

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

Zakres przedmiotowy terminów z art. 264 k.p.

The subject scope of the terms specified in Article 264 of the Labour Code

Streszczenie

Autorka omawia judykaturę Sądu Najwyższego w odniesieniu do problematyki zakresu przedmiotowego przepisu art. 264 k.p. Szerzej omawia jeden z ostatnich wyroków z tego obszaru, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik, który ograniczył wysokość dochodzonego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę może dochodzić pozostałej jego części tylko z zachowaniem terminu z art. 264 § 2 k.p.

Słowa kluczowe

termin zawity; roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę

JEL: K31

Abstract

The author discusses the jurisprudence of the Supreme Court in relation to the subject scope of the Article 264 of the Labour Code. She discusses in more detail one of the latest judgments in this area, in which the Supreme Court assumed that an employee who limited the amount of compensation claimed for unlawful termination of an employment contract by the employer may claim the remaining part of that only within the deadline set out in Article 264 § 2 of the Labour Code.

Keywords

final date; claims for unlawful termination of an employment contract by the employer

W świetle orzecnictwa Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika w terminie określonym w art. 264 k.p. może on w trakcie toczącego się postępowania w każdym czasie zmienić żądanie przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Pracownik jest uprawniony także w toku całego postępowania przed sądem pierwszej instancji do zmiany wysokości dochodzonego świadczenia dokonywanej w ramach roszczenia dochodzonego pierwotnie (zob. przykładowo wyroki: z 15 grudnia 2021 r., III PUNPP 1/21, OSNP 2022/ 8/77 z glosą M. Dziurdy, OSP 2023/5, poz. 40; z 14 marca 2018 r., II PK 360/16, LEX nr 2488648). Nie można bowiem zapomnieć, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 i w art. 58 k.p. (co do zasady) przysługuje w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia (por. art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.), a dokładną wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia kwoty odszkodowania zazwyczaj wskazuje pracodawca w odpowiedzi na pozew. Utrwalony jest ponadto pogląd, że czynności procesowe polegające na sprostowaniu, doprecyzowaniu czy też bliższym określeniu żądania nie stanowią zmiany powództwa w rozumieniu art. 193 k.p.c. Ocena, jakie powództwo zostało zgłoszo-

ne, a w konsekwencji – czy nastąpiła jego zmiana, musi być natomiast przeprowadzona przy uwzględnieniu kompleksowo potraktowanego stanowiska procesowego pracownika, a obowiązkiem sądu jest wyjaśnienie ewentualnych wątpliwości, czego zgłoszone żądanie dotyczy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 października 1999 r., II CZ 108/99, OSNC 2000/4/77 i z 30 stycznia 2018 r., I PK 67/17, LEX nr 3373244 czy wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2010 r., II CSK 645/09, LEX nr 852546). W konsekwencji w sprawach z zakresu prawa pracy w art. 477 zdanie 2 k.p. c. nałożono na przewodniczącego składu orzekającego obowiązek pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. W tej kategorii spraw zastosowanie ma zasada wzmożonej procesowej ochrony pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2016 r., II PK 2/15, LEX nr 2051469).

W przytoczonym wyroku II PK 360/16, Sąd Najwyższy zauważył nadto, że choć wniesienie w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 264 § 1 k.p.), w którym pracownik wybrał roszczenie odszkodowawcze, zobowiązuje sąd pracy do zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione lub bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę

(art. 45 § 1 k.p.) w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., tj. nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to w sytuacji, w której pracownik w sposób zamierzony ograniczył wysokość dochodzonego odszkodowania rozszerzenie powództwa o dalszą kwotę w granicach określonych w art. 47¹ k.p. jest możliwe i dopuszczalne tylko w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (art. 383 k.p. c. a contrario).

