

Sygn. akt **III APa 3/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2017 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Izabela Halik

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant: st. sekr. sądowy Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2017 r. w Poznaniu

sprawy **T. K.**

przeciwko **Domowi Dziecka w S.**

o zapłatę

na skutek apelacji T. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 28 października 2016 r. sygn. akt VIII P 43/15

1. Oddala apelację;
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 500 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Izabela Halik,
-------------------------------------	-----------------------	--------------------

## UZASADNIENIE

Powód T. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego Domu Dziecka w S. kwoty 75.018,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo określonymi w pozwie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Pozwany Dom Dziecka w S., w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 28 października 2016r. Sąd Okręgowy w Poznaniu, VIII Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt VIII P 43/15:

1. oddalił powództwo,
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. kosztami sądowymi obciążył powoda w zakresie przez niego poniesionym.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. K. podjął 1 października 1987r. pracę w Państwowym Domu Dziecka w S. jako wychowawca i jego status prawny regulowała Karta Nauczyciela.

W dniu 1 stycznia 2012r. weszła w życie ustawa z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2013r., poz. 135). Zgodnie z art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011r. Nr 149 poz. 887) w stosunku do nauczycieli zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy z 27 czerwca 2003r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U.

Nr 137, poz. 1304) w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1-7, ustawę Karta Nauczyciela stosuje się do 1 stycznia 2014r. Po tym terminie ww. osoby stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 2014r., poz. 1202.).

Wymiar czasu pracy powoda wynosił 26 godzin tygodniowo, zaś wynagrodzenie jako wychowawcy Domu Dziecka w S. wynosiło od 1 września 2012r. - 4.337,90 zł brutto i składało się z: z wynagrodzenia zasadniczego (2.647,00 zł), 20 % dodatku za wysługę lat (529,40 zł), 10 % dodatku wiejskiego (264,70 zł) i 33 % dodatku za prowadzenie zajęć wychowawczych bezpośrednio z wychowankami (896,90 zł). Uchwałą z 2 września 2013r. powierzono powodowi od 13 września 2013r. obowiązki Dyrektora Domu Dziecka w S., zaś wynagrodzenie ustalono na 3.647,00 zł brutto (wynagrodzenie zasadnicze 2647,00 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1000 zł).

Pismem z 30 września 2013r. Starosta (...) poinformował powoda, że od 1 stycznia 2014r. jego stosunek pracy przekształcił się z mocy ustawy ze stosunku pracy nauczyciela mianowanego w stosunek pracy pracownika samorządowego. W treści pisma określono nowe warunki pracy i płacy w ten sposób, że wynagrodzenie miało wynosić łącznie 2.628 zł brutto (wynagrodzenie zasadnicze - 2.129,00 zł oraz 20 %dodatek za wysługę lat - 438,00 zł), zaś wymiar czasu pracy - 40 godzin tygodniowo.

Powód zakwestionował zmianę warunków pracy i płacy poprzez złożenie odwołania do Sądu Rejonowego w Pile. Wyrokiem z 26 maja 2014r. sygn. akt IV P 629/13 oddalono powództwo. Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 12 grudnia 2014r. sygn. akt VI Pa 396/14 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym zakładzie pracy na warunkach sprzed 1 stycznia 2014r.

W wykonaniu prawomocnego wyroku Sądu powód od 1 lutego 2015r. został przywrócony do pracy na warunkach sprzed 1 stycznia 2004r. Otrzymał kwotę 1.700 zł tytułem, jak wyjaśnił, wyrównania.

Na podstawie powyżej przedstawionego stanu faktycznego, Sąd I instancji wydał powyższy wyrok.

Zgodnie z art. 42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Powyższy przepis przewiduje wypowiedzenie zmieniające (jednostronna czynność prawna pracodawcy), tj. możliwość modyfikacji warunków pracy lub płacy, przy czym nie zostaje rozwiązany stosunek pracy. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych

warunków pracy lub płacy, umowa rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia (§ 3). Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W przypadku zatem niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i/ lub płacy, lub też nieuzasadnionego wypowiedzenia takich warunków w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony, odpowiednie zastosowanie znajdują m.in. art. 45, 47, 47<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do art. 47 zdanie 1. k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc.

Sąd I instancji powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009r. ( I PZP 2/2009), zgodnie z którym, 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 wypowiedzaniu 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. Wskazano, że wyrażenie poglądu w powyższej kwestii spowodowane było pojawiającymi się wątpliwościami w interpretacji powyższych przepisów, związanymi z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), w którym Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż „art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że 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 Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji”.

W ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego, powołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie przekłada się wprost ani pośrednio na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p., który nie był poddany kontroli konstytucyjnej. Przepis ten reguluje prawo pracownika przywróconego wyrokiem sądu pracy do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy do ograniczonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, co następuje po ustaleniu, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie (art. 45 § 2 k.p.).

Sąd Okręgowy podniósł, że w sytuacji powoda, tj. w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub też nieuzasadnionego wypowiedzenia takich warunków w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony, odpowiednie zastosowanie znajduje m.in. art. 45, 47, 47<sup>1</sup> k.p., dlatego też powodowi nie przysługuje odszkodowanie uzupełniające w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego.

Na marginesie podkreślono, że z treści art. 42 § 1 k.p. wynika, iż w okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w dotychczasowej – niezmienionej - wysokości. Powód nie zgłosił w tym zakresie żądania, domagając się jedynie zasądzenia odszkodowania w oparciu o art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Ze względu na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy oddalił powództwo T. K..

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 6 pkt 6) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia za Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 z późn. zm.).

W punkcie 3 wyroku Sąd I instancji obciążył kosztami sądowymi powoda w zakresie przez niego poniesionym w oparciu o art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. 2016r. poz. 623).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód T. K., zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 47 k.p. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, 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 wypowiedzaniu 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,
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 321 § 1 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez brak rozważenia zasadności powództwa na gruncie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na co powód wskazywał w zeznaniach i piśmie z dnia 25 stycznia 2016r.

Mając na uwadze powyższe, apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 75.018,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o:

1. oddalenie apelacji w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy aprobuje w pełni ustalenia faktyczne Sądu I instancji oraz dokonane na ich podstawie rozważania prawne i argumentację, które w konsekwencji doprowadziły do negatywnego rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu. W wyczerpującym i sporządzonym zgodnie z wymogami przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy określił dowody, na których się oparł i wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Tezy uzasadnienia wyroku są prawidłowe i odpowiadają przepisom prawa materialnego.

Przy zasadniczo niespornych ustaleniach faktycznych, podstawowym zadaniem Sądu I instancji było rozstrzygnięcie czy zasadnie powód domagał się zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., które miało stanowić wyrównanie szkody, jaką podniósł w związku z niezgodnym w prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie można tracić z pola widzenia, że w dniu 1 stycznia 2012r. weszła w życie ustawa z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2013r., poz. 135). Zgodnie z art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011r. Nr 149 poz. 887) w stosunku do nauczycieli zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy z 27 czerwca 2003r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 137, poz. 1304) w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1-7, ustawę Karta Nauczyciela stosuje się do 1 stycznia 2014r. Po tym terminie ww. osoby stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych

(Dz. U. Nr 2014r., poz. 1202.). Działając w oparciu o powołane wyżej przepisy Starosta (...) pismem z dnia 30 września 2013r. poinformował powoda, że od 1 stycznia 2014r. jego stosunek pracy przekształcił się z mocy ustawy ze stosunku pracy nauczyciela mianowanego w stosunek pracy pracownika samorządowego. W treści przedmiotowego pisma określono nowe warunki pracy i płacy. Powód nie przystał na przedmiotową zmianę i na skutek jego działań Sąd Okręgowy

w Poznaniu wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014r., w sprawie o sygn. akt VI Pa 396/14 zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Pile w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy

w pozwanym zakładzie pracy na warunkach sprzed 1 stycznia 2014r.

Podkreślić jednak należy, że pomimo przywrócenia przez Sąd Okręgowy w Poznaniu powoda do pracy w pozwanym zakładzie pracy na warunkach sprzed 1 stycznia 2014r., nie sposób pozwanemu pracodawcy przypisać złej woli czy celowego działania, którym dążył

do bezpodstawnego obniżenia wynagrodzenia należnemu powodowi. Znamiennym jest, że Starosta (...) określając powodowi w piśmie z dnia 30 września 2013r. nowe warunki pracy i płacy działał na podstawie obowiązujących przepisów, które narzucały na organ wykonawczy podjęcie określonych działań. Podkreślić przy tym należy, że nie są znane motywy, którymi kierował się Sąd Okręgowy w Poznaniu przywracając powoda do pracy w pozwanym zakładzie pracy na warunkach sprzed 1 stycznia 2014r., ponieważ do wyroku z dnia 12 grudnia 2014r. nie zostało sporządzone uzasadnienie. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że chcąc skorzystać z przepisów kodeksu cywilnego, pracownik musiałby udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy.

W niniejszej sprawie natomiast nie doszło do niezgodnego z prawem (bezprawnego) wypowiedzenia warunków pracy i płacy, albowiem organowi nadzorującemu placówkę pozwanego, który w swoich działaniach kierował się wykonaniem obowiązujących przepisów, nie można przypisać winy umyślnej.

Dodatkowo znamiennym jest, iż w świetle obowiązujących przepisów nie można przyjąć, że szkoda pracownika przywracanego do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy powinna zostać naprawiona w całości. Taka zasada w żadnym razie nie wynika z uregulowań kodeksu pracy. Pracownik przywracany do pracy (z wyjątkiem pracowników szczególnie chronionych), zgodnie

z art. 47 k.p., nie jest uprawniony do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

W uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009r. I PZP 2/09 Sąd Najwyższy kategorycznie stwierdził, 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 wypowiedzaniu 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.

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał, że wyrok interpretacyjny Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007r., SK 18/05, bywa powoływany jako podstawa zgłaszania rozmaitych roszczeń. Tymczasem skutki niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę nie powinny polegać na "kreowaniu" rozmaitych roszczeń przez pracownika tylko dlatego, że czuje się pokrzywdzony utratą zatrudnienia wskutek skorzystania przez pracodawcę z wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż obowiązujący system roszczeń przysługujących pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę bywa dość powszechnie postrzegany jako niedostosowany do zmienionych warunków społeczno-gospodarczych, a przez to wymagający zasadniczych zmian, tyle że nie można ich wymusić przez zmianę utrwalonej w judykaturze i piśmiennictwie prawa pracy wykładni obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, w tym przez zmianę niebudzącego wątpliwości rozumienia pojęcia i zakresu spraw nieunormowanych przepisami prawa pracy

(art. 300 k.p.). De lege lata interpretacja tego przepisu nie pozostawia wątpliwości, że wyłącznie w razie stwierdzenia rzeczywistej luki w przepisach prawa pracy można mówić o sprawie nienormowanej przepisami prawa pracy, co tylko wówczas umożliwiłoby posiłkowe i odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy

i to pod warunkiem, że przepisy Kodeksu cywilnego nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepis art. 300 k.p. w swej treści nie jest typową normą kolizyjną, lecz normą nakazująco-odsyłającą do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, wyłącznie w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy. Z art. 300 k.p. wynika zatem reguła, że w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego, bo nie ma takiej potrzeby ani podstawy prawnej w treści tego przepisu do posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, w sprawach uregulowanych przepisami prawa pracy. W konsekwencji z "normy kolizyjnej", jaką można wyprowadzić z art. 300 k.p., wynika wprost niedopuszczalność stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach unormowanych suwerennie i autonomicznie przepisami prawa pracy lub wyprowadzonymi (wyinterpretowanymi) z nich zasadami prawa pracy. Tak pojmowana "kolizja", a w zasadzie brak kolizji w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy z przepisami Kodeksu cywilnego, oznacza, że autonomiczne regulacje prawa pracy wykluczają stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach wystarczająco unormowanych przepisami prawa pracy. Oznacza to w szczególności, że art. 47 k.p. nie pozostaje w związku, ale w opozycji (a contrario) do art. 300 k.p. W konsekwencji przepisy prawa pracy regulujące skutki nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy przez pracodawcę nie pozostają w żadnym związku z art. 300 k.p., skoro ten dotyczy wyłącznie spraw nieunormowanych przepisami prawa pracy.

Sąd Najwyższy wskazał, iż przepisy Kodeksu pracy autonomicznie regulują roszczenia majątkowe przysługujące pracownikowi, z którym pracodawca w sposób niezgodny z prawem rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, bo czynią to w sposób odrębny i różniący się w istotnych elementach od regulacji cywilnoprawnych. Można wręcz twierdzić, że bez szczególnych regulacji prawa pracy wskazywanie na istnienie odrębności prawa pracy od prawa cywilnego stałoby się w istotnej mierze pozorne.

W konsekwencji należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że unormowanie sankcji prawa pracy należy do domeny ustawodawcy zwykłego, który autonomicznie, suwerennie, wystarczająco i wyczerpująco ujmuje je w przepisach Kodeksu pracy. Materia ustawowa normująca uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę została bowiem ustanowiona w licznych i szczegółowych przepisach Oddziału 4 Rozdziału II Działu Drugiego Kodeksu pracy, które wykluczają dopuszczalność i zasadność uzupełniającego (posiłkowego) stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w tego rodzaju sprawach, wyczerpująco unormowanych przepisami prawa pracy (a contrario do art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego zakres ochrony praw pracowniczych w tej materii jest zatem ściśle określony i brak podstaw do poszukiwania szerszego zakresu ochrony w ramach innych roszczeń, względnie możliwych w przypadku nieuprawnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Powód ważąc własne interesy, na podstawie kodeksu pracy dokonał wyboru roszczeń przysługujących w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę dochodząc przywrócenia do pracy. Z tych też względów, w świetle takich uregulowań przyjętych przez ustawodawcę, nie można przyjąć, iż szkoda jaką poniósł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy powinna zostać zrekompensowana na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p.

Ponadto, Sąd odwoławczy wskazuje, że również drugi zarzut wywiedziony w apelacji nie mógł odnieść zamierzonego skutku. Powołując się na treść art. 321 § 1 k.p.c. powód prezentował stanowisko, że Sąd I instancji powinien ocenić wniesione przez niego powództwo również w trybie przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedstawione dopiero

w apelacji stanowisko stoi jednak w sprzeczności z postawą procesową powoda prezentowaną przed Sądem I instancji. Wskazać bowiem należy, że na rozprawie w dniu 11 stycznia 2016r. pełnomocnik powoda kategorycznie oświadczył, że powód nie zmienia podstawy faktycznej

i prawnej wniesionego roszczenia, lecz precyzuje okoliczności faktyczne, które wpływają na wysokość odszkodowania (k. 91). Stosownie zatem do powołanego przez apelującego przepisu, Sąd Okręgowy nie miał możliwości, by wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, tym bardziej w sytuacji, kiedy powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika, który przez całe postępowanie działał w jego imieniu. Marginalnie Sąd Apelacyjny wskazuje,

że powód w żaden sposób nie rozwinął w uzasadnieniu wywiedzionej apelacji omawianego zarzutu, a zatem Sąd odwoławczy nie miał możliwości, by ustosunkować się do niego w sposób szczegółowy.

W oparciu o powyższe przepisy i zaprezentowaną argumentację Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda za bezzasadną i jako taką oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego należnych pozwanemu od powoda orzeczono w punkcie 2 sentencji wyroku, w oparciu o art. 102 k.p.c.

Stosownie do art. 102 k.p.c. w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W judykaturze Sadu Najwyższego podkreśla się jednolicie, że przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasad odpowiedzialności za wynik procesu. Z tego względu stanowi rozwiązanie szczególne, niepodlegające wykładni rozszerzającej, wykluczające stosowanie wszelkich uogólnień i wymagające do swojego zastosowania wystąpienie wyjątkowych okoliczności. Nieskonkretyzowanie w nim przez ustawodawcę „wypadków szczególnie uzasadnionych” oznacza to, że to Sądowi rozstrzygającemu sprawę została pozostawiona ocena, czy całokształt okoliczności pozwala na uznanie, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, przemawiający za nieobciążeniem strony przegrywającej spór kosztami procesu w całości lub

w części. W konsekwencji sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór. Skomplikowany charakter sprawy, sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista strony, należy do okoliczności uzasadniających odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny Sąd orzekający winien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Uwzględniając powyższe Sąd odwoławczy uznał, że w rozpoznawanej sprawie zachodziła sytuacja wyjątkowa, uzasadniająca obciążenie powoda kosztami postępowania apelacyjnego, które poniósł pozwany do kwoty 500 zł. Przede wszystkim podkreślić trzeba, że powód w toku niniejszego postępowania powołał okoliczności potwierdzające złą sytuację finansową i przemawiające przez to za częściowym zwolnieniem powoda od obowiązku poniesienia w całości kosztów procesu.

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Izabela Halik
-------------------------------------	-----------------------	-------------------