t. LXI, nr 8/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.8.4

Dr hab. prof. WSPiA Grzegorz Wolak
WSPiA Rzeszowska Szkoła Wyższa z siedzibą w Rzeszowie
ORCID: 0000-0003-3636-8440
e-mail: grzegorz.wolak@wspia.eu

Skład sądu w sprawie o roszczenia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Composition of the court in a case of an employee's claims for unjustified or unlawful termination of employment, brought against the employer under Article 415 of the Polish Civil Code in connection with Article 300 of the Polish Labour Code

Streszczenie
Autor omawia doniosłą zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia kwestię, czy w sprawie o roszczenia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone od pracodawcy na podstawie art. 415 kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.), a nie na podstawie kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c. (tj. skład jednego sędziego), czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. (tj. skład ławniczy). W judykaturze Sądu Najwyższego, a także sądów powszechnych występuje pewna rozbieżność zapatrywań w tej kwestii. Jak się wydaje, przeważa raczej stanowisko, zgodnie z którym sprawa o takie roszczenia podlega rozpoznaniu przez sąd w składzie jednego sędziego.

Słowa kluczowe
sprawa o uzupełniające roszczenie odszkodowawcze z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę dochodzone przez pracownika na podstawie kodeksu cywilnego, sąd działający w składzie zgodnym z ustawą, sąd pracy w składzie jednego sędziego, sąd pracy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników

Abstract
The article discusses an issue significant both from a theoretical and practical point of view, whether in a case of an employee's claims for unjustified or unlawful termination of employment, brought against the employer under Article 415 of the Polish Civil Code (in connection with Article 300 of the Labour Code) and not under the Polish Labour Code, the competent court composition is the one defined in Article 47 para. 1 of the Code of Civil Procedure (i.e. one judge composition), or rather in Article 47 para. 2(1)(a) of the Code of Civil Procedure (i.e. lay judges composition). There is certain divergence of views on this issue in the judicature of the Supreme Court and common courts. As it seems, the prevailing position is that a case concerning such claims is to be examined by a court composed of one judge.

Keywords
a case of an employee's claims for unjustified or unlawful termination of employment brought against the employer under the Civil Code, court acting in court composition in accordance with the Act, the Labour Court in a bench composed of one judge as a presiding judge and two lay judges

JEL: K31

Wprowadzenie

Regulacja składu sądu ma walor konstytucyjny, gdyż art. 45 Konstytucji RP, zapewniający i kształtujący prawo do sądu, określa je jako prawo do sądu „właściwego", czyli sądu działającego w składzie zgodnym z ustawą (w aspekcie jego liczebności i stopnia zawodowości) (Gudowski, 2016, art. 47 k.p.c, uw. 1). Dlatego nie można mówić o składzie sądu „lepszym" lub „gorszym", np. stawiać tezy, że skład trzech sędziów zawodowych jest składem „lepszym" („mocniejszym") niż skład ławniczy lub skład jednoosobowy. W określonej sprawie sąd jest po prostu zgodny z prawem albo jest z nim sprzeczny — *tertium non datur* (uzasadnienie uchwał SN z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSPiKA 1970/1/4 i z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNAPiUS 2009/17-18/219). Wadliwości w składzie sądu są przy tym przyczyną nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.), którą sąd wyższej instancji oraz Sąd Najwyższy biorą pod uwagę z urzędu (art. 386 § 2 i art. 398^{13} § 1 k.p.c.) (Gudowski, 2016, art. 47 k.p.c., uw. 1). Nieważność postępowania zachodzi w każdym przypadku, gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa (postanowienie SN z 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, LEX nr 518051; uchwała SN z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSNPG 1969/4/23).

Art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako podstawa prawna dochodzenia roszczenia uzupełniającego z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy

Zarówno w doktrynie, jak i judykaturze przez lata silnie utrwalony był pogląd, że roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, w tym także o czynach niedozwolonych (wyroki SN z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982/5-6/81, z 13 lutego 1991 r., I PR 420/90, OSNCP 1993/1-2/23, z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNAPiUS 2003/9/220, z 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03, LEX nr 519965; wyrok SA w Białymstoku z 15 października 1998 r., I ACa 340/98, OSA 1999/4/17; Pisarczyk, 2008, s. 18–19). Uznawano, że odszkodowanie z art. 47^1 i art. 56 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego, przysługującego pracownikowi niezależnie od istnienia i wysokości poniesionej szkody i wyczerpuje wszystkie uprawnienia pracownika z tego tytułu, choćby rzeczywista szkoda pracownika była wyższa od jego wysokości.