W świetle tego orzecznictwa istotnym zagadnieniem stało się więc przesądzenie, czy pracownik, który dochodził odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę poniżej wysokości określonej w art. 47¹ k.p. lub w art. 58 k.p. i nie rozszerzył powództwa o pozostałą kwotę do czasu zakończenia postępowania w pierwszej instancji, może dochodzić pozostałej części odszkodowania bez zachowania terminów z art. 264 k.p., czy też jest wystarczające tylko zachowanie trzyletniego terminu przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

Kwestia ta stała się przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 września 2023 r., II PSKP 30/22, OSNP 2024/2/17. Sąd Najwyższy przyjął w nim, że również w takich sytuacjach konieczne jest zachowanie terminu z art. 264 k.p., a nie jest wystarczające tylko zachowanie trzyletniego terminu przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

Uzasadniając to rozstrzygnięcie przypominał, że gdy idzie o charakter terminów z art. 264 § 1 i 2 k.p., to w uchwale składu siedmiu sędziów z 14 marca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, Sąd Najwyższy stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu.

Konsekwencją powyższej kwalifikacji jest to, że wraz z upływem terminów z art. 264 k.p. w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej wymienionych w nim roszczeń. Sąd oddała więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po ich upływie. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wyłącza także potrzebę rozważenia legalności i zasadności przyczyny rozwiązania tegoż stosunku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2017 r., II PK 256/16, LEX nr 2390717).

Terminy ustanowione w art. 264 § 1 i 2 k.p. nie odnoszą się natomiast do innych roszczeń dotyczących jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, np. do roszczenia o wynagrodzenie z art. 49 k.p. z tytułu błędnego ustalenia okresu wypowiedzenia lub do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Do tego typu roszczeń zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 października 1990 r., I PR 273/90, OSP 1991/7-8/167; z 16 czerwca 1999 r., I PKN 119/99, OSNAPiUS

2000/17/647; OSP 2001/1/14 z glosą J. Steliny; z 8 maja 1997 r., I PKN 123/97, OSP 1998/156 z glosą T. Zielińskiego; z 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003/8/200). Terminy z art. 264 k.p. nie mają też zastosowania do roszczeń o świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, których źródłem nie są przepisy Kodeksu pracy, lecz akt kreujący ów stosunek (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563).

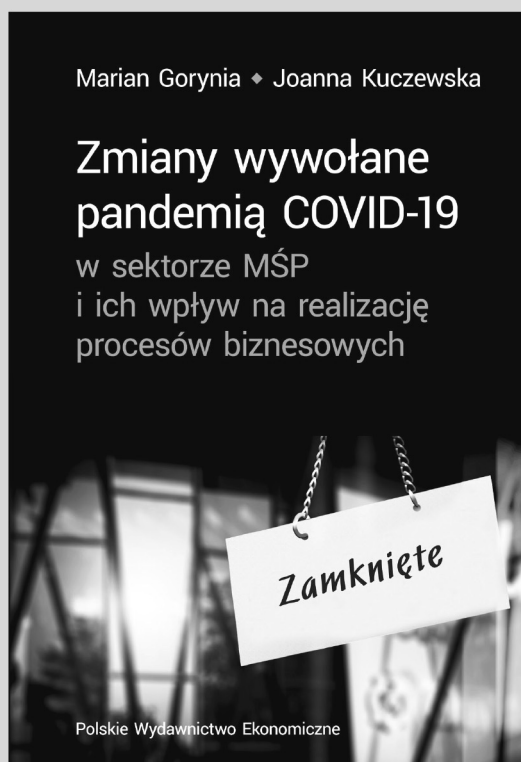
Zauważyć też trzeba, że przedawnienie różni się od terminu zawitego skutkiem, do którego prowadzi zastosowanie każdej z tych instytucji. Mianowicie, konsekwencją przedawnienia jest wyłączenie dochodzenia roszczeń wbrew woli osoby zobowiązanej do jego respektowania, w wyniku czego następuje przekształcenie zobowiązania zupełnego w naturalne. Natomiast następstwem upływu terminu zawitego jest wygaśnięcie sprekludowanego roszczenia. Wobec tego decydując się na dochodzenie roszczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę – tj. przywrócenia do pracy lub odszkodowania – pracownik musi zachować termin na wniesienie powództwa przewidziany w art. 264 k.p.

Mimo iż co do zasady nie ma w prawie procesowym zakazu dochodzenia części roszczenia, czyli tak zwanego rozdrabniania roszczeń (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PZP 2/06, OSNP 2007/15-16, /224 oraz uchwałę z 5 lipca 1995 r., III CZP 81/95, OSNC 1995/11/159), to dochodzenie roszczeń ograniczone jest terminem przedawnienia lub terminem prawa materialnego (terminem zawitym). Zdaniem Sądu Najwyższego, stosowanie stanowiska, zgodnie z którym pracownik uprzednio zaniżając kwotę dochodzonego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (względem kwot z art. 47¹ k.p. lub art. 58 k.p.) może dochodzić pozostałej jego części jedynie z zachowaniem trzyletniego terminu przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. powodowałoby, że traciłby na znaczeniu charakter terminu określonego w art. 264 k.p. (termin materialnoprawny) i dopuszczalne byłoby w sprawach dotyczących niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę wytaczanie np. powództw na „próbę” lub mających na celu sanowanie ewentualnych uchybień strony lub sądu, mających miejsce w postępowaniu wytoczonym w terminie zawitym, o którym mowa w art. 264 k.p., gdy strona nie skorzystała z przysługujących jej środków zaskarżenia lub dokonała nieskutecznie danej czynności procesowej.

Tym samym Sąd Najwyższy podtrzymał stanowisko, zgodnie z którym pracownik w terminie określonym w art. 291 § 1 k.p. może jedynie dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego uzupełniającego odszkodowania w zakresie nieobjętym regulacjami Kodeksu pracy, przy zachowaniu pełnego rygoru tych przepisów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 1/21, OSNP 2021/11/121; z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284; z 25 lutego 2009 r., II PK 164/09, OSNP 2010/19-20/227).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998-2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. 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 13 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998-2023, she was employed in the Supreme Court, lately 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 13 editions.



NOWOŚĆ

**Marian Gorynia
Joanna Kuczevska**

**ZMIANY WYWOŁANE
PANDEMIA COVID-19
W SEKTORZE MŚP I ICH WPŁYW
NA REALIZACJĘ PROCESÓW
BIZNESOWYCH**

Książka składa się z pięciu rozdziałów. W każdym, oprócz Autorzy podjęli w książce aktualną i ważną tematykę, ponieważ pandemia COVID-19 wywołała globalny szok gospodarczy, w bezprecedensowy sposób wpływając na spowolnienie globalizacji (słobalisation), reorganizację globalnych łańcuchów wartości, spadek światowych przepływów bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ), ale także przyspieszenie transformacji cyfrowej. Wpływ pandemii COVID-19 i związanych z nią ograniczeń na gospodar-

kę jest silny i wielowymiarowy, a analiza tego wpływu może pomóc zrozumieć, jak firmy mogą adaptować się do nagłych zmian w otoczeniu i jakie strategie są najskuteczniejsze w obliczu niepewności. Dużą wartością książki jest to, że przeprowadzone badania umożliwiły identyfikację aspektów, które należy uwzględnić przy formułowaniu rekomendacji dla polskich MŚP w kontekście zmian otoczenia biznesowego wywołanych skutkami pandemii COVID-19. Opracowanie łączy dobrze dobrane źródła literaturowe z praktyczną orientacją i jest udanym przykładem pracy spełniającej standardy akademickie, która jednocześnie może być interesująca dla praktyków. Książka w warstwie normatywno-postulatywnej zawiera rekomendacje i zalecenia dla polskich MŚP, akcentując jednocześnie potrzebę indywidualizacji i elastyczności w doborze kierunku działania adekwatnego dla konkretnego przedsiębiorstwa. Analizy zawarte w książce mogą być pomocne także dla decydentów w formułowaniu polityk i strategii mających na celu wzmocnienie odporności gospodarczej.

*Z recenzji dr. hab. Arkadiusza Michała Kowalskiego,
prof. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl