

Sygn. akt III APz 32/12

POSTANOWIENIE

Dnia 28 września 2012r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący - Sędzia SA Mirosław Godlewski

Sędzia SA Ewa Naze

Sędzia SA Iwona Szybka (ref.)

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2012r.

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **B. C.**

przeciwko **Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) w Ł.**

o odszkodowanie

na skutek zażalenia powódki

na postanowienie Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Ł. z dnia 28 czerwca 2012r., sygn. akt VIII P 8/12

postanawia:

uchylić zaskarżone postanowienie

Sygn. akt III APz 32/12

UZASADNIENIE

Zaskarżonym postanowieniem z dnia 28 czerwca 2012r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy podał, że w pozwie z dnia 3.01.2012r. powódka B. C. wniosła o zasądzenie od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej kwoty 257 000,00 zł. tytułem odszkodowania za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu i kosztami procesu. W piśmie procesowym z dnia 16.04.2012r. powódka wskazała, że szkody poniesione z tytułu bezprawnego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy mają ścisły związek z pracą. Zgodnie z treścią art. 461 par. 1¹ kpc do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia 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, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane. Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę i wskazywała, że nie jest usatysfakcjonowana ugodą

zawartą przed sądem rejonowym w dniu 26 maja 2010r. Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art. 200 par. 1 kpc przekazał sprawę do Sadu Rejonowego.

Zażalenie na to postanowienie wniosła powódka B. C. domagając się jego zmiany i uznania, że sądem właściwym do rozpoznania sprawy jest Sąd Okręgowy, ewentualnie uchylenia postanowienia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zaskarżonemu postanowieniu zarzuciła naruszenie art. 17 pkt 4 kpc w zw. z art. 461 par. 1¹ kpc.

W uzasadnieniu podniosła, że zdaniem Sądu Okręgowego sprawa dotyczy odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem w pozwie z dnia 2.01.2012r. powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania z tytułu utraconych korzyści i poniesionych szkód będących konsekwencją rozwiązania umowy o pracę, żądając między innymi zapłaty nagrody jubileuszowej, niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, odprawy emerytalnej, świadczeń z ZFŚS, a pismem z dnia 12.04.2012r. rozszerzyła żądanie poprzez domaganie się zadośćuczynienia. Jako podstawę swoich roszczeń wskazała art. 415 kc. Podniosła także, że odszkodowanie o jakim mowa w art. 58 kp otrzymała już na mocy ugody sądowej zawartej w sprawie XI P 85/10. Powódka powołała orzecznictwo SN, z którego jej zdaniem wynika, że Sądem właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy jest Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 17 pkt 4 kpc.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Zażalenie jest zasadne i skutkuje uchyleniem zaskarżonego postanowienia.

Jak wynika z uzasadnienia pozwu, powódka B. C. przyznaje, że otrzymała od pozwanego odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów na podstawie art. 58 kp w wysokości 17 507,00 zł., co odpowiada jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Jednak odszkodowanie przyznane na podstawie art. 56 kp nie wyczerpuje szkody wyrządzonej jej przez pracodawcę bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Podała, że „wskutek bezprawnego zwolnienia utraciła szereg korzyści związanych z pracą oraz poniosła szereg szkód związanych z utratą pracy”. Wskazała, że żądanie swoje opiera na wyroku TK z 27.11.2007r. i domaga się wyższego odszkodowania za zwolnienie, wyższego niż trzykrotna pensja. Utracone korzyści i poniesione szkody, to utracone zarobki w wysokości 198 413,80 zł, mniejszy staż, który przełoży się na niższą o 18 810,80 zł. emeryturę, brak nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w kwocie 23 324,80 zł., pozbawienie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 15 dni w kwocie 2692,85 zł., brak odprawy emerytalnej w kwocie 5835,70 zł., utrata podwyżek, utrata świadczeń z ZFŚS 5000,00 zł., utrata bonów świąteczno-noworocznych w kwocie 3000,00 zł. Ogólna kwota utraconych korzyści na skutek zwolnienia z pracy wynosi 257 095,95 zł. Także w piśmie procesowym z dnia 12.04.2012r. powódka podniosła, że zawarta ugoda wypełnia tylko roszczenia odszkodowawcze z art. 56 i 58 kp., a obecnie dochodzi roszczeń na podstawie prawa cywilnego w zakresie nie objętym regulacjami kodeksu pracy. Nadto rozszerzyła powództwo o dalsze 100 000 zł. tytułem zadośćuczynienia za pobyt w szpitalu spowodowany bezprawnym zwolnieniem jej z pracy.

Z treści powyższych pism wynika więc, że powódka dochodzi od pozwanej Spółdzielni spełnienia różnych świadczeń odszkodowawczych w następstwie stwierdzenia niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną Spółdzielnię. Dopuszczalność kierowania takich roszczeń wobec pracodawcy jest skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A nr 10. poz. 128), w którym stwierdzono, że art. 58 w związku z art. 300 KP rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 Kodeksu pracy roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. W wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) Sąd Najwyższy przyjął, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 KP). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

Zgodnie z treścią art. 461 § 1¹ kpc do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia 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, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

W niniejszej sprawie powódka domaga się odszkodowania uzupełniającego, którego źródłem jest niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i w wysokości przewyższającej odszkodowanie limitowane artykułem 58 kp..

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Art. 58 stanowi zaś, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Odszkodowanie to przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy w następstwie naruszającego przepisy prawa rozwiązania umowy o pracę poniósł on szkodę majątkową oraz jaki był rozmiar poniesionej szkody. Ustawodawca nazwał je odszkodowaniem, chociaż nie jest ono zależne od tego, aby pracownik w następstwie rozwiązania stosunku pracy poniósł szkodę. Dochodząc natomiast odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 kp pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 KC w związku z art. 300 KP).

Wobec treści przepisu art. 461§ 1¹ kpc jest niewątpliwe, że mowa w nim z pewnością o odszkodowaniu w wysokości określonej w art. 58. Niezależnie więc od tego jaka jest, ustalona zgodnie z art. 58 kp kwota odszkodowania, zawsze właściwy do rozpoznania sprawy o to odszkodowanie będzie Sąd Rejonowy. I tak przepis art. 461§ 1¹ kpc był rozumiany do dnia wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. Przyjmowano bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81; wyrok z 13 lutego 1991 r., I PR 420/90; wyrok z 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03.) oraz w piśmiennictwie prawa pracy (por. M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2007, s. 313-314; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Kraków 2006, s. 168; Z. Salwa, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 4, Bydgoszcz-Warszawa 2004, s. 125; A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 2, Warszawa 2006), że odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 KP, ma charakter samoistny i wyczerpuje kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym niezależnie od rzeczywistej wysokości poniesionej przez niego szkody, wyczerpując przy tym wszystkie uprawnienia pracownika z tego tytułu, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania oraz, że roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość stosowania odszkodowawczych unormowań z kodeksu cywilnego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP nr 9/2003, poz. 220; orzeczenie Sądu Najwyższego z 13 lutego 1991 r., sygn. akt I PR 420/90). Wysokość odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, które limitują maksymalną wysokość tego odszkodowania. Skoro jest to sprawa uregulowana wyczerpująco w prawie pracy, to nie

ma podstaw do stosowania w tym zakresie w stosunku do pracodawcy przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej. Art. 461§ 1¹ kpc rozstrzygał więc o właściwości Sądu Rejonowego tylko w zakresie odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 kp. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego otworzył drogę do dochodzenia przez pracowników odszkodowania ponad kwotę limitowaną artykułem 58 kp. Nie uległa przy tym zmianie treść art. 461§ 1¹ kpc. Z faktu tego nie sposób jednak wyciągnąć wniosku, jak to uczynił Sąd Okręgowy, że w każdym przypadku dochodzenia przez pracownika odszkodowania ponad kwotę przewidzianą w art. 58 kp, właściwy będzie Sąd Rejonowy. Zwrócić bowiem należy uwagę na jednoznaczne stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (Legalis), zgodnie z którym niezgodność z prawem (bezpprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 KP). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Ta zasada rozwiązuje kwestię odpowiedzialności dalszej niż przewidziana w prawie pracy, gdy powództwo ma swe źródło w rozwiązaniu umowy o pracę i powinno być ocenione w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem bądź o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Powódzenie powództwa o roszczenia uzupełniające warunkuje więc stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, które mogło być oceniane w trybie odwołania od rozwiązania w terminie z art. 264 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2010-11-04, II PK 112/10, Legalis). W postanowieniu z 21 stycznia 2011-01-21, II PK 139/10 i w wyroku z dnia 23 listopada 2011r. II PK 60/11 (Legalis), Sąd Najwyższy potwierdził powyższy pogląd wskazując, że bezprawność rozwiązania stosunku pracy wymaga uzyskania wyroku sądu pracy zasądzającego odszkodowanie lub przywracającego do pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w w/w orzeczeniach prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracownik zamierzający dochodzić w przyszłości odszkodowania na podstawie art. 415 kc w związku z art. 300 kp (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie) musi uprzednio wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie aby wykazać niezgodność z prawem (bezpprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Powództwo o odszkodowanie, którego podstawą prawną jest art. 415 kc (stosowany w związku z art. 300 kp) nie jest powództwem przewidzianym w kodeksie pracy. Podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 kc w związku z art. 300 kp). Dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 kp pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2011-11-23, III PK 46/11). Skoro prawodawca określił sposób dochodzenia i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu albo po rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, to oznacza to, że w pierwszej kolejności zastosowanie ma określony w ustawie (Kodeksie pracy) tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 kp , art. 56 kp.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2010-11-04, II PK 112/10, Legalis). Bezprawność można wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy (o

uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 kp).

Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego, zawartym w wyroku z 27 listopada 2007; SK 18/05, sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 KP ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 KP, należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 KC. Oznacza to, że sprawa o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze oparta na ogólnych przepisach reżimu deliktowego stanowi odrębną sprawę, opartą na innej podstawie prawnej aniżeli roszczenia przewidziane w art. 45 i 56 kp.

Powyższe rozważania prowadzą więc do wniosku, że właściwość rzeczowa sądu dla spraw o odszkodowanie w wysokości przewyższającej limit z artykułu 58 kp, którego podstawę prawną stanowi art. 415 kc, powinna być ustalana na podstawie przepisu artykułu 17 pkt 4 kpc, a nie na podstawie przepisu artykułu 461 § 1¹ kpc. Artykuł 461 § 1¹ kpc rozstrzyga o właściwości rzeczowej sądu tylko w zakresie roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie pracy, a więc ma zastosowanie do odszkodowania w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Nie rozstrzyga o właściwości rzeczowej sądu w odniesieniu do roszczeń uzupełniających, których podstawę stanowi nie kodeks pracy, a kodeks cywilny. W odniesieniu do tych roszczeń właściwość rzeczową sądu należy ustalać zgodnie z regułami zawartymi w artykule 17 pkt 4 kpc.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 kpc w związku z art. 397 par. 2 kpc uchylił zaskarżone postanowienie.