

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

### **Zakres swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.**

**The scope of the employee's freedom to determine alternative claims derived from Article 45 para. 1 of the Polish Labour Code and Article 56 para. 1 of the Polish Labour Code**

#### **Streszczenie**

Autorka omawia orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące zmiany żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie i odwrotnie, ze szczególnym uwzględnieniem wyroku z 11 lutego 2020 r., I PK 243/18.

#### **Słowa kluczowe**

roszczenia alternatywne, konwersja roszczeń, roszczenie o przywrócenie do pracy, roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązywanie stosunku pracy

JEL: K31

#### **Abstract**

The author discusses the jurisprudence of the Supreme Court regarding the change of the demand from reinstatement to work to compensation and vice versa, with particular emphasis on the judgment of February 11, 2020, I PK 243/18.

#### **Keywords**

alternative claims; claims conversion, a claim for reinstatement; a claim for damages for unlawful termination of employment

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy — stosownie do żądania pracownika — orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu — o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 56 § 1 k.p. dotyczący rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia analogicznie stanowi, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Kwestią swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy zajmował się już w wyroku z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629), w którym podkreślił, że roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477<sup>1</sup> k.p.c., a zarazem przemienne w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., przy czym z mocy ustawy (kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik (szerzej uchwała siedmiu sędziów SN z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000/2/44). W art. 365 § 2 k.c. przewidzia-

no, że wyboru dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia.

Powszechnie przyjmuje się, że deklaracja ta jest oświadczeniem woli, ma charakter prawnokształtujący, a jej zmiana wymaga zgody drugiej strony. Z pozycji wyznaczonej przez art. 365 § 2 k.c. problematyczne jest, czy kolejne zmiany roszczenia są skuteczne. Konwersja tego rodzaju wymaga bowiem zgody dłużnika. Jednak do zobowiązania pracowniczego stosowanie przepisów kodeksu cywilnego dopuszczalne jest tylko „w sprawach nieuregulowanych”, „odpowiednio”, a także „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy” (art. 300 k.p.). Filtr ten daje podstawy sądzić, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Przemawia za tym choćby zasada wolności pracy, wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Dyskusyjne jest jednak, czy dopuszczalne jest zachowanie odwrotne. W tym wypadku zastosowanie mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie sprzeciwia się bowiem zasadom prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. (kwestia ta nie została uregulowana w kodeksie pracy, nie ma też podstaw, aby przepisy te modyfikować „odpowiednio”). Oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemienne (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy bez jego zgo-

dy nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Ostatecznie więc Sąd Najwyższy zaakceptował stanowisko zawarte w uchwale z 5 maja 2009 r., I PZP 1/09 (OSNP 2009/23-24/304), że niemożliwa jest konwersja żądania odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy — z tą różnicą, że o niemożliwości takiej zmiany nie świadczy termin z art. 264 § 1 k.p., ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., stosowana z upoważnienia art. 300 k.p.

Stanowisko powyższe spotkało się z krytyką doktryny (Klimas, 2018, s. 8; Żemojda i Skonieczny, 2018, s. 201–218). W pierwszej wypowiedzi krytycznej podnosi się, że opierając się na zasadzie prawa do pracy (art. 10 k.p.) oraz zasadzie swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.) Sąd Najwyższy w glosowanym wyroku stwierdził, że pracownik nie może bez zgody pozwanego pracodawcy zmienić żądania zasądzenia odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy. Podobnie w drugiej z wymienionych glos wskazuje się, że Sąd Najwyższy, uzasadniając niedopuszczalność zmiany roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy, odwołał się do zasady swobody nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do tego argumentu w najnowszym judykacie dotyczącym problematyki konwersji roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (wyrok z 11 lutego 2020 r., I PK 243/18) Sąd Najwyższy podkreślił, że wymowa wypowiedzi Sądu Najwyższego w wyroku II PK 264/15 jest inna. Jak wskazano, Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że zasada wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji (a także art. 15 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE C.2007.303.1.) przemawia za tym, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Natomiast powyższa zasada nie sprzeciwia się zastosowaniu mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. w sytuacji odwrotnej, tj. w przypadku zmiany żądania z odszkodowania na przywrócenie do pracy. Chodzi więc o to, że jedynie w przypadku zmiany żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie uzależnienie jej skuteczności od zgody jest sprzeczne z zasadą wolności pracy, stąd w tej sytuacji art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie może mieć zastosowania jako „sprzeczny z zasadami prawa pracy” (art. 300 k.p.).

Sąd Najwyższy w składzie, który wydał wyrok I PK 243/18, podzielił to stanowisko, dodając, że z perspektywy art. 300 k.p. nie budzi wątpliwości konieczność subsydiarnego stosowania kodeksu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy w kwestiach dotyczących oświadczeń woli, bo materia ta nie została w nim uregulowana. Zatem zezwala on na stosowanie cywilnoprawnych rozwiązań dotyczących skutków oświadczenia pracownika o wyborze roszczenia, gdyż jest ono oświadczeniem woli, a więc podlega między innymi przepisom art. 60, 61 i 62 k.c. Uprawnienie do wyboru świadczenia jest uprawnieniem kształtującym — przez wykonanie tego

uprawnienia zmienia się treść zobowiązania, bowiem zostaje sprecyzowany jego przedmiot. Dokonanie wyboru — wobec prawnokształtującego charakteru oświadczenia — jest wiążące i nie może być zmienione bez zgody adresata. W wypadku wady oświadczenia woli mają zastosowanie art. 82–88 k.c.

*Ad casum* Sąd Najwyższy uznał jednak, że w okolicznościach sprawy niewyrażenie zgody przez stronę pozwaną na zmianę roszczenia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Na podstawie wskazanych okoliczności (najpierw złożenie oświadczenia przez osoby nieuprawnione o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, a następnie rozwiązanie umowy o pracę w tym samym trybie, przy zachowaniu właściwej reprezentacji pracodawcy, z powodu niestawienia się pracownika do pracy po doręczeniu mu pierwszego oświadczenia) zachowanie pracodawcy należało uznać za skrajnie nielojalne wobec pracownika, bowiem najpierw przełożył wywołali u powoda przeświadczenie, że przestał być pracownikiem, a następnie wykorzystali zachowanie powoda zgodne z tym przeświadczeniem. Jednakże, w ocenie Sądu Najwyższego, to nie ciężar uchybień pracodawcy składający się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę powinien decydować o negatywnej ocenie braku zgody na zmianę roszczenia (z odszkodowania na przywrócenie do pracy) w kontekście zasad współzycia społecznego. Z tej perspektywy istotna może być natomiast sytuacja pracownika w momencie wystąpienia ze zmianą roszczenia, gdy brak zgody pracodawcy na zmianę roszczenia blokuje ochronę praw w sposób bardziej adekwatny do sytuacji, w której znalazł się pracownik, np. ze względu na trudności w nawiązaniu nowego stosunku pracy z uwagi na wiek, stan zdrowia, ciężę, posiadanie małych dzieci. Wtedy właśnie zasady słuszności przemawiałyby za tym, aby pracodawca, który rozwiązując stosunek pracy zachował się w sposób drastycznie nielojalny wobec pracownika, nie mógł wykorzystać braku rozeznania pracownika co do swojej sytuacji faktycznej w krótkim czasie wynikającym z terminu do wniesienia odwołania do sądu (art. 264 k.p.).

Konkludując, w wyroku z 11 lutego 2020 r., I PK 243/18, Sąd Najwyższy przesądził, że: 1. Zasada wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (a także art. 15 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej) przemawia za tym, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, gdyż w takim przypadku uzależnienie skuteczności tej zmiany od zgody pracodawcy jest sprzeczne z zasadą wolności pracy; z tego powodu art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie może mieć zastosowania jako „sprzeczny z zasadami prawa pracy” (art. 300 k.p.). 2. W przypadku przeciwnym — konwersji roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy — brak zgody pracodawcy na tę zmianę nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy, ale może być uznany za sprzeczny z za-

sadami współzycia społecznego, gdy pracodawca w ten sposób blokuje ochronę praw w sposób bardziej adekwatny do sytuacji, w której znalazł się pracownik, np. ze

względu na trudności w nawiązaniu nowego stosunku pracy z uwagi na wiek, stan zdrowia, ciężę, posiadanie małych dzieci.

## Bibliografia/References

Klimas, J. (2018). Wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę, przywrócenie do pracy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).

Żemojda, M. i Skonieczny, M. (2018). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15. *Radca Prawny. Zeszyty Naukowe*, (2).

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.

Labour and Social Security Journal

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl    www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Promocja zatrudnienia  
Monitoring w miejscu pracy  
Nowa regulacja świadczeń przedemerytalnych  
Pracownicze programy emerytalne

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne