

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2023 r., II PSKP 30/22

Commentary on the judgment of the Polish Supreme Court of September 20, 2023, II PSKP 30/22

*Poświęcam pamięci Pana Profesora Andrzeja Kijowskiego (5 kwietnia 1945 r.–4 września 2005 r.),
Wybitnego Naukowca i Wybitnego Sędziego Sądu Najwyższego*

Streszczenie

Przedmiotem glosy jest kwestia zasadności wyroku SN z 20 września 2023 r., II PSKP 30/22 (LEX nr 3609468), w świetle następujących grup zagadnień, jakie się wyłaniają przy jego lekturze: różnica między przedmiotowym sprostowaniem powództwa pracownika a przedmiotową zmianą powództwa tej osoby; nadużycie uprawnienia procesowego prawa pracy przez pozwanego pracodawcę; charakterystyka odwołania pracownika od jednostronnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu (o stwierdzeniu wygaśnięcia) stosunku pracy; nadużycie uprawnienia materialnego prawa pracy przez powodowego pracownika a prekluzja czy przedawnienie tego uprawnienia.

Słowa kluczowe

sprawa pracownicza; powództwo pracownika i jego przedmiotowe sprostowanie/zmiana; nadużycie prawa; termin zawity i termin przedawnienia

JEL: K10,K30,K40

Abstract

The subject of the commentary is the issue of the correctness of the Polish Supreme Court's judgment of September 20, 2023, 20/09/2023, II PSKP 30/22, in the light of the following groups of issues that emerge while reading it: the difference between the objective correction of the employee's action and the objective change of his action; abuse of the labour law procedural entitlement by the defendant employer; characteristics of an employee's appeal against the employer's unilateral declaration of termination (declaration of expiry) of the employment relationship; abuse of the substantive labour law entitlement by the plaintiff employee and the limitation or prescription of this entitlement.

Keywords

labour law case; an action of an employee and its objective correction/change; abuse of the right; limitation period and prescription period

I. Przedmiotowe orzeczenie Sądu Najwyższego ma wielowątkowy charakter materialno- i procesowoprawny; stanowi ono godny uwagi przedmiot analizy z perspektywy dalszego rozwoju judykatury z dziedziny prawa pracy. SN wydał je na gruncie określonej konfiguracji procesowej między dwoma sprawami z tego zakresu, zainicjowanymi powództwami tego samego pracownika przeciwko temu samemu pracodawcy. Druga z nich została rozpoczęta po prawomocnym zakończeniu pierwszej. Są one określane w niniejszej glosie jako odpowiednio: „kazus nr 1” (sprawa chronologicznie pierwsza) i „kazus nr 2” (sprawa chronologicznie druga). Przedmiotem żądania w każdej z tych spraw była szczególnego rodzaju należ-

ność główna: odszkodowanie „penalne”/„sankcyjne” (tj. świadczenie z tytułu naruszenia przepisów prawa, niebędące więc odszkodowaniem „kompensacyjnym”, czyli z tytułu szkody powstałej w wyniku tego naruszenia) z art. 56 § 1 w zw. z art. 58 zd. 1 k.p.

Zarówno w ramach kazusu nr 1, jak i na gruncie kazusu nr 2, miała miejsce określona koncepcyjna oraz aksjologiczna kolizja, w tych wymiarach, które zadecydowały o końcowym rezultacie tych kazusów. Zatem o tym, że powodowy pracownik nie uzyskał na drodze postępowania sądowego (toczącego się kolejno przed: sądem I instancji, sądem II instancji, sądem kasacyjnym) należnego mu pełnego odszkodowania z art. 58 zd. 1 k.p., za-

równy w orzeczeniu rozstrzygającym definitywnie kasus nr 1 (wyrok sądu II instancji, którym został rozstrzygnięty ten kasus), ani w orzeczeniu rozstrzygającym finalnie kasus nr 2 (komentowany wyrok SN, oddalający skargę kasacyjną od wyroku sądu II instancji rozstrzygającego ów kasus). Powyższa kolizja polega na sprzecznym podejściu składów sądowych, które orzekały przy rozstrzyganiu odnośnych kasusów, w odniesieniu do materialnego prawa pracy i procesowego prawa pracy. Chodzi o następujące składy orzekające:

❑ zawodowo-niezawodowy skład kolegiálny sądu I instancji (dwóch sędziów niezawodowych, *de lege lata* nadal nazywanych przez polskiego ustawodawcę „ławnikami”, a także jeden sędzia zawodowy jako przewodniczący, zgodnie z art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c.), który zawyrokował w obu tych sprawach,

❑ zawodowy skład kolegiálny sądu II instancji (trzech sędziów zawodowych), orzekający w II instancji w każdej z tych dwóch spraw sądowych; ponadto – tylko w kasusie nr 2, będącym obiektem komentowanego judykatu – zawyrokował w trybie skargi kasacyjnej zawodowy skład kolegiálny Izby PiUS SN (trzech sędziów zawodowych); *de lege lata* w sprawach pracowniczych rozpoznawanych przez SN kolegiálne składy zawodowo-niezawodowe orzekają jedynie w trybie skarg nadzwyczajnych (w Izbie KNiSP).