Stanowisko to zostało zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny (TK) w wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007/10/128), w którym uznał on, że: „Art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji". TK stwierdził, że „sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i nast. lub art. 471 k.c. i nast.". Powyższe orzeczenie TK dotyczyło zatem wyłącznie odszkodowania uzupełniającego za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem L. Florka, orzeczenie to daje się odnieść do innych odszkodowań, które przysługiwały dotychczas tylko w maksymalnej wysokości określonej kodeksem pracy (Florek, 2016, s. 133).

Natomiast jeśli chodzi o zapatrywania judykatury co do możliwości dochodzenia takiego uzupełniającego roszczenia odszkodowawczego z tytułu nieuzasadnionego albo niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, to warto przywołać szerzej wywody Sądu Najwyższego (SN) zawarte w uzasadnieniu wyroku z 30 listopada 2012 r., I PK 132/12 (LEX nr 1321790). Stwierdzono tam, że zasadniczą podstawę prawną dla zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, stanowi art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 47^1 k.p. (wyrok SN z 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994, a także z 3 sierpnia 2012 r., I PK 80/11, OSNAPiUS 2013/15-16/175). Wykładnia art. 47^1 k.p. jest jednoznaczna, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej dla zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadające wynagrodzeniu za trzy miesiące.

Przede wszystkim jednak, jak zauważył SN, nie jest wcale oczywiste, czy pracownik może domagać się za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowania przewyższającego limitowane przepisami prawa pracy (określone ryczałtowo w art. 47^1 k.p.) na podstawie przepisów kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio według reguły z art. 300 k.p. Nie jest możliwe w tym przypadku proste odwołanie się do wyroku TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, skoro orzeczenie to dotyczyło wyłącznie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś w wyroku z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003/6/48) TK uznał, że art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy z 16 września 1982 r. — Prawo spółdzielcze (DzU z 1995 r. nr 54, poz. 288 z późn. zm.), limitujące wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz wyłączające dochodzenie dalszych roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego,

są zgodne lub nie są niezgodne z Konstytucją. W uzasadnieniu tego orzeczenia TK podkreślił, że nie ma charakteru bezwzględnego obowiązująca w prawie cywilnym zasada pełnego odszkodowania przejawiająca się tym, że naprawienie szkody obejmuje zarówno straty, jakie poszkodowany poniósł, jak i korzyści, które mógł osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Wyjątki od tej zasady mogą wynikać zarówno z ustawy, a takie przepisy szczególne znajdują się w licznych ustawach pozakodeksowych względem kodeksu cywilnego, jak i z umowy. Jednocześnie TK zwrócił uwagę, że polski system prawa przewiduje, co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, np. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub zasiłek dla bezrobotnych, akceptując przy tym argumentację, że takie czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, gdyż ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia". W tym zakresie TK wprost podzielił pogląd SN z wyroku z 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00 (OSNAPiUS 2002/17/410), że dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia stosunku pracy bądź jego rozwiązania niezwłocznego) ma racjonalne i społeczne uzasadnienie oraz nie pozostaje w sprzeczności z przepisami Konstytucji.

Co więcej, wyraźne stanowisko, zgodnie z którym limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę art. 47^1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji, TK zajął w wyroku z 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005/9/101). Również w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, TK wyraził pogląd, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia jest racjonalne i spójne systemowo, gdyż przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, a od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika.

W uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNAPiUS 2010/1-2/1) SN przyjął, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Z kolei argumentacja przedstawiona przez TK w uzasadnieniu postanowienia z 6 marca 2012 r., SK 3/09 (OTK-A 2012/3/28), zdaje się wskazywać na to, że dopuszczalne jest w pewnych sytuacjach dochodzenie przez pracownika odszkodowania przewyższającego limity określone w art. 47^1 k.p. na podstawie kodeksu cywilnego, zwłaszcza przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c.).

W uzasadnieniu wyroku z 30 listopada 2012 r., I PK 132/12, SN stwierdził dalej, iż nawet jeśli uznać, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów albo z naruszeniem umownych postanowień dotyczących zasad wypowiedzenia, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47^1 k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy mogłaby być wtedy raczej odpowiedzialność deliktowa (art. 415 k.c.), a nie kontraktowa (art. 471 k.c.). Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *iuris cogentis* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą.

Sąd Najwyższy podkreślił, że w ramach odpowiedzialności odszkodowawczej kodeks cywilny przewiduje różne jej podstawy i związane z nimi zróżnicowane przesłanki. Odpowiedzialność pracodawcy, świadomie naruszającego umowne postanowienia dotyczące zasad rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy za wypowiedzeniem, mogłaby się opierać na podstawie art. 415 k.c., czyli na zasadzie winy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej wymagałoby zaś wykazania przez powoda wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zawinionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. W orzecznictwie SN przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNAPiUS 2010/15-16/188). Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z kodeksu pracy,

odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane także do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. TK, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114–121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi.

Zamykając ten fragment rozważań należy skonstatować, iż wydaje się, że *de lege lata* art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. może stanowić podstawę prawną dochodzenia przez pracownika roszczenia uzupełniającego (ponad limity wynikające z przepisów kodeksu pracy) w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Dla porządku odnotować trzeba jednak, że nierzadko strony bądź ich pełnomocnicy jako podstawę prawną dochodzonego przez pracownika odszkodowania przewyższającego limity określone w kodeksie pracy wskazują przepis art. 471 k.c. Również w doktrynie np. L. Florek jest zdania, że wyrok TK w sprawie SK 18/05 otwiera drogę do dochodzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego na zasadach ogólnych (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (Florek, 2016, s. 133).

Norma procesowa z art. 47 § 2 k.p.c.

Przepis art. 47 § 1 i 2 k.p.c. traktuje o składzie sądu pierwszej instancji. Przewiduje on, że w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (§ 1). Stosownie jednak do jego § 2 pkt 1 w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o: a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Przepis art. 47 § 2 k.p.c. dotyczy wyłącznie postępowania procesowego, ponieważ inny od jednoosobowego skład sądu w postępowaniu nieprocesowym wynika z art. 509 i 544 § 1 k.p.c. Nie jest to jedyny przepis proceduralny, który odnosi się do kwestii składu sądu I instancji. Normowana jest ona także przez wiele innych przepisów kodeksu postępowania cywilnego (np. art. 18, art. 185 § 2, art. 367 § 3, art. 386 § 5, art. 397 § 1, art. 398^{10}, art. 398^{15} § 2, art. 398^{17}, art. 505^{10}, art. 509, art. 544 § 1, art. 735 § 2 i art. 795^{2}). Dotyczą one przypadków orzeczeń podejmowanych incydentalnie, a także składu sądu orzekającego w II instancji oraz składu SN (Gudowski, 2016, art. 47 k.p.c., uw. 1). Dotyczą one przypadków orzeczeń podejmowanych incydentalnie (np. w przedmiocie wyłączenia sędziego), a także składu sądu orzekającego w II instancji (Gudowski, 2016, art. 47 k.p.c., uw. 1).

Na gruncie przepisu art. 47 k.p.c. w piśmiennictwie nie brak stanowiska, że został on skonstruowany w ten sposób, że w § 1 wypowiedziano zasadę, zgodnie z którą w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Takim właśnie przepisem szczególnym, który stanowi inaczej, jest m.in. jego § 2 pkt 1. Miałoby to oznaczać, że aktualnie zasadą, także w sprawach z zakresu prawa pracy, jest rozpoznawanie spraw w składzie jednego sędziego. Natomiast rozpoznawanie spraw w składzie jednego sędziego i dwóch ławników stało się wyjątkiem, który powinien być interpretowany ściśle (Nawrocki, 2009, s. 72).

Jeśli chodzi o jego wykładnię dokonaną przez SN, to uznał on, że:

- w składzie ławniczym jest rozpoznawana także sprawa o dopuszczenie do pracy, w której pracodawca neguje istnienie stosunku pracy (uchwała z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNAPiUS 2014/2/17),
- jeżeli wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i art. 193 § 1) znajduje się roszczenie, do którego rozpoznania w I instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń (uchwały SN z 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNAPiUS 2009/17-18/218 i z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNAPiUS 2009/17-18/219),
- wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. implikuje tezę, że sprawy o odszkodowanie z tytułu wadliwie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego są objęte treścią tego przepisu i sprawy tego rodzaju powinny być rozpoznawane w składzie ławniczym (wyrok z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, LEX nr 1628904).

Dla porównania, rozpoznanie sprawy przez sąd I instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, jeżeli przesłankę rozstrzygnięcia stanowi stwierdzenie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, prowadzi do nieważności postępowania (tak SN w wyroku z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNAPiUS 2005/14/209).

Dualizm poglądów w judykaturze i piśmiennictwie

W kwestii będącej przedmiotem niniejszego artykułu wyraźny jest dualizm poglądów.

Pierwsze zapatrywanie. Zwolennicy pierwszego zapatrywania uważają, iż przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" — należy rozumieć w ten sposób, że sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania (zwłaszcza oparte na podstawie z kodeksu cywilnego o odszkodowanie przewyższające limity określone w przepisach kodeksu pracy) dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy — sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c.

W glosie do wyroku TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, A. Musiała (2008, s. 126–131) wskazała, że Trybunał poza zakresem rozważań pozostawił problematykę procesową w odniesieniu do rozpatrywanej sprawy, a tymczasem jest to kwestia o istotnym znaczeniu. Jej zdaniem „jedynie w sprawie o odszkodowanie w przypadku naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę sąd pracy orzeka w składzie ławniczym. *A contrario* trzeba więc przyjąć, że w sprawie o odszkodowanie za szkodę z tytułu bezprawnego rozwiązania, sąd pracy będzie wyrokował w składzie nieławniczym, co spowoduje procesowe komplikacje". Poglądu tego autorka szerzej nie rozwinęła ani nie uzasadniła.

Również M. Nawrocki (2009, s. 72) jest zdania, że w sprawie o odszkodowanie za szkodę poniesioną wskutek nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, odszkodowanie inne niż dochodzone na podstawie art. 45 i 58 k.p. podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego. Autor ten zauważa, że nawet staranna wykładnia językowa art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. nie pozwala odnaleźć jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o to, w jakim składzie sąd powinien rozpoznawać sprawę o odszkodowanie dochodzone na podstawie wzmiankowanych przepisów kodeksu cywilnego. Przepis statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy". Sformułowanie to można rozumieć w ten sposób, że: 1) sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę: co do roszczenia o odszkodowanie — każde odszkodowanie dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione lub naruszało przepisy; miarodajne jest określenie roszczenia jako odszkodowawcze przez ustawodawcę, zarówno w kodeksie pracy, kodeksie cywilnym, jak i innej ustawie lub 2) tylko co do roszczenia o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.); natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy — sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą wypowiedzianą w art. 47 § 1 k.p.c. W jego ocenie okoliczność, że przytoczone sformułowanie znalazło się wśród innych określających roszczenia typowo pracownicze, „zakotwiczone" w kodeksie pracy, zdaje się przemawiać za drugim rozwiązaniem. Fakt, że nowelizacja art. 47 k.p.c. miała miejsce przed wydaniem wyroku TK, kiedy zarówno w doktrynie, jak i judykaturze silnie utrwalony był pogląd, że roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, przemawia przeciwko przypisywaniu ustawodawcy woli różnicowania składu sądu w sprawach o odszkodowania w zależności od tego, czy chodzi o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów kodeksu pracy, czy kodeksu cywilnego. Zdaniem tego autora po prostu przed 27 listopada 2007 r. powszechnie przyjmowano, że w związku z nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownik może dochodzić jedynie odszkodowań przewidzianych w art. 45 i 58 k.p. Wreszcie przypomina on, że obecnie rozpoznawanie spraw w składzie jednego sędziego jest zasadą, a w składzie ławniczym wyjątkiem niepodlegającym wykładni rozszerzającej.

W wyroku z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14 (LEX nr 1628904) SN uznał że:

„1. Wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. implikuje tezę, że sprawy o odszkodowanie z tytułu wadliwie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego są objęte treścią tego przepisu i sprawy tego rodzaju powinny być rozpoznawane w składzie ławniczym. 2. Sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły. 3. Skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c. znajduje zastosowanie tylko w tych sprawach, które rozpoznawane są w postępowaniu odrębnym, unormowanym w art. 459 i n. Oznacza to, że sprawa, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne pomiędzy podmiotami, co do których właściwe jest postępowanie zwykłe i postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie posiada charakteru sprawy »pracowniczej«, lecz jest sprawą cywilną podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym przez sąd cywilny w składzie właściwym dla tego trybu postępowania. Niemożliwe jest bowiem przyjęcie, że sprawa taka zachowuje charakter »pracowniczy« w stosunku do niektórych z pozwanych, będąc jednocześnie sprawą cywilną w stosunku do innych. W takim przypadku skład sądu właściwy dla sprawy z zakresu prawa pracy byłby sprzeczny z przepisami prawa w stosunku

do podmiotu, dla którego sprawa takiego charakteru nie posiada".

W uzasadnieniu tego judykatu podkreślono, że przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy", należy rozumieć w ten sposób, że sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania (zwłaszcza oparte na podstawie z kodeksu cywilnego o odszkodowanie przewyższające limity określone w przepisach kodeksu pracy) dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy, sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c. SN odwołał się przy tym do stanowiska wyrażonego w uchwale z 18 marca 2008 r., II PZP 1/08 (OSNAPiUS 2008/17-18/248), w której przyjęto, że rozpoznanie w postępowaniu zwykłym sprawy, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne (art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p.c.), wyłącza stosowanie przepisu o składzie sądu w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 47 § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy z 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego, ustawy — Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw, DzU nr 112, poz. 766). Skład sądu określony w art. 47 § 1 znajduje zastosowanie tylko w tych sprawach, które są rozpoznawane w postępowaniu odrębnym, unormowanym w art. 459 i n. Oznacza to, że sprawa, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne pomiędzy podmiotami, co do których właściwe jest postępowanie zwykłe i postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie posiada charakteru sprawy „pracowniczej", lecz jest sprawą cywilną podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym przez sąd cywilny w składzie właściwym dla tego trybu postępowania. Niemożliwe jest bowiem przyjęcie, że sprawa taka zachowuje charakter „pracowniczy" w stosunku do niektórych z pozwanych, będąc jednocześnie sprawą cywilną w stosunku do innych. W takim przypadku skład sądu właściwy dla sprawy z zakresu prawa pracy byłby sprzeczny z przepisami prawa w stosunku do podmiotu, dla którego sprawa takiego charakteru nie posiada.

Również Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 22 października 2015 r., III APa 10/15 (LEX nr 2062038), stwierdził, że przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" — należy rozumieć w ten sposób, że Sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania (zwłaszcza oparte na podstawie z kodeksu cywilnego o odszkodowanie przewyższające limity określone w przepisach kodeksu pracy) dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy — sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c.

Jedynie w sposób pośredni aprobatę dla takiej interpretacji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. wyraził również SN w postanowieniu z 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16 (LEX nr 2076687), przyjmując, że roszczenie o odszkodowanie „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" to odszkodowanie, które przysługuje alternatywnie względem roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy. Nie jest nim natomiast dochodzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego roszczenie o odszkodowanie „uzupełniające" i w związku z tym wartość przedmiotu sporu takiego roszczenia przekraczająca siedemdziesiąt pięć tysięcy złotych determinuje właściwość sądu okręgowego.

Drugie zapatrywanie. W wyroku SN z 4 października 2018 r., III PK 92/17 (OSNAPiUS 2019/4/44), uznano z kolei, że sprawy o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit.a *in fine* k.p.c.).

Sąd Najwyższy podkreślił, że „chociaż sporne roszczenia z tytułu szczególnie nagannego (kwalifikowanego) nieuzasadnionego lub bezprawnego (niezgodnego z prawem) rozwiązania stosunku pracy były dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.), to bez wątpienia kwalifikowały się jako sprawa z zakresu prawa pracy podlegająca rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy (art. 459 i n. k.p.c.), gdyż dotyczyły potrzeby osądzenia sporu o odszkodowanie nie tylko w ujęciu przepisów Kodeksu pracy, ale także w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)". W konsekwencji sprawy o roszczenia z zakresu prawa pracy z tytułu kwalifikowanego nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit.a *in fine* k.p.c.), bo przepis ten nie zawiera zastrzeżenia, że w takim składzie (ławniczym) sądy pracy rozpoznają wyłącznie roszczenia dotyczące nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 45 albo art. 56 k.p. Tymczasem sprawy z zakresu pracy o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. należą zwykle do co najmniej równie skomplikowanych prawniczo kwestii wymagają-

cych takiego samego lub większego wysiłku jurysdykcyjnego przy prawidłowym osądzie tego typu szczególnych sporów o istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, jak osąd spraw o „typowe" odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy dochodzonego na podstawie przepisów kodeksu pracy. Pracownicza i prawniczo złożona natura spornych roszczeń przemawia zatem za ich rozpoznaniem przez sądy pracy w powiększonym („mocniejszym") składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit.a *in fine* k.p.c.). Odwołał się w tym zakresie do uzasadnienia uchwały SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNAPiUS 2014/2/17).

Stanowisko autora. Moim zdaniem za właściwe uznać należy zapatrywanie przedstawione wyżej jako drugie, tj. że sprawy o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (bez wypowiedzenia, za wypowiedzeniem) dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit.a *in fine* k.p.c.).

Przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. obliguje sąd do rozpoznania sprawy z zakresu prawa pracy o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy z udziałem ławników, gdyż skład sądu nie jest w tym przepisie w żaden sposób zależny od wskazanej przez stronę podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego. Zależy on jedynie od tytułu (źródła) dochodzonego odszkodowania, którym jest nieuzasadnione lub naruszające przepisy prawa wypowiedzenie oraz rozwiązanie stosunku pracy. Ujmując to inaczej, sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę o każde odszkodowanie dochodzone przez pracownika na tle stanu faktycznego, w którym zarzuca on pracodawcy, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione lub naruszało przepisy prawa; miarodajne jest określenie roszczenia jako odszkodowawcze przez ustawodawcę zarówno w kodeksie pracy, kodeksie cywilnym, jak i innej ustawie. W konsekwencji sąd pierwszej instancji powinien orzekać w sprawie o takie odszkodowanie w składzie ławniczym niezależnie od tego, czy strona swoje roszczenie odszkodowawcze wyprowadza z przepisów kodeksu pracy (np. art. 45 § 1, art. 56 § 1, art. 60), czy też z innych przepisów, w tym z przepisów kodeksu cywilnego (np. art. 415, art. 471). Posiłkowe stosowanie przez sąd na podstawie art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego nie pozbawia sprawy przymiotu sprawy z zakresu prawa pracy, co z kolei determinuje skład ustalony przez ustawę dla tego rodzaju spraw.

Nieuprawnione jest przyjmowanie, iż zawarty w art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. zwrot „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" należy rozumieć w ten sposób, że sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Nie wynika to wcale z jego brzmienia. Przepis ten nie zawiera zastrzeżenia, że w takim składzie (ławniczym) sądy pracy rozpoznają wyłącznie roszczenia dotyczące nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 45 albo art. 56 i 58 k.p. Wydaje się nawet, że jest wprost przeciwnie. Stanowi on o odszkodowaniu należnym pracownikowi w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Z tego punktu widzenia podstawa prawna dochodzenia roszczenia, a więc z art. 45 i 58 k.p. czy art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., jest bez znaczenia (*lege non distinguente nec nostrum est distinguere*). Sposób ustalania tego odszkodowania, w tym związany z tą kwestią *onus probandi*, ma dlatego znaczenie drugorzędne. Relewantne jest to, że pracownik dochodzi odszkodowania od pracodawcy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę (oczywiście także z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony). Za rozpoznawaniem sprawy o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w pierwszej instancji spraw przez jednego sędziego nie przemawia to, iż w sytuacji gdy powód dochodzi odszkodowania w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy na podstawie przepisów kodeksu pracy przysługuje mu świadczenie w wysokości ograniczonej kodeksowo okresem adekwatnym do okresu wypowiedzenia o pracę, maksymalnie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy (także i tu zatem sąd pracy ma pewną swobodę w ustaleniu wysokości odszkodowania). Przy dochodzeniu odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego zastosowanie może mieć z kolei art. 322 k.p.c. Równocześnie od pracownika nie wymaga się udowodnienia innych warunków odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych dla spraw cywilnych. W szczególności odszkodowanie określone w kodeksie pracy nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. W przypadku natomiast dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie prawa cywilnego pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy, a sąd weryfikuje zaistnienie przesłanek, w tym niejednokrotnie trudną do uchwycenia przesłankę adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą[1]. Nie można też zgodzić się z zapatrywaniem, że sprawy o uzupełniające odszkodowanie od pracodawcy dochodzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego mają całkowicie inny charakter od spraw o odszkodowanie pracownicze. W obu przypadkach są to sprawy o odszkodowanie. Niewątpliwie są one natomiast często bardziej skomplikowane i wymagają też udziału czynnika doświadczonego życiowo (ławników).

Niepodobna przyjmować, że opowiedzenie się za zapatrywaniem, iż sprawy, o których mowa w niniejszym artykule, podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym, byłoby równoznaczne z aprobatą dla niedopuszczalnej, bo rozszerzającej wykładni normy z art. 47 § 2 k.p.c. To prawda, że przepisy o składzie sądu wymagają wykładni

ścisłej, deklaratywnej. Niemniej jednak — w razie niedostatku unormowań (a tak jest w tym przypadku) — możliwe są zabiegi adaptacyjne oraz stosowanie analogii. Możliwość taką na gruncie art. 47 k.p.c. dopuszcza np. J. Gudowski (2016, art. 47 k.p.c., uw. 1). W tym kontekście należy zwrócić uwagę, iż w uchwale SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNAPiUS 2014/2/17), wyrażono pogląd, że sprawy wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. stanowią około połowy spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, dlatego odnośnie do trybu ich rozpoznawania nie byłoby zasadne określanie tych spraw jako wyjątku od reguły składu jednoosobowego. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, stanowią przy tym sprawy o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują dwie równorzędne zasady odnoszące się do składu sądu. Dlatego ma rację SN stwierdzając w uzasadnieniu wyroku z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, że sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły.

Dla porównania, również przepisy kodeku cywilnego o formie szczególnej czynności prawnej traktuje się jako wyjątki od zasady swobody formy oświadczenia woli wyrażonej w art. 60 k.c. i przyjmuje, że wykładnia rozszerzająca w zakresie przepisów o formie oświadczenia woli nie może być stosowana. Na tym tle w doktrynie E. Drozd (1993, s. 8) słusznie stwierdza, iż zakaz wykładni rozszerzającej nie jest bezwzględny, albowiem w konkretnym przypadku cel przepisu może przemawiać za jej stosowaniem. Także cel przepisu art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. uprawnia rozciągnięcie jego hipotezy także na sprawy z zakresu prawa pracy, w których pracownik dochodzi od pracodawcy roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ustawą z 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego, ustawy — Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (DzU nr 112, poz. 766) ograniczono udział ławników w postępowaniu cywilnym. Uzasadnienie rządowego projektu nowelizacji przepisów kodeksu pracy z 2007 r., zaakceptowane przez Sejm, wskazuje, że celem pozostawienia rozpoznania w składzie z udziałem ławników kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. był zamiar ich rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również „sprawiedliwości społecznej" (Sejm RP V kadencji, nr druku: 639). Składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o dużym znaczeniu społecznym, typowo występujące i mające istotne znaczenie dla dobrego funkcjonowania relacji pracowników i pracodawców. Słusznie dlatego w judykaturze SN przyjęto m.in., że przemawia to za rozpoznaniem spraw o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego w składzie ławniczym. Wskazano zasadnie, że sformułowanie w analizowanym przepisie „o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy" w związku z treścią art. 42 § 1 k.p. powinno być interpretowane jako dotyczące również wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż nieprzyjęcie nowych warunków prowadzi do rozwiązania stosunku pracy z końcem okresu wypowiedzenia. Bardzo zbliżone racje prawne przemawiają za przyjęciem, że skład ławniczy jest właściwy także dla sprawy o roszczenia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Skoro taki właśnie skład jest właściwy w sprawie „zwykłego" nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, to tym bardziej winien on być właściwy w sprawie o roszczenia odszkodowawcze z tytułu kwalifikowanego nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. (wnioskowanie *a minori a maius*). W tej ostatniej potrzeba rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również „sprawiedliwości społecznej, się nie dezaktualizuje (*ubi eadem legis ratio ibi eadem legis dispositio*).

Fakt, że nowelizacja art. 47 k.p.c. miała miejsce przed wydaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie sygn. akt SK 18/05, kiedy zarówno w doktrynie, jak i judykaturze silnie utrwalony był pogląd, że roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, nie stoi bynajmniej na przeszkodzie przypisywaniu ustawodawcy woli nieróżnicowania składu sądu w sprawach o odszkodowanie w zależności od tego, czy chodzi o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów kodeksu pracy, czy kodeksu cywilnego. Co więcej, racjonalny ustawodawca, znając treść tego wyroku TK, i mając wolę takiego zróżnicowania składu sądu, z pewnością dałby temu wyraz wielokrotnie nowelizując w późniejszym czasie kodeks pracy, a tego przecież nie uczynił. Należy moim zdaniem przyjąć, iż sama okoliczność, że powód (pracownik) dochodzi od pracodawcy odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy uzasadnia rozpoznanie sprawy z udziałem ławników. Jest to rozwiązanie racjonalne także z tego powodu, że powód w pozwie nie musi przytaczać podstawy prawnej swojego żądania, a jedynie okoliczności faktyczne je uzasadniające (*facta sunt probanda, iura novit curia*). W przeciwnym wypadku każdorazowo należałoby już na wstępie ustalać podstawę prawną żądania odszkodowawczego, tak aby właściwie wyznaczyć skład sądu do rozpoznania sprawy. Ponadto w toku sprawy może dojść również do zmiany żądania pozwu w zakresie zasądzenia odszkodowania w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Mogłoby to implikować konieczność zmiany składu sądu i prowadzenia sprawy od początku.

Konkluzja

Rekapitulując, uznać należy, że w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), a nie na podstawie kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c. (skład ławniczy). Z uwagi na brak jednolitości poglądów w tej kwestii zarówno w judykaturze, jak i piśmiennictwie dobrze się dlatego stało, że I Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 83 § 1 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (DzU z 2019 r. poz. 825) wniosła o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zagadnienia prawnego następującej treści: „Czy w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), a nie na podstawie Kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c., czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c.?". W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 października 2019 r., III PZP 5/19, podjętej już po napisaniu niniejszego artykułu, uznano, że: „Sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit.a k.p.c.)". Sąd Najwyższy nadał jej jednocześnie moc zasady prawnej i zastrzegł, że przyjęta w niej wykładnia obowiązuje od dnia podjęcia uchwały.

Przypisy/Notes

[1] Gdyby za podstawę prawną dochodzenia roszczenia uzupełniającego uznać art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., rozkład tego ciężaru dowodu wyglądałby nieco inaczej. Wierzyciel dochodzący odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. nie musi wszak dowodzić, że powstanie szkody jest następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność. Art. 471 k.c. *in fine* wiąże bowiem z udowodnieniem przez wierzyciela przesłanek w postaci: 1) wyrządzenia mu szkody (*damnum emergens, lucrum cessans*), 2) niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika w następstwie czego doznał on szkody, 3) istnienia adekwatnego związku przyczynowego między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania przez dłużnika a szkodą, domniemania ustawowego, że powstanie szkody jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiada. W konsekwencji dłużnik, jeśli chce się uwolnić od odpowiedzialności, musi powyższe domniemanie obalić i wykazać, że nie ponosi odpowiedzialności za niewykonanie bądź nienależyte wykonanie zobowiązania.

Bibliografia/References

Drozd, E. (1993). Forma aktu notarialnego. W: K*sięga pamiątkowa I Kongresu Notariuszy Rzeczypospolitej Polskiej*. Poznań.

Florek, L. (2016). *Prawo pracy*. Warszawa.

Gudowski, J. (2016). W: T. Ereciński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze*. Warszawa.

Musiała, A. (2008). Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05. *Państwo i Prawo*, (12).

Nawrocki, M. (2009). Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p. *Monitor Prawa Pracy*, (2).

Pisarczyk, Ł. (2008). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).

Dr hab. prof. WSPiA Grzegorz Wolak, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor WSPiA Rzeszowskiej Szkoły Wyższej z siedzibą w Rzeszowie, Kolegium Prawa, Katedra Prawa Cywilnego i Prawa Pracy. Wiceprezes i Przewodniczący IV Wydziału Pracy Sądu Rejonowego w Stalowej Woli. Autor publikacji z zakresu prawa cywilnego i indywidualnego prawa pracy.

Dr hab. prof. WSPiA Grzegorz Wolak, professor at the WSPiA University of Rzeszow, College of Law, Department of Civil and Labour Law. Vice President and Chairman of the 4th Labour Department of the District Court in Stalowa Wola. Author of publications in the field of civil and individual labour law.