rozwiązaniem umowy o pracę stanowią zamknięty katalog, a odszkodowanie żądane przez powódkę, nie wchodzi w zakres odszkodowania, którego można dochodzić na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 471 lub 415 k.c.). Pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, nie ma obowiązku wypłaty odszkodowania za utracone przez pracownika korzyści, poza ewentualnie tymi odszkodowaniami, które zostały uregulowane w Kodeksie pracy. Powódka nie zakwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet gdyby tak było, to podlegałoby jedynie rozważeniu ewentualne odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, w oparciu o art. 45 k.p. Z tych względów odpowiada prawu rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia o nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy (w dniu rozwiązania umowy o pracę powódka nie przepracowała 35 lat), świadczenia urlopowego za 2004 r. i wynagrodzenia w kwocie 1.902 zł. Również prawidłowe jest rozstrzygnięcie w zakresie nagrody rocznej za 2004 r., bowiem w dniu orzekania (29 września 2003 r.) żądanie powódki było przedwczesne. Nagrodę tę wypłacono powódce w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w 2003 r. w kwocie 417,20 zł. Prawidłowe jest także rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie żądania zapłaty równowartości bonów za 2003 i 2004 r. W 2003 r. nie przewidywano w ogóle wydania bonów dla emerytów. Skoro powódka w grudniu tego roku posiadała już status emeryta, a żadnemu z nich nie przyznano tego świadczenia, to również powódce nie przysługuje roszczenie z tego tytułu. Co do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych Sąd Okręgowy stwierdził, że przepisy wewnątrzzakładowe uregulowały zasady jego wypłaty oraz wskazały stanowiska, na

których jest należny. Stanowisko powódki oraz zakres jej pracy nie kwalifikowały jej do wypłaty spornego dodatku. Powódka nie wykazała też, że wystąpiło przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń, kwalifikujących ją do przyznania dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Powódka nie kwestionowała, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie w latach 1999-2001 mieściło się w XI kategorii zaszeregowania. Uważała, że pracodawca powinien zaliczyć ją do XIII kategorii. Jednak zgodnie z taryfikatorem obowiązującym u strony pozwanej dla samodzielnego referenta ze średnim wykształceniem przewidziano kategorie zaszeregowania od VIII-XIV. Zaszeregowanie powódki mieściło się w tym przedziale. Pracodawca może dokonać przeszerowania pracownika, uwzględniając jego wykształcenie, staż, umiejętności i opinię. Powódka kierowała do pracodawcy pisma o podwyższenie jej wynagrodzenia, jednak pracodawca uznał, że nie zachodzą podstawy do uwzględnienia jej wniosków. Powódka nie wykazała, aby działanie pracodawcy w tym zakresie miało znamiona szkodliwych, czy nierównego traktowania pracowników.

Od tego wyroku kasację wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 379 pkt 6 w związku z art. 17 pkt 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, mimo że sprawa o roszczenia niemajątkowe i majątkowe została rozpoznana przez Sąd Rejonowy, a powinien ją rozpoznać Sąd Okręgowy; 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebrałego w sprawie materiału, a w szczególności w zakresie roszczeń powódki o „umyślne, złośliwe traktowanie” i „nagłe zwolnienie z pracy”; 3) art. 328 § 2 k.p.c., przez nieuwzględnienie podniesionego w apelacji zarzutu dotyczącego błędu w ustaleniach faktycznych spowodowanego niezwerifikowaniem przez Sąd pierwszej instancji informacji podanych przez stronę pozwaną oraz nieustaleniem różnicy w wysokości wynagrodzenia między 11 a 13 kategorią zaszeregowania; 4) art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), przez brak ponownego zatrudnienia powódki w sytuacji, gdy strona pozwana ponownie zatrudniła pracownika na to samo stanowisko, a powódka wyraziła chęć powrotu do pracy; 5) art. 300 k.p. w związku z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz z art. 415 lub art. 471 k.c., przez wykluczenie możliwości dochodzenia przez powódkę odszkodowania na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym z tytułu utraconych zysków; 6) art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., przez przyjęcie, że ustawodawca ogranicza odpowiedzialność pracodawcy na tle przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę tylko i wyłącznie do odszkodowań określonych w Kodeksie pracy.

W uzasadnieniu kasacji powódka wskazała w 10 punktach roszczenia, których dochodziła. Wywiodła jednak, że nie cofnęła swoich roszczeń określonych w pozwie o „umyślne złośliwe traktowanie” i „nagłe zwolnienie z pracy”. Mimo to, Sądy obydwu instancji nie rozpoznały żądań w tym zakresie. Wbrew żądaniu zadośćuczynienia za umyślne, złośliwe traktowanie przez pracodawcę, a więc powództwa o prawo niemajątkowe, sprawa była rozpoznawana przez Sąd Rejonowy, a nie Sąd Okręgowy. Zgodnie z art. 17 pkt 1 k.p.c., nie tylko sprawa o prawa niemajątkowe, ale również sprawa o łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe, powinna być rozpoznana przez Sąd Okręgowy. Wobec tego zachodzi nieważność postępowania (art. 379 pkt 6 k.p.c.). Sądy nie rozpoznały również żądania powódki w zakresie nagłego zwolnienia z pracy. Ze względu na to, że powódka działała bez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd powinien pouczyć ją o jej sytuacji prawnej oraz możliwych żądaniach. W trakcie postępowania powódka podnosiła, że na jej miejsce został zatrudniony inny pracownik, co było jednoznaczne z wyrażeniem przez nią zamiaru powrotu do pracy. Na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. pozwany Instytut powinien ponownie zatrudnić powódkę, z którą rozwiązał stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż ponownie zatrudnił pracownika na to samo stanowisko. Powódka nie zgadza się również ze stwierdzeniem, że odszkodowania związane z rozwiązaniem umowy o pracę wymienione w Kodeksie pracy, stanowią zamknięty i wyczerpujący katalog, a żądane odszkodowanie, nie wchodzi w zakres odszkodowania, którego można dochodzić na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego. Powódka nie kwestionuje, że od 1 maja 2003 r. nie pozostawała w stosunku pracy. Roszczeń powódki nie może wykluczać niezłożenie przez nią odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka dopóki nie dowiedziała się o zatrudnieniu na jej stanowisko nowego pracownika, nie miała podstaw do kwestionowania podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy nie określają rodzaju oraz wysokości odszkodowania w sytuacji, gdy wbrew treści art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. pracodawca nie zatrudni ponownie pracownika, mimo wyrażenia chęci powrotu do pracy. Dlatego też w takiej sytuacji istniała możliwość sięgnięcia do przepisów Kodeksu cywilnego. Powódka uważa za naruszającą przepisy prawa materialnego wykładnię art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., że ustawodawca ogranicza odpowiedzialność pracodawcy na tle przepisów o rozwiązywaniu

umów o pracę tylko i wyłącznie do odszkodowań określonych w Kodeksie pracy. Rozstrzygnięcie o żądaniach powódki nie mogło nastąpić na gruncie przepisów prawa pracy. Istotą sporu było bowiem nie tylko nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, ale również brak ponownego zatrudnienia powódki, mimo zatrudnienia na to samo stanowisko innego pracownika. Powódka dochodzi roszczeń z tytułu utraconych korzyści, jakie spodziewała się osiągnąć, pozostając w zatrudnieniu u strony pozwanej. Powódka nie kwestionowała, że w chwili rozwiązania stosunku pracy brak było przesłanek do wypłaty na jej rzecz wskazanych świadczeń. Jednak, gdyby powódka pracowała do końca 2004 r., to otrzymałaby nagrodę jubileuszową, nagrody roczne, świadczenia urlopowe, a także inne korzyści przewidziane dla pracowników, w tym bony towarowe. Powódka sprecyzowała, że domaga się wyrównania wynagrodzenia za pracę po 180 zł przez 36 miesięcy, co daje łączną kwotę 6.480 zł. Pozwany Instytut nie był w stanie uzasadnić prawidłowego zaszeregowania powódki, a kwalifikacja pracowników pod względem określonych kategorii zaszeregowania nie jest dowolna i powinna odbywać się na podstawie obiektywnych kryteriów. Z uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji wynika, że dla Sądu zaszeregowanie pracowników ma charakter uznaniowy. Powódka kwestionuje rozważania Sądów co do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Okoliczność, że stanowisko powódki nie było zaliczone do uprawniających do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, nie może decydować o braku uprawnień do wypłaty tego dodatku. Zdaniem powódki, doniosłe znaczenia ma faktyczna praca w warunkach narażających na przekroczenie dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 379 pkt 6 w związku z art. 17 pkt 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, mimo że sprawa o roszczenia niemajątkowe i majątkowe została rozpoznana przez Sąd Rejonowy, a powinien ją rozpoznać Sąd Okręgowy, jest bezzasadny. W postępowaniu kasacyjnym zarzut nieważności postępowania może dotyczyć bezpośrednio tylko nieważności postępowania przed sądem drugiej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 81; OSP 1998 nr 5, poz. 93 z glosą A. Szpunara; Palestra 1998 nr 9-10, s. 202 z glosą A. Zielińskiego). Przede wszystkim jednak powódka nie dochodziła żadnych roszczeń niemajątkowych. Sama powódka w kasacji wymienia 10 dochodzonych roszczeń i wszystkie są to roszczenia o zapłatę wskazanych kwot pieniężnych, a więc typowe roszczenia majątkowe. To co powódka w kasacji określa jako roszczenia o „umyślne złośliwe traktowanie” i „nagle zwolnienie z pracy”, to nie jest wskazanie żądania, ale co najwyżej jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 k.p.c.). Z takiej podstawy mogą wynikać roszczenia majątkowe lub niemajątkowe w zależności od sformułowania żądania pozwu. Powódka żadnych roszczeń niemajątkowych nie formułowała i żadne tego rodzaju roszczenia nie były przedmiotem rozpoznania Sądów.

Nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, a w szczególności w zakresie roszczeń powódki o „umyślne, złośliwe traktowanie” i „nagle zwolnienie z pracy”. W ten sposób sformułowany zarzut nie może być oceniony ze względu na jego ogólnikowość (niewskazanie, jakie dowody zostały błędnie ocenione lub pominięte), a nadto w istocie nie dotyczy on sposobu dokonania ustaleń faktycznych. Istotne dla rozstrzygnięcia fakty albo były niesporne, albo zostały ustalone w sposób niebudzący wątpliwości. Niezasadny jest też zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. przez nieuwzględnienie podniesionego w apelacji zarzutu dotyczącego błędu w ustaleniach faktycznych spowodowanego niezweryfikowaniem przez Sąd pierwszej instancji informacji podanych przez stronę pozwaną oraz nieustaleniem różnicy w wysokości wynagrodzenia między 11 a 13 kategorią zaszeregowania. Sąd drugiej instancji wyjaśnił, dlaczego ze względów materialnoprawnych roszczenie tego rodzaju nie może być uwzględnione, co oznacza, że ustalenie różnicy w wysokościach zarobków między poszczególnymi kategoriami zaszeregowania było nieistotne.

Powódka nie wskazuje żadnych podstaw kasacyjnych (naruszenia konkretnych przepisów) w zakresie dotyczącym roszczenia o dodatek z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. Nie wskazuje też żadnych podstaw co do naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie żądania wyrównania wynagrodzenia z tytułu zaszeregowania do niższej kategorii wynagrodzenia. Sąd Najwyższy związany jest podstawami kasacji (art. 393<sup>11</sup> § 2 k.p.c.) i dlatego w zakresie tych roszczeń kasacja jest bezzasadna, bo nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy (w istocie nie wskazuje żadnych podstaw).



Przeważająca część kasacji poświęcona jest zarzutom dotyczącym naruszenia art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez brak ponownego zatrudnienia powódki w sytuacji, gdy strona pozwana ponownie zatrudniła pracownika na to samo stanowisko, a powódka wyraziła chęć powrotu do pracy oraz możliwości dochodzenia przez powódkę odszkodowania z tego tytułu na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 300 k.p. w związku z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz z art. 415 lub art. 471 k.c.). Jak łatwo zauważyć Sądy obu instancji w ogóle nie rozważały zasadności takiego roszczenia, a przede wszystkim nie ustalały żadnych faktów tego dotyczących. Roszczenie o odszkodowanie z tytułu niewykonania obowiązku zatrudnienia z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie jest więc przedmiotem rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku, co jest prawidłowe, gdyż powódka takiego roszczenia nie zgłosiła w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Powódka w pozwie w ogóle nie wskazała żądania i dlatego Sąd pierwszej instancji przeprowadził w dniu 6 sierpnia 2003 r. posiedzenie wyjaśniające, na którym zresztą też powódka nie potrafiła sprecyzować roszczeń. Zostały one ostatecznie określone dopiero na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2003 r. i wśród nich nie zostało wskazane żądanie odszkodowania z tytułu niewykonania obowiązku z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Przede wszystkim zaś, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym powódka nie powoływała się na fakty, z których takie roszczenie mogło wynikać. Dopiero w uzasadnieniu apelacji powódka powołała się na zatrudnienie nowego pracownika na zajmowane przez nią poprzednio stanowisko pracy. W dalszym ciągu jednak wносиła o odszkodowanie wynikające z rozwiązania umowy o pracę, skoro wywiodła, że pozew nie był skierowany na przywrócenie do pracy, „lecz w celu uzyskania odszkodowania i zadośćuczynienia w formie podanych świadczeń za utraconą pracę” (rozszerzenie powództwa w postępowaniu apelacyjnym było zresztą niedopuszczalne - art. 383 k.p.c.). Roszczenia wywodzone z rozwiązania umowy o pracę (wadliwego, bezprawnego) i roszczenia wywodzone z naruszenia obowiązku zatrudnienia na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., oparte są na różnych podstawach faktycznych i prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 259/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 566). Sąd nie ma obowiązku udzielania powodowi wskazówek dotyczących możliwości i podstaw prawnych dochodzenia określonych roszczeń (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2000 r., V CKN 60/00, OSNC 2000 nr 12, poz. 229 i z dnia 26 września 2000 r., I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 189), a powódka nie powołuje w kasacji żadnej podstawy

(naruszenia przepisu) dotyczącej tej kwestii. Skoro roszczenie o odszkodowanie z tytułu niewykonania obowiązku z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie było przedmiotem rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku, bowiem powódka takiego żądania nie zgłosiła w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, to zarzuty kasacji w tym zakresie są bezprzedmiotowe.

Zarzut naruszenia art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. przez przyjęcie, że „ustawodawca ogranicza odpowiedzialność pracodawcy na tle przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę wyłącznie do odszkodowań określonych w Kodeksie pracy”, nie jest zasadny. Rzeczywiście w dotychczasowym orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że zasady dochodzenia szkód wyrządzonych przez niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie stosunku pracy określone zostały wyczerpująco w Kodeksie pracy. Jest to regulacja różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego. Uwzględnia ona specyfikę stosunku pracy i szczególne potrzeby wynikające ze swoistego wyważenia interesów pracownika i pracodawcy. Oparta jest też na pewnym uproszczeniu przesłanek i elementów konstrukcyjnych poszczególnych świadczeń, przy założeniu, że dochodzenie roszczeń przez pracowników ma być względnie proste i pewne oraz przy ograniczeniu roli kryteriów ocennych, a także przy przyjęciu, że w pewnych wypadkach uzyskiwane przez pracownika świadczenie będzie wyższe od poniesionej przez niego szkody, w innych zaś będzie pokrywało ją tylko częściowo. Ograniczenie wysokości świadczeń majątkowych na rzecz pracownika w związku z pozostawaniem przez niego bez pracy do wysokości np. dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 46 k.p.), trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 57 § 1 k.p.), trzymiesięcznego odszkodowania (art. 47<sup>1</sup> k.p.), czy odszkodowania do poziomu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.), ma także inne przyczyny, jak chociażby chęć skłonienia pracownika do poszukiwania innego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1991 r., I PR 420/90, OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 23 oraz uchwałę z dnia 25 października 1995 r., I PZP 30/95, OSNAPiUS 1996 nr 10, poz. 139; patrz też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK 2003-A nr 6, poz. 48). Powódka próbuje zakwestionować taką wykładnię, ale rozważanie tego jest zbędne w rozpoznawanej sprawie. Nawet, gdyby przyjąć, że pracownik może na zasadach prawa cywilnego dochodzić roszczeń odszkodowawczych z tytułu rozwiązania stosunku pracy w zakresie niewyrównanym świadczeniami określonymi przepisami prawa pracy (np. art. 47<sup>1</sup> k.p.), to konieczne byłoby stwierdzenie bezprawności działania pracodawcy, rozwiązującego umowę o

pracę (art. 415 lub 471 k.c.). Wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością przewidzianą przepisami prawa pracy, a więc co do zasady czynnością zgodną z prawem. Może to zostać podważone przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie złożył to dokonanie wypowiedzenia korzysta z domniemania zgodności z prawem. Gdyby nawet uznać, że można takie domniemanie obalić w ramach innego powództwa, to i tak konieczne jest wykazanie, że wypowiedzenie było niezgodne z przepisami regulującymi ten sposób rozwiązania umowy o pracę lub nieuzasadnione. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie powódka nawet nie twierdzi (nie mówiąc o wykazaniu), aby wypowiedzenie jej umowy o pracę było prawnie wadliwe. Nie ma więc żadnych podstaw, aby uznać bezprawność tego wypowiedzenia jako przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach prawa cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480).

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup>. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 102 k.p.c.

=====