Jak wynika z lektury komentowanego judykatu, odnośna sprzeczność materialnoprawna i procesowoprawna występuje także, w pewnym zakresie, między przyjętym w ramach kasusu nr 2 podejściem sądu II instancji a stanowiskiem SN działającym na gruncie tego kasusu w trybie skargi kasacyjnej. Wreszcie, jeśli chodzi o najbardziej aktualne orzecznictwo sądowe odnoszące się do stanów faktycznych istotnie zbliżonych, co ten objęty kasusem nr 1 lub kasusem nr 2, nie pokrywa się perspektywa koncepcyjna i aksjologiczna między, z jednej strony, wyrokami sądu II instancji w kasusach nr 1 i nr 2 oraz komentowanym orzeczeniem SN, a z drugiej strony następującymi dwoma orzeczeniami: wyrokiem Sądu Okręgowego w Gdańsku z 12 maja 2022 r., VII Pa 118/21 (niepubl.) i postanowieniem SN z 19 kwietnia 2023 r., II PSK 135/22 (LEX nr 3561926), którym zostało odmówione przyjęcie skargi kasacyjnej od tego wyroku sądu gdańskiego do rozpoznania.

II. Powyższą rozbieżność w zakresie prawa materialnego i procesowego da się przedstawić na kilku odrębnych płaszczyznach. Warto je analitycznie wyodrębnić. Są to:

a) kwestia różnicy między (przedmiotowym) sprostowaniem powództwa a (przedmiotową) zmianą powództwa przez powodowego pracownika w sprawie pracowniczey,

b) kwestia nadużycia w sprawie pracowniczey prawa procesowego przez pozwanego pracodawcę,

c) kwestia tego, czy podlega prekluzji, przedawnieniu, nadużyciu uprawnienia prawa materialnego roszczenie powodowego pracownika o odszkodowanie z art. 56 k.p., w świetle tego, czym w ogóle jest „odwołanie” pracownika od jednostronnego rozwiązania z nim przez

pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia (a także od jednostronnego stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy).

Szczegółowa lektura pisemnego uzasadnienia komentowanego orzeczenia SN – które w niektórych fragmentach posiada pewne niedopowiedzenia czy niejasności (w niemalym stopniu znajduje się w nim kompilacja wcześniejszego orzecznictwa) – wskazuje, że Sąd ten na gruncie kasusu nr 2:

❑ nie zgadza się z sądem II instancji pod względem izolowanego traktowania tego kasusu samego w sobie, bo SN odnosi się również do tego, co zaistniało w kasusie nr 1,

❑ nie podziela stanowiska sądu II instancji w zakresie podanej przez ten ostatni sąd definicji pozytywnej „odwołania” („żądania” z art. 264 § 2 k.p.), a więc polegającej na tym, że jest to (skonkretyzowane) roszczenie; SN przywołuje bowiem aprobowując swoistą definicję negatywną odnośnego „odwołania” („żądania”), przyjętą we wcześniejszym wyroku tego Sądu w sprawie III PK 9/16, zgodnie z którą ono: „nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia. Pracownik zachowuje 14-dniowy termin, jeśli wystąpi do sądu, nie zgadzając się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia”,

❑ nie aprobuje stanowiska sądu II instancji (które jest spójne w tej kwestii z poglądem wyrażonym w uchwale SN z 5 września 2009 r., I PZP 1/09, od której SN odstąpił w swoim późniejszym orzecznictwie) w odniesieniu do tego, że powodowy pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie tylko w razie dochodzenia go w terminie z art. 264 § 2 k.p. liczonym od dnia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę; SN uważa bowiem – również przywołując swoje wcześniejsze orzecznictwo, w tym wyrok wydany w sprawie III PK 9/16 (zob. ponadto wyrok wydany przez SN w sprawie II PK 264/15, w którym SN nie zgodził się z poglądem wyrażonym w powyższej uchwale wydanej w sprawie I PZP 1/09) – że podwyższenie kwoty odszkodowania może nastąpić w każdym czasie w trakcie postępowania wszczętego przez sądem I instancji z odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę,

❑ nie podziela poglądu prawnego powodowego pracownika i sądu I instancji, że roszczenie o odnośne odszkodowanie podlega (pośrednio, bo bezpośrednio podlega temu prawo odwołania) nie tylko terminowi *quasi-zawitemu* z art. 264 § 2 k.p., ale zarazem jest ono obiektem terminu przedawnienia (z art. 291 § 1 k.p.), twierdząc, że owo roszczenie stanowi przedmiot jedynie wskazanego terminu *quasi-zawitego*.

III. Dla dalszych wywodów jest potrzebna bliższa faktografia specyficznej konfiguracji między kasusem nr 1 i kasusem nr 2, poprzez zebranie uwag na ten temat rozproszonych w komentowanym orzeczeniu. Zatem:

a. na gruncie kasusu nr 1 powodowy pracownik – reprezentowany przez pełnomocnika procesowego będącego adwokatem/radcą prawnym – ustnie zgłasza wobec pozwanego pracodawcy, na jednym z terminów rozpraw w toku dość długo trwającego postępowania przed są-

dem I instancji, roszczenie o należność główną w postaci odszkodowania penalnego z art. 58 zd. 1 k.p. w pełnej wysokości, jakiej może domagać się na gruncie tego przepisu, ujmując go w konkretnej kwocie; takiego zgłoszenia dokonuje 13 października 2016 r., a więc na początkowym etapie (jak wynika z porównania dat złożenia pozwu – 9 maja 2026 r., jak też wyroku – 8 lutego 2018 r.) tej sprawy pracowniczej; to zgłoszenie podwyższa pod względem kwotowym to odszkodowanie, które powód określił w pozwie konkretną sumą,

b. w pierwotnie złożonym pozwie wszczynającym kasus nr 1 powodowy pracownik, co istotne – jak wynika z uważnej lektury komentowanego orzeczenia SN – nie podaje, że chce on dochodzić tym pozwem nie całości, lecz jedynie pierwszej części odszkodowania należnego mu na podstawie art. 58 zd. 1 k.p.,

c. w kazusie nr 1 pozwany pracodawca wdaje się merytorycznie przed sądem I instancji w okresie od 13 października 2016 r. merytorycznie w walkę procesową z powodowym pracownikiem o tę pełną wysokość odszkodowania zgłoszoną ustnie (wnosząc o oddalenie powództwa w tej pełnej wysokości); pozwany pracodawca wobec tego ustnego zgłoszenia przez powodowego pracownika pełnej kwoty odszkodowania, na powyższym pierwszoinstancyjnym etapie kazusu nr 1 ani nie milczy ani nie podaje on, że uważa, iż odnośna czynność procesowa powoda jest nieskuteczna procesowo, ponieważ nie stanowi ona (według terminologii ukształtowanej w doktrynie i orzecznictwie, a nieznaną wyrażnego zapisu kodeksowego) jedynie tzw. (przedmiotowego) „sprostowania powództwa”, lecz przybiera ona postać tzw. (przedmiotowej) „zmiany powództwa” w rozumieniu art. 193 § 2(1) zd. 1 k.p.c.¹, więc powinna być dokonana, zgodnie z tym ostatnim przepisem, nie ustnie, lecz w piśmie procesowym; tym samym między stronami powstaje stan bezsporności o tym, że chodzi tu o owo „sprostowanie”, a nie o ową „zmianę”; w kazusie nr 1 w długim okresie kilkunastu miesięcy po odnośnym ustnym zgłoszeniu podwyższenia kwoty odszkodowania objętej pozwem (13 października 2016 r.), do dnia wyroku rozstrzygającego kasus nr 1 przez sąd I instancji (8 lutego 2018 r.), strony – powodowy pracownik i pozwany pracodawca – toczą między sobą przed tym sądem merytoryczne zmagania o należność główną w postaci pełnej kwoty odszkodowania z art. 58 zd. 1 k.p., a nie jedynie o jej część; w szczególności powodowy pracownik jest w tym okresie, na skutek powyższej procesowej postawy pozwanego pracodawcy, utwierdzony w przekonaniu, że ten pracownik dokonał skutecznego procesowo podwyższenia kwoty objętej pierwotnym powództwem,

d. natomiast na etapie postępowania drugoinstancyjnego prowadzonego na gruncie kazusu nr 1, wszczętego apelacjami złożonymi przez stronę pozwaną (należność główną) i stronę powodową (należność odsetkowa), pozwany pracodawca zgłasza zarzut, że powodowy pracownik dokonał na rozprawie w dniu 13 października 2016 r. przed sądem I instancji „zmiany powództwa” w rozumieniu art. 193 § 2(1) zd. 1 k.p.c., a skoro uczynił to ustnie, to jest to nieskuteczne procesowo; sąd II instancji

rozpoznaje apelacje obu stron od wyroku sądu I instancji w ten sposób, że uznaje argumentację przedstawioną przez pozwanego pracodawcę w jego apelacji za zasadną; dlatego sąd II instancji swoim rozstrzygnięciem uchyla wyrok sądu I instancji w zakresie tej sumy, o jaką powodowy pracownik na terminie rozprawy w 13 października 2016 r. podwyższył kwotę objętą pierwotnie złożonym pozwem, umarzając w tym zakresie postępowanie,

e. wartość przedmiotu zaskarżenia w zakresie powyższego uchylająco-umarzającego rozstrzygnięcia wyroku sądu II instancji, jaki rozstrzygnął kasus nr 1, przekracza minimum wartościowe określone dla sprawy pracowniczej na 10.000 zł (art. 398 (2) § 1 zd. 1 k.p.c.), a powodowy pracownik nie wywodzi od tego skargi kasacyjnej; natomiast ten pracownik składa przed sądem I instancji kolejny pozew, wszczynając kasus nr 2, o kwotę pozostałej części odszkodowania, ujętą odnośnym kasatoryjno-umarzającym orzeczeniem sądu II instancji; sąd I instancji wyrokiem rozstrzygającym kasus nr 2 zasądza tę należność, stojąc na stanowisku, że skoro odwołanie zostało złożone w terminie z art. 264 § 2 k.p., to na skutek terminowego odwołania roszczenie o odszkodowanie, zgodnie z koncepcją strony powodowej, podlega odąd tylko terminowi przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.; sąd I instancji zwraca również uwagę na powiązanie między kazusem nr 1 i kazusem nr 2, w szczególności istniejącą między nimi więź kauzalną (wszczęcie przez powodowego pracownika kazusu nr 2 jest konsekwencją rozstrzygnięcia uchylająco-umarzającego podjętego przez sąd II instancji rozpoznający kasus nr 1) i funkcjonalną (analizy kazusu nr 2 nie da się należycie zrobić bez analizy kazusu nr 1), wskazując zarazem na różnicę w podejściu przez pozwanego pracodawcę, w ramach kazusu nr 1, na etapie postępowania przed sądem I instancji, w porównaniu z postępowaniem przed sądem II instancji, do problemu skuteczności ustnej czynności procesowej powodowego pracownika na terminie rozprawy 13 października 2016 r.,

f. sąd II instancji rozstrzygający kasus nr 2, na skutek apelacji złożonej przez pozwanego pracodawcę, pomija milczeniem kwestię powiązania kazusu nr 2 z kazusem nr 1, rozważając kasus nr 2 w sposób izolowany od kazusu nr 1; sąd drugoinstancyjny procedujący w ramach kazusu nr 2 uznaje, że również pozostała część odszkodowania – żądana przez powodowego pracownika w tym właśnie kazusie – powinna być dochodzona w terminie z art. 264 § 2 k.p. liczącym od dnia złożenia przez pozwanego pracodawcę oświadczenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bo w przeciwnym razie to roszczenie wygasa; następnie sąd II instancji rozstrzygający kasus nr 2 definiuje „odwołanie” w rozumieniu art. 264 § 1 („żądanie” w rozumieniu art. 264 § 2 k.p.) jako obejmujące sobą roszczenie o odszkodowanie, przy czym nie ma żadnych podstaw zdaniem sądu II instancji do zastosowania wobec tego odszkodowania art. 291 § 1 k.p.

IV. Ustalenie, czy merytoryczne rozstrzygnięcie kazusu nr 2 przez SN w komentowanym orzeczeniu jest trafne, warto rozpocząć, wobec przywołania przez SN

w swoich wywodach przepisu art. 477 zd. 2 k.p.c., że na gruncie obu spraw – kazusu nr 1 i kazusu nr 2 – powodowy pracownik był reprezentowany przez pełnomocnika procesowego będącego adwokatem/radcą prawnym. W tym ostatnim przypadku wyklądania tekstu prawnego prowadzi do wniosku, że nie znajduje zastosowania ani szczególny przepis art. 477 zd. 1 k.p.c. o tzw. podmiotowej zmianie powództwa ani szczególny przepis art. 477 zd. 2 k.p.c., który ma na celu poddanie pracownikowi pod rozagę, czy ma on dokonać tzw. przedmiotowej zmiany (czy przedmiotowego sprostowania) powództwa². Dalej, w stanie faktycznym obu kazusów pojawia się kwestia tego, czym jest tzw. przedmiotowa „zmiana” powództwa, a więc modyfikacja tego, co stanowi (nawiązując do wyraźnej regulacji na temat pisemnej formy powództwa, czyli pozwu): „dokładnie określone żądanie” (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.) lub „fakty, na których powód opiera swoje żądanie” (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), a czym jest tzw. (przedmiotowe) „sprostowanie” („doprecyzowanie”) powództwa. To ostatnie polega na „bliższym określeniu” żądania, „uzupełnieniu” jego podstawy faktycznej (ponadto wskazaniu alternatywnej podstawy materialnoprawnej), (Wiśniewska, 2018, s. 239). Dystynkcja między odnośną „zmianą” a odnośnym „sprostowaniem” posiada istotne skutki procesowe. W szczególności taki, że wskazane „sprostowanie” może być dokonane przez powoda – nawet gdy w sprawie pracowniczej działa w jego imieniu adwokat czy radca prawny – ustnie do protokołu rozprawy, bez potrzeby składania pisma procesowego, wskazanego w art. 193 § 2(1) zd. 1 k.p.c.

Wydaje się, że – jak w szczególności wynika z uwag M. Dziurdy (abstrahując od kwestii, czy trafnie identyfikuje on przyczynę takiego stanu rzeczy), (Dziurda, 2023a, s. 44 i n.; *idem*, 2023 b; s. 104 i n.) – w podejściu zauważalnym w orzecznictwie Izby PiUS SN przejawia się tendencja do tego, by w takich sprawach, w których powództwo wytacza pracownik (a nie pracodawca), z uwagi na potrzebę wzmoczonej ochrony procesowej powoda, obejmować pojęciem przedmiotowego „sprostowania” powództwa nie tylko to, co na gruncie orzecznictwa Izby Cywilnej SN stanowi owo sprostowanie. Chodzi bowiem również o takie określone przypadki modyfikacji dokonanej przez powodowego pracownika w powództwie, jaka w optyce części bardziej restryktywnej linii orzecniczej Izby Cywilnej SN stanowią już „zmianę” powództwa. Innymi słowy, w orzecznictwie Izby Pracy SN (w sprawach z powództwa pracownika) zakres desygatów objętych pojęciem przedmiotowego „sprostowania” jest szerszy niż zakres tej nazwy przyjmowany w odnośnej części orzecznictwa IC SN. W świetle w szczególności wywodów SN w wyroku z 14 kwietnia 2016 r., III PK 96/15, można argumentować, że powód nie musi wyraźnie (*expressis verbis*) zastrzec w pozwie, że chce on dochodzić danego świadczenia w pełnej wysokości należnej mu na podstawie danych przepisów materialnoprawnych. Wystarczy, że powód – w świetle całokształtu treści pozwu – co najmniej *implicite* wyraża wolę uzyskania całej tej należności, a nie jedynie jej części, gdy powodowy pracownik nie podaje *expressis verbis*, iż doma-

ga się tylko (pierwszej czy kolejnej) części należności zasadnej w świetle prawa materialnego.

Mając to na uwadze, należy wskazać, wracając do stanu faktycznego kazusu nr 1, że powodowy pracownik, gdy dokonał ustnie na terminie rozprawy 13 października 2016 r. podwyższenia wysokości dochodzonego odszkodowania z art. 58 zd. 1 k.p. – a co było zdaniem sądu II instancji wyrażonym w wyroku rozstrzygającym kazu nr 1, korelującym z bardziej restryktywną częścią orzecznictwa IC SN w tej materii, „zmianą” powództwa (zatem wymagało, w świetle art. 193 § 2(1) zd. 1 k.p.c., formy pisma procesowego) – to skutecznił on w istocie, co jest spójne z dotychczasowym orzecznictwem IPiUS SN, czynność procesową (przedmiotowego) „sprostowania” powództwa. Po pierwsze, nie wskazywał on wyraźnie w pierwotnym pozwie, że domaga się on tylko części odnośnego odszkodowania. Po drugie, musiał dochować terminu *quasi-zawitego* z art. 264 § 2 k.p. na złożenie odwołania, które to odwołanie odnosiło się do zastosowanego przez pozwanego pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy szczególnie niekorzystnego dla statusu tego powoda na rynku pracy (wobec przyszłych pracodawców). Typowo w takiej sytuacji istnieje deficyt czasu na bardziej dogłębne ustalanie mniej ważnej, w tym od cinku czasu, dokładnej podstawy wymiaru odnośnego odszkodowania (w zakresie stwierdzenia, jakie składniki wynagrodzenia i za jakie okresy wchodzi albo nie wchodzi w jej skład), w sytuacji, gdy wówczas jako pierwszoplanowe jawi się zwalczanie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy pod względem jego zgodności z prawem. Powstał również, po trzecie, stan bezsporności między stronami, na skutek wyraźnego pozytywnego wdania się w spór co do całości odszkodowania przez pozwanego pracodawcę, że powód dokonał „sprostowania”, a nie „zmiany” powództwa. Skoro powodowy pracownik dokonał 13 października 2016 r. tego, co ani nie wymaga formy pisma procesowego (art. 193 § 2(1) zd. 1 k.p.c. *a contrario*), to nie wymagało to również złożenia do sądu odpisu tego pisma procesowego (zob. uchwała SN z 11 grudnia 2018 r., III CZP 31/18).

Tak wynika z perspektywy *ex ante*, występującej jeszcze przed podjęciem w/w rozstrzygnięcia sądu II instancji na gruncie kazusu nr 1. W innej sprawie między tymi samymi stronami, czyli w kazusie nr 2, wiązało ono w trybie art. 365 § 1 k.p.c.; jednakże, jako orzeczenie formalne (kasatoryjno-umarzające), nie wiązało w trybie art. 366 k.p.c. Bez uszczerbku dla interesów materialnych i procesowych powoda była możliwa odmienna strategia procesowa skutecznego dochodzenia pozostałej części odszkodowania niż złożenie skargi kasacyjnej od tego orzeczenia; obrał ją powodowy pracownik, wszczynając kazu nr 2. Należy więc zauważyć, przechodząc z płaszczyzny „sprostowania” powództwa na następną płaszczyznę rozważań, w ramach perspektywy *ex post*, tj. już po podjęciu w/w rozstrzygnięcia sądu II instancji na gruncie kazusu nr 1, iż istnieją dostateczne podstawy do określonej kwalifikacji prawnej takiej, a nie innej, wyżej opisanej, nagannej reakcji pozwanego pracodawcy w ramach kazusu nr 1. Jak wskazano, na etapie postępowania

nia pierwszoinstancyjnego ten pracodawca wytworzył i następnie do czasu zakończenia tego etapu postępowania podtrzymał u powodowego pracownika przekonanie, iż walka procesowa jest prowadzona między stronami (od czasu ustnej modyfikacji powództwa na terminie rozprawy 13 października 2016 r.) o pełną kwotę odszkodowania, a nie jedynie jego część. Natomiast dopiero na etapie postępowania drugoinstancyjnego w kasusie nr 1 pozwany wyraził przeciwny pogląd i przedstawił przed sądem II instancji zarzut nieskuteczności procesowej dokonanej ustnie modyfikacji powództwa. Takie zachowanie pozwanego kolidowało z paremią: *Venire contra factum proprium nemini licet*. W ten sposób otwiera się kolejna płaszczyzna rozważań, związana z instytucją tzw. nadużycia prawa procesowego. Chodzi tę konstrukcję prawną, jaka de lege lata, od 4 listopada 2019 r., posiada wyraźną regulację kodeksową, m.in. w art. 4(1) k.p.c. Jednak już wcześniej – zob. w szczególności uchwałę SN z 11 grudnia 2013 r., III CZP 78/13 – była ona aprobowana w orzecznictwie tego Sądu, jako dająca się odtworzyć z tekstu prawnego w drodze inferencyjnych reguł jego egzegezy (tj. w drodze wnioskowań prawniczych).

W istocie analogiczna sytuacja, co na gruncie kasusu nr 1, wystąpiła w ramach stanu faktycznego opisanego we wskazanym wyżej wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku z 12 maja 2022 r., VII Pa 118/21 (jak też w postanowieniu SN z 19 kwietnia 2023 r., II PSK 135/22). Wprawdzie gdański sąd nie przywołał wyrażnie instytucji nadużycia prawa procesowego, w odniesieniu do podobnego rodzaju zachowania pozwanego pracodawcy (mniej intensywnego, pod względem swojej negatywności, w zakresie czasu trwania, skoro powodowy pracownik dokonał modyfikacji powództwa dopiero na tym posiedzeniu sądu, na którym została zamknięta rozprawa). O to mu jednak w istocie chodziło, jak wynika z lektury jego wywodów na ten temat (zrelacjonowanych w w/w postanowieniu SN wydanym w sprawie II PSK 135/22).

Sąd II instancji w kasusie nr 1 nie podjął wątku obiektywnie naganego zachowania pozwanego, w szczególności w aspekcie – gdyby nawet przyjmować, że jednak powodowy pracownik nie dokonał analizowaną ustną czynnością procesową „sprostowania”, lecz dokonał „zmiany” powództwa – konwalidacji odnośnego uchybienia procesowego (polegającego na niezgłoszeniu pisemnym tej modyfikacji). Wymieniony sąd odwoławczy przyjął więc odmienną optykę koncepcyjną i aksjologiczną niż sąd gdański w powyższej sprawie. Tym niemniej nadużycie prawa procesowego przez pozwanego pracodawcę w ramach kasusu nr 1, i w odniesieniu do dochodzonej przez powodowego pracownika należności głównej w pełnej wysokości wynikającej z art. 58 zd. 1 k.p., nie może być pominięte przy ocenie zasadności powództwa wytoczonego w ramach kasusu nr 2. W szczególności chodzi bowiem o materialnoprawnie jedną i tę samą należność główną, która na skutek nagannej postawy procesowej pozwanego pracodawcy oraz orzeczenia uchylająco-umarzającego sądu II instancji, którym został rozstrzygnięty kasus nr 1, została podzielona procesowo na dwie części. Złożenie powództwa wszczynającego kasus nr 2 jest bo-

wiem wywołane skutkami nadużycia prawa procesowego przez pozwanego pracodawcę w ramach kasusu nr 1.

V. Kolejną płaszczyzną analizy trafności komentowanego judykatu SN ogniskuje się wokół kwestii, czym w ogóle jest „odwołanie” z art. 264 § 1 k.p. („żądanie” z art. 264 § 2 k.p.), jak również, czy mimo trwania sprawy sądowej z odnośnego odwołania powodowemu pracownikowi dalej będzie (i upływa) termin na dochodzenie roszczeń o odszkodowanie/przywrócenie do pracy (uznanie za bezskuteczne). Warto na wstępie analizy tej płaszczyzny odnotować, że do tych nielicznych przepisów k.p., które posługują się określeniem: „odwołanie”, dołączyła od 26 kwietnia 2023 r. (na mocy ustawy z 9 marca 2023 r., Dz.U. poz. 641) również nowa regulacja art. 29 § 3 pkt 1 lit. j. k.p. Nakłada ona na pracodawcę obowiązek poinformowania pracownika, nie później niż w terminie 7 dni od dopuszczenia pracownika do pracy, o terminie odwołania się do sądu pracy od rozwiązania stosunku pracy. W ten sposób *de lege lata* pouczenie tego rodzaju wskazane w piśmie rozwiązującym (art. 30 § 5 k.p.) ma być chronologicznie poprzedzane powyższą informacją, uzyskiwaną przez danego pracownika od pracodawcy już na początku zatrudnienia.

W odniesieniu do problemu, jak zdefiniować pracownicze „odwołanie” od pisma rozwiązującego (stwierdzającego wygaśnięcie) stosunku pracy, uwagę zwraca okoliczność, że w orzecznictwie SN z ostatnich lat, w szczególności w glosowanym orzeczeniu, co prawda Sąd ten nadal deklaruje „wierność” charakterystyce powyższej jednostronnej czynności pracownika, przedstawionej w znanej uchwale z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86. Jednakże w istocie w dominującym zakresie SN wykracza, dla właściwej ochrony procesowej powodowego pracownika, poza ramy pojęciowe stworzone tą uchwałą (Jankowiak, 2021, s. 17 i n.). Powstaje tu swoista koncepcyjna „kwadratura koła”, gdy owej dostatecznej ochrony proceduralnej powoda-pracownika nie da się realizować bez tworzenia koncepcyjnej niespójności z wizją zawartą w uchwale wydanej w sprawie III PZP 8/86 (i to mimo deklaracji SN o braku takiej kolizji). Tak jest właśnie w szczególności z definicją w/w „odwołania”. W powyższej uchwale z 14 marca 1986 r. była przedstawiona pozytywna tego definicja. Zgodnie z nią jest to po prostu powództwo złożone przez pracownika, czyli (zob. art. 187 § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c., w którym mowa o pisemnej tego formie): „dokładnie określone żądanie” i „fakty, na których powód opiera swoje żądanie”. Tak w istocie stwierdził sąd II instancji, który wydał wyrok w kasusie nr 2. Jego pogląd pozostał całkowicie spójny z uchwałą SN wydaną w sprawie III PZP 8/86, rozwiniętą konsekwentnie w uchwale tego Sądu z 5 maja 2009 r., I PZP 1/09. W tej ostatniej uchwale wskazano, że mimo trwania sprawy sądowej z odwołania od dokonanej przez pracodawcę jednostronnej rozwiązania umowy o pracę pracownikowi dalej będzie (oraz upływa) w zakresie tego, czego nie objął powództwem w niej wytoczonym. W ramach znanej Hegłowskiej triady (teza-antyteza-synteza) można tu mówić o wyjściowej „tezie” („odwołanie” jako powództwo pracownika).

Konsekwentna aplikacja rozwiązania przyjętego w uchwale III PZP 8/86 z kolei powoduje, że sąd II instancji rozstrzygający kasus nr 2 rozmija się z ramami koncepcyjnymi wyrażanymi w tym orzecznictwie SN, jakie jest kształtowane od czasu zanegowania w nim koncepcji przedstawianej przez SN w w/w uchwale wydanej w sprawie I PZP 1/09 na temat dalszego biegu (i wpływu) terminu, czyli od czasu wydania wyroku w sprawie II PK 264/15. Zgodnie bowiem z definicją negatywną powyższych terminów, przedstawioną m. in. w głosowanym orzeczeniu SN, odnośne „odwołanie” (czy „żądanie” z art. 264 § 2 k.p.), brane samo w sobie, wcale nie jest: „synonimem skonkretyzowanego roszczenia”. Jeśli natomiast tak, to jednak tym samym nie spełnia ono warunków „dokładnie określonego żądania” w sensie art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. i w konsekwencji można mówić o „antytezie” („odwołanie” jako niekoniecznie skonkretyzowane roszczenie). Zaczynając więc od definicji pozytywnej „odwołania” przedstawionej w uchwale w sprawie 8/86, i mając na uwadze obecny etap rozwoju orzecznictwa SN, gdy posługuje się on tego definicją negatywną, jest otworzona perspektywa stworzenia swoistej „syntezy”, nowej definicji pozytywnej odwołania (odmiennej od pozytywnej definicji pierwotnej, zawartej w uchwale wydanej w sprawie III PZP 8/86). SN mówiąc, że „odwołanie” („żądanie”) nie jest równoznaczne ze skonkretyzowanym roszczeniem zdaje się bowiem podawać dalej, że oznacza ono po prostu – złożone przez pracownika przed sądem pracy – oświadczenie o kwestionowaniu dokonanej przez pracodawcę jednostronnej czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, z punktu widzenia jej (szeroko rozumianej) zgodności z prawem.

Jak już wskazano, SN zarazem – po zanegowaniu w aktualnym swoim dominującym orzecznictwie poglądu wyrażonego w sprawie I PZP 1/09 – stoi na stanowisku, że w całym czasie trwania sprawy sądowej z odnośnego odwołania pracownik może, choć od czasu zakończenia postępowania w I instancji (z uwagi na procesowoprawną barierę chronologiczną z art. 383 zd. 1 k.p.c.), dokonać modyfikacji pierwotnego roszczenia, poza ograniczeniem, jakie występuje, zdaniem SN, przy modyfikacji przez pracownika rodzaju dochodzonego roszczenia (polegającej o zaprzestaniu dochodzenia odszkodowania i żądania zamiast tego przywrócenia do pracy). Trzeba przy tym zauważyć, że, w świetle wywodów prezentowanych w obecnie dominującej judykaturze SN, jest tak niezależnie od tego, czy – wracając do przedstawionego już wyżej rozróżnienia na „sprostowanie” powództwa i „zmianę” powództwa – odnośna modyfikacja powództwa nastąpi w ramach owego „sprostowania” czy w ramach owej „zmiany”. Gdy przykładowo zatem przed sądem I instancji trwa aż 10 lat (z różnych przyczyn, np. tego, że postępowanie było w niej długo zawieszone), pracownik może dokonać, bez ryzyka uszczerbku dla swoich interesów materialno- i procesowoprawnych, „zmiany” powództwa, choć już dawno upłynąłby mu np. trzyletni termin przedawnienia.

VI. Rozróżnianie kategorii terminu zawitego oraz kategorii terminu przedawnienia zachodzi nie tylko w prawodawstwach krajowych opartych na tradycjach prawa rzymskiego, ale również w tekście prawa unijnego, jak to przykładowo wynika z art. 12 ust. 1 lit. d rozporządzenia (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. (Rzym I – dotyczy ono zobowiązań umownych) oraz art. 15 lit. h rozporządzenia (WE) nr 964/2007 z 11 lipca 2007 r. (Rzym II – dotyczy ono zobowiązań pozaumownych). SN twierdzi stanowczo, w przeważającej części swojej judykatury z zakresu prawa pracy, również w komentowanym orzeczeniu, że roszczenie o odszkodowanie z art. 58 zd. 1 k.p. podlega jedynie (i bezpośrednio) terminowi *quasi*-prekluzyjnemu z art. 264 § 2 k.p., a nie – jak twierdzili powodowy pracownik oraz sąd I instancji – podlega ono nie tylko odnośnemu terminowi *quasi*-zawitemu (pośrednio, bo bezpośrednio podlega temu prawo do złożenia „odwołania”), ale również terminowi przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. (bezpośrednio). Ten ostatni pogląd prawny pojawia się jednak w istocie w, przywołanym w skardze kasacyjnej przez powodowego pracownika (cytowanym, w zakresie fragmentu z początkowej swojej części, w uzasadnieniu głosowanego wyroku) wyrok SN z 14 marca 2018 r., II PK 360/18, gdzie finalnie wyraźnie wskazuje się (trzeci akapit od końca pisemnego uzasadnienia tego orzeczenia), że m. in.: „terminowe wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przerywa bieg przedawnienia każdego z roszczeń, o których mowa w art. 44 i art. 45 § 1 i 2 k.p., w tym wybranego przez pracownika roszczenia odszkodowawczego lub zasądanego przez sąd pracy odszkodowania, które przysługuje w kodeksowej wysokości (art. 47(1) w związku z art. 295 pkt 1 k.p.), chyba że pracownik świadomie ograniczył wysokość dochodzonego odszkodowania[...]”.

Gdyby uważać, że – jak przyjął SN w komentowanym orzeczeniu – roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia), poza byciem obiektem terminu *quasi*-zawitego z art. 264 § 1–2 k.p., nie stanowi ponadto (i bezpośrednio) przedmiotu terminu przedawnienia z art. 291 § 1 k.p., to przecież rozstrzygnięcie kasusu nr 2 powinno być *a fortiori* korzystne dla powodowego pracownika. W świetle tej koncepcji prawnej terminowe wniesienie przez powodowego pracownika „odwołania”/„żądania” z art. 264 § 1–2 k.p. (a więc tego, co zdaniem samego SN nie jest „synonimem skonkretyzowanego roszczenia”), w ramach kasusu nr 1, powodowało, że nie było już następnie żadnej konkretnej materialnoprawnej przeszkody chronologicznej, w obrębie kasusu nr 2, do dochodzenia w tej sprawie sądowej pozostałej części odszkodowania, do czasu zakończenia postępowania w I instancji na gruncie owego kasusu nr 2 (ponownie aktualizowałyby się tu, oczywiście, na dalszym etapie procesowym kasusu nr 2, czasowa bariera procesowoprawną, z regulującego postępowanie drugoinstancyjne art. 383 zd. 1 k.p.c.). Paradoksalnie więc powodowy pracownik (i sąd I instancji)

postulowali w kazusie nr 2 przyjęcie dla powoda znacznie bardziej restryktywnego podejścia na temat czasowej tamy dochodzenia przez niego odnośnego roszczenia (bo poza terminem prekluzyjnym, odnoszącym się wprost do odwołania, dodatkowo chodziłoby o trzyletni termin przedawnienia) niż to wynika z konsekwentnego rozwinięcia stanowiska samego SN w głosowanym orzeczeniu.

Przyjmowali oni, że na powyższe roszczenie najpierw oddziałuje pośrednio – poprzez prawo „odwołania” – termin *quasi*-zawity z art. 264 §1–2 k.p., a następnie – gdy ten pierwszy jest zachowany – zasadność dochodzenia tego roszczenia podlega badaniu również z punktu widzenia terminu przedawnienia wskazanego przez art. 291 § 1 k.p. W razie natomiast akceptacji, jako prawidłowego, podejścia z komentowanego orzeczenia, jedyną chronologiczną barierą w materialnym prawie pracy byłby dla odnośnego roszczenia powodowego pracownika o odszkodowanie, na gruncie kazusu nr 2, ogólny mate-

rialnoprawny zarzut nadużycia prawa z art. 8 k.p. Spełnienia tego świadczenia odszkodowawczego na rzecz pracownika pozwany pracodawca nie mógłby więc odmówić w drodze zgłoszenia materialnoprawnego zarzutu w sensie ścisłym (niemieckiej tzw. *Einrede* – tutaj: *ekscepcji przedawnienia*). Mogłoby być ono natomiast kwestionowane jedynie w drodze materialnoprawnego zarzutu w sensie szerokim (niemieckiej tzw. *Einwendung* – tutaj: *ekscepcji nadużycia prawa*)³. Brak argumentów, w płaszczyźnie kazusu nr 2, z uwagi na jego kontekst wyznaczony przez okoliczności mające miejsce w ramach kazusu nr 1 i następującego tam procesowoprawnego nadużycia prawa przez pozwanego pracodawcę, by powodowy pracownik dopuścił się po swojej stronie, materialnoprawnego nadużycia prawa z art. 8 k.p., tylko dlatego, że dochodził pozostałej części odszkodowania i wszczął kazus nr 2 w niespełna 7 miesięcy po prawomocnym zakończeniu kazusu nr 1 orzeczeniem sądu II instancji⁴.

Przypisy/Notes

¹ Tzw. podmiotowa zmiana powództwa jest uregulowana z kolei w art. 194-198 k.p.c., a w odniesieniu do sprawy z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika również w art. 477 zd.1 k.p.c.

² Zob. np. pismenne stanowisko Sejmu RP z 17 lutego 2022 r. w sprawie P 14/20 przed TK i cytowane tam orzeczenia SN.

³ O rozróżnieniu między zarzutem – *Einrede* jako rodzajem uprawnienia podmiotu obowiązane (dłużnika) do powstrzymania się wobec osoby uprawnionej (wierzyciela) ze spełnieniem świadczenia, do którego to świadczenia podmiot uprawniony obiektywnie zachowuje swoje prawo, a zarzutem-„*Einwendung*” jako obejmującym materialnoprawną okoliczność hamującą powstanie prawa podmiotowego/uprawnienia czy je wygaszającą zob. skrótowo w polskiej doktrynie np. Olaś, 2020, s. 4–12 (przywołano tu również ciekawe wywody P. Machnikowskiego na temat mało konsekwentnego pojęciowo ujmowania w polskim tekście prawnym z zakresu prawa prywatnego terminu: „zarzut”), a także przejrzyste opracowane hasło: *Einwendung* w niemieckojęzycznej Wikipedii.

⁴ Warto też zauważyć, że zasadniczo granice orzekania przez SN w sprawach ze skarg kasacyjnych są wyznaczone przez „podstawy kasacyjne” same w sobie, a zatem nie również przez „uzasadnienie” tych podstaw. Tymczasem powodowy pracownik w skardze kasacyjnej wywiedzionej w ramach kazusu nr 2 zawarł materialnoprawną podstawę kasacyjną (art. 398(3) § 1 pkt 1 k.p.c.) złożoną w istocie z dwóch warstw. Warstwy bardziej generalnej, zgodnie z którą ten pracownik nie przekroczył, w odniesieniu do roszczenia dochodzonego w kazusie nr 2, żadnego terminu давności (terminu *quasi*-prekluzyjnego, terminu przedawnienia), i warstwy bardziej szczegółowej, zgodnie z którą w szczególności nie przekroczył on terminu przedawnienia (bo zakładał, że również taki termin jest relewantny prawnie dla tego rodzaju roszczeń). Nawet zatem gdyby nie zgadzać się ze stanowiskiem wyrażonym na powyższej bardziej szczegółowej płaszczyźnie, to pozostał trafny pogląd wyrażony przez powodowego pracownika na powyższej bardziej ogólnej płaszczyźnie.

Bibliografia/References

- Dziurda, M. (2023a). Głosa do wyroku SN z dnia 15.12.2021 r., III PUNPP 1/21, *Orzecznictwo Sądów Polskich*, 5.
- Dziurda, M. (2023b). Rozszerzenie powództwa o odszkodowanie a przerwanie biegu przedawnienia, *Monitor Prawniczy*, 2. DOI 10.32027/MOP.23.2.5
- Jankowiak, J. (2021). Pracownicze „prawo odwołania” (art. 30 § 5 k.p.) jako metauprawnienie materialnego prawa pracy: propozycja nowej konceptualizacji starego zagadnienia wykładniowego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12. DOI 10.33226/0032-6186.2021.12.3
- Olaś, A. (2020). *Zarzut potrącenia w procesie cywilnym*, C.H.Beck.
- Wiśniewska, A. (2018). Istota i formy ilościowych przekształceń przedmiotowych w polskim procesie cywilnym. W: *Z zagadnień prawa procesowego cywilnego. Zbiór rozpraw dedykowanych pamięci Profesor Marii Jędrzejewskiej*, *Studia Iuridica* 75.

Jarosław Jankowiak, autor pracuje jako rejonowy sędzia zawodowy, orzekając w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Jarosław Jankowiak, the Author works as the district professional judge, adjudicating on labour law cases and social security law cases