

UCHWAŁA

Dnia 17 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

przy udziale Prokuratora Prokuratury Regionalnej
Piotra Przytuły delegowanego do Prokuratury Krajowej

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko C. sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17
października 2024 r.,

na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu
Okręgowego w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 19 stycznia 2024 r., sygn. akt VII Pa 157/22,

"1. czy art. 264 par 1 i 2 kodeksu pracy jest rozumiany w ten sposób, że w przypadku toczącego się postępowania w sprawie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę opartego na zwykłych przyczynach wypowiedzenia, złożonego w terminie ustawowym, termin do skutecznego kwestionowania tego samego wypowiedzenia związanego z nową przyczyną wcześniej nieznaną jaką jest informacja o ciąży wynosi 21 dni dla określenia w toku trwającego postępowania sądowego - nowego przedmiotu sporu i jego nowej podstawy faktycznej czy też wobec toczącego się i już zawisłego postępowania sądowego od wypowiedzenia umowy o pracę zmiana podstawy faktycznej żądania i rozszerzenie pozwu związane z ujawnioną informacją o ciąży nie jest ograniczona terminami z art. 264 par 1 i 2 kodeksu pracy?;

2. w wypadku uznania, że art. 264 par 1 i 2 kodeksu pracy nie wyznacza terminu do modyfikacji podstawy faktycznej roszczenia opartego o nową okoliczność nieznaną w trakcie złożenia odwołania pierwotnego do Sądu, zaś po zmianie podstawy faktycznej roszczenia

sprawa dotyczy pracownicy w ciąży w okresie wypowiedzenia, czy możliwym jest odstępnie na zasadzie art. 8 kodeksu pracy od bezwzględnej ochrony prawnej wynikającej z art. 177 par 1 kodeksu pracy, art. 45 par 3 kodeksu pracy, dotyczących ochrony macierzyństwa, z uwagi na zawiadomienie pracodawcy o ciąży w okresie ponad 14 miesięcy od powzięcia o powyższym informacji?"

podjął uchwałę:

1. ujawnienie w toku postępowania sądowego w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nowej okoliczności, jaką jest ciąża pracownicy w okresie biegnącego wypowiedzenia, nie stanowi zmiany powództwa i dlatego nie jest ograniczone terminem z art. 264 § 1 k.p.;

2. odmawia podjęcia uchwały w pozostałym zakresie.

Maciej Pacuda Halina Kiryło Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Gdańsku, w sprawie z powództwa A. M. przeciwko C. sp. z o.o. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, postanowieniem z dnia 19 stycznia 2024 r., na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. postanowił przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne powstałe przy rozpoznaniu apelacji stron postępowania o następującej treści:

1. „czy art. 264 § 1 i 2 k.p. jest rozumiany w ten sposób, że w przypadku toczącego się postępowania w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę opartego na zwykłych przyczynach wypowiedzenia, złożonego w terminie ustawowym, termin do skutecznego kwestionowania tego samego wypowiedzenia związanego z nową przyczyną, wcześniej nieznaną, jaką jest informacja o ciąży, wynosi 21 dni dla określenia w toku trwającego postępowania sądowego - nowego przedmiotu sporu i jego nowej podstawy faktycznej czy też wobec toczącego się i już zawisłego postępowania sądowego od wypowiedzenia umowy o pracę zmiana podstawy faktycznej żądania i rozszerzenie pozwu związane z ujawnioną informacją o ciąży nie jest ograniczona terminami z art. 264 § 1 i 2 k.p.;

2. w wypadku uznania, że art. 264 § 1 i 2 k.p. nie wyznacza terminu do modyfikacji podstawy faktycznej roszczenia opartego o nową okoliczność nieznaną w trakcie złożenia odwołania pierwotnego do sądu, zaś po zmianie podstawy faktycznej roszczenia sprawa dotyczy pracownicy w ciąży w okresie wypowiedzenia, czy możliwe jest odstępnie na zasadzie art. 8 k.p. od bezwzględnej ochrony prawnej wynikającej z art. 177 § 1, art. 45 § 3 k.p. dotyczących ochrony macierzyństwa - z uwagi na zawiadomienie pracodawcy o ciąży w okresie ponad 14 miesięcy od powzięcia o powyższym informacji?"

W sprawie tej Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokiem z dnia 6 października 2022 r. przywrócił powódkę A. M. do pracy u pozwanej C. Sp. z o.o. z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach i pracy i płacy (punkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 126 776,90 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy (punkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt III).

Z przebiegu postępowania wynika, że pismem z dnia 25 listopada 2019 r. pozwana C. Sp. z o.o. złożyła A. M. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wskazując na brak „realizacji celów sprzedażowych” w okresie od stycznia 2019 r. do października 2019 r. Od powyższego wypowiedzenia, z zachowaniem ustawowego terminu (pismem nadanym w dniu 17 grudnia 2019 r.), A. M. wniosła odwołanie do Sądu, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy lub odszkodowania w wysokości 24 687 zł, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania.

Powódka w pozwie wskazała, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy nie jest uzasadnione, a wskazywane w uzasadnieniu przyczyny wypowiedzenia są nie konkretne i nie polegają na prawdzie.

C. Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, że wypowiedzenie umowy o pracę wręczone w trybie zwykłym było oparte na prawdziwych przyczynach.

Postępowanie dowodowe prowadzone przez Sąd Rejonowy w Gdyni do 7 lipca 2021 r. dotyczyło przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódki i toczyło się w ramach zarzutów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W piśmie przygotowawczym z dnia 22 czerwca 2021 r. powódka po raz pierwszy podała, że w okresie wypowiedzenia była w ciąży i powołała się na bezwzględną ochronę z art. 177 § 1 k.p. oraz zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że w razie przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Powyższe pismo zostało doręczone pracodawcy bezpośrednio przez pełnomocnika procesowego w trybie art. 132 § 1 k.p.c. Na rozprawie w dniu 7 lipca 2021 r. pełnomocnik pozwanej potwierdziła otrzymanie powyższego i wniosła o wyznaczenie terminu 21 dni na złożenie pisma w ustosunkowaniu się do rozszerzonego powództwa.

Pozwana w piśmie z dnia 2 sierpnia 2021 r. podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie oraz podniosła, że powódka poinformowała pracodawcę o ciąży dopiero w lipcu 2021 r., a więc 1,5 roku po tym, jak sama dowiedziała się o tym fakcie. W tej sytuacji, według strony pozwanej, uwzględnienie żądań powódki ocenić należy jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nadto pozwana podała, że na miejsce powódki została zatrudniona inna osoba, a sama powódka po zakończeniu zatrudnienia u pozwanej podjęła pracę u konkurencji.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie wypowiedzenia umowy o pracę - w lutym 2020 r. - zaszła w ciążę. Dziecko urodziło się [...] 2020 r. Powódka zmieniła podstawę faktyczną żądania pozwu pismem z dnia 22 czerwca 2021 r. a zatem 14 miesięcy po dowiedzeniu się o stanie ciąży.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana naruszyła art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Wypowiedzenie umowy o pracę zatem było niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podkreślił przy tym, że nie miała przy tym znaczenia okoliczność, że powódka powiadomiła pozwaną o fakcie pozostawania w ciąży w okresie wypowiedzenia dopiero pismem datowanym na

dzień 22 czerwca 2021 r., bowiem dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 45 § 3 k.p., do pracowników korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 177 k.p. nie ma zastosowania przepis art. 45 § 2 k.p., co oznacza, że sąd nie może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy takiego pracownika, nawet jeżeli przywrócenie byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jedynym ustanowionym w art. 45 § 3 k.p. wyjątkiem jest okoliczność, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., to znaczy w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że powódce jako pracownicy w ciąży przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy począwszy od chwili, w której pracodawca został powiadomiony o ciąży, co miało miejsce dopiero pismem datowanym na dzień 22 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powódka sama przyznała, że wcześniej nie informowała pracodawcy o ciąży, podnosząc jedynie, że pracodawca mógł wiedzieć o tym fakcie wcześniej, gdyż mówiła o tym innym pracownikom. Zdaniem Sądu Rejonowego, właściwą formą powiadomienia pozwanej o ciąży powodującej objęcie powódki szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, powinno być powiadomienie dokonane przez powódkę, nie zaś nieoficjalne informacje przekazane pracodawcy przez innych pracowników, których powódka nawet nie prosiła o przekazanie tej informacji. Według Sądu Rejonowego, powódka nie wykazała nawet, aby pozwana dowiedziała się w jakikolwiek sposób o ciąży powódki, zaś żaden ze świadków nie potwierdził, aby pozwana miała informacje o ciąży powódki przed wysłaniem przez nią pisma datowanego na dzień 22 czerwca 2021 r.

Apelację od powyższego wyroku wywiodły obie strony.

Powódka zaskarżyła wyrok w części, tj. w zakresie punktu III, zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic zasady swobodnej oceny dowodów polegające na przyjęciu, że pozwana dowiedziała się o ciąży powódki dopiero w momencie doręczenia pisma z dnia 22 czerwca 2021 r.

(7 lipca 2021 r.), podczas gdy prawidłowa ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że pozwana wiedziała o tym już co najmniej na początku grudnia 2020 r., co wynika z zeznań świadka J. K.;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pozwana o ciąży powódki dowiedziała się dopiero w lipcu 2021 r., podczas gdy wiedziała o tym co najmniej od grudnia 2020 r.

Strona pozwana zaskarżyła zaś wyrok w części, tj. co do punktów I, II, IV, V, VI zarzucając między innymi naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 264 k.p. w związku z art. 265 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy Sąd powinien oddalić powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na uchybienie przez powódkę terminowi do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy od wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o ochronę pracownic w ciąży, a w sprawie nie zachodziły żadne okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu;

b) art. 47 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania powódki bez pracy w sytuacji, gdy negatywna weryfikacja roszczenia powódki o przywrócenie do pracy skutkuje oddaleniem powództwa o zasądzenie wynagrodzenia z czas pozostawania bez pracy;

- względnie, w razie nieuznania zarzutu naruszenia art. 264 k.p. w związku z art. 265 k.p.

c) art. 47 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powódce należne jest wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od 7 lipca 2021 r. do 10 listopada 2021 r., podczas gdy powódka w tym okresie przebywała na zasiłku macierzyńskim za okres urlopu rodzicielskiego;

d) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i udzielenie powódce ochrony przewidzianej dla kobiet w ciąży wyrażonej w treści art. 45 § 3 k.p., przez przywrócenie jej do pracy u pozwanej oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy wobec rażąco nagannego zachowania powódki wyrażającego się w niepoinformowaniu pracodawcy o ciąży przez ponad

14 miesięcy od dnia powzięcia o tym informacji powódka uczyniła użytek ze swojego prawa sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Sąd Okręgowy stwierdził, że u podstaw przedstawionego na kanwie niniejszej sprawy zagadnienia prawnego w punkcie 1., leży interpretacja przepisu art. 264 k.p. i jego zastosowanie do toczącego się postępowania sądowego z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego w terminie i pojawienia się w toku postępowania nowej podstawy faktycznej żądania pozwu z rażącym naruszeniem terminów art. 264 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji strony powodowej o wcześniejszym poinformowaniu pozwanego pracodawcy o stanie ciąży powódki niż pismem z dnia 22 czerwca 2021 r. i uznał, że powódka w lutym 2020 r. - w czasie gdy przebywała na wypowiedzeniu umowy o pracę - była w ciąży, zaś informację o powyższym pozyskała najpóźniej w dniu 3 kwietnia 2020 r. /data wystawienia zaświadczenia lekarskiego/. W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe fakty pozwalają na ustalenie, że zmiana podstawy faktycznej pozwu, który przed Sądem Rejonowym w Gdyni zawisł w grudniu 2019 r. - nastąpiła po upływie 14 miesięcy od dowiedzenia się o stanie ciąży przez powódkę.

Sąd Okręgowy dalej wywiódł, że wykładnia przepisu art. 264 § 1 i 2 k.p. i wskazanie, czy do zmiany podstawy faktycznej roszczenia w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę ma zastosowanie termin 21 dni, determinuje sposób rozpoznania niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy, analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz piśmiennictwo w kontekście art. 264 k.p., jak i daty dowiedzenia się przez pracownicę o ciąży, podzielił pogląd przedstawiony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2022 r., III PZ 9/22 (LEX nr 3562703), że ochrona pracownicy w ciąży w rozumieniu art. 177 § 1 k.p. dotyczy również oświadczenia o wypowiedzeniu złożonego w okresie, gdy pracownica była w ciąży, lecz o tym jeszcze nie wiedziała a informacja o ciąży rozpoczyna bieg do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminem z art. 264 k.p.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że art. 264 § 1 k.p. stanowi, że odwołanie od wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia

pisma wypowiedającego umowę o pracę, zaś art. 264 § 2 k.p. - że żądanie przywrócenia do pracy wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zauważył, że, jak podnosi w apelacji strona powodowa, powyższe terminy nie mają zastosowania dla sytuacji, w której pracownica wcześniej w terminie zaskarżyła wypowiedzenie umowy o pracę. Strona powodowa powołuje się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1998 r., I PRN 74/87 (LEX nr 110591), w którym wskazano, że dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wywodzi swoje roszczenie również z postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979 r., I PRN 85/79 (powinno być I PRN 84/79, LEX nr 12612), w którym Sąd Najwyższy orzekł, że kwestia powiadomienia zakładu pracy o ciąży po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko znaczenie przy rozpoznawaniu roszczenia o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała, nie zawiadomiwszy zakładu pracy. Jednakże, jak podkreślił, strona pozwana powołuje się na konieczność zastosowania w tej sprawie art. 264 § 1 i 2 k.p. oraz ewentualnie rozważenia możliwości zastosowania art. 265 k.p. w celu stwierdzenia, czy zaszły przesłanki do przywrócenia powódce terminu do modyfikacji roszczenia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że, uwzględniając stanowisko strony pozwanej i przyjmując, że art. 264 § 1 i 2 k.p., kreuje również terminy do modyfikacji roszczenia, należałoby uznać, że roszczenie powódki oparte na nowej podstawie faktycznej - z uwagi na upływ ustawowego terminu - podlegałoby z tej przyczyny oddaleniu, zaś rolą sądu *meriti* byłoby rozstrzygnięcie w granicach przyczyny wypowiedzenia.

Analizując stanowisko procesowe strony pozwanej, która powołuje się na przesłanki materialnoprawne prowadzące do wygaśnięcia nowej podstawy faktycznej z uwagi na upływ terminu do złożenia takiego żądania, Sąd Okręgowy zauważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym w wyroku z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15 (LEX nr 2165563) pojawia się słuszna teza, że w przypadku roszczeń wynikających z wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, przerwanie terminu z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia

przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego dotyczy pozew. Sąd Najwyższy wskazał, że nie wywołuje skutków procesowych jedynie pozew cofnięty lub zwrócony. Przywołany wyrok wskazuje, co prawda, jedynie na konkretne rozwiązanie umowy o pracę, jednakże powyższe rozumienie treści art. 264 k.p. może, zdaniem Sądu Okręgowego, mieć również zastosowanie do zmiany podstawy faktycznej żądania rozumianej jako wniesienie roszczenia o przywrócenie do pracy „nieopartego o wypowiedzenie umowy ”/to jest w toku/”, ale opartego na rozwiązaniu umowy o pracę, pomimo że pracownica podlegała bezwzględnej ochronie z art. 177 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, w razie udzielenia przez Sąd Najwyższy odpowiedzi negującej zastosowanie art. 264 k.p. do modyfikacji podstawy roszczenia wniesionego w terminie, która to modyfikacja de facto miała miejsce w tej sprawie i doprowadziła do uruchomienia bezwzględnej ochrony strony powodowej wynikającej z art. 177 § 1 k.p. i art. 45 § 3 k.p. (zakaz nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy), zasadne jest rozważenie, czy wobec bardzo długiego okresu od daty dowiedzenia się pracownicy o podstawie do szczególnej ochrony prawnej do zawiadomienia pracodawcy o takiej przesłance, Sąd może na podstawie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 k.p. odstąpić od stosowania art. 177 § 1 k.p. w związku art. 45 § 3 k.p. w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić na rzecz pracownicy odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy w tym kontekście powołał się na stanowisko strony pozwanej, twierdzącej, że zwlekanie pracownicy będącej w ciąży w okresie wypowiedzenia z zawiadomieniem o istnieniu ochrony prawnej o charakterze bezwzględnym doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do powódki, bowiem zataiła ona przed pracodawcą istotną informację, co pozbawiło pozwaną możliwości rozwiązania sporu w sposób nieobciążający finansowo. Z drugiej jednakże strony Sąd Okręgowy zauważył, że pracownica będąca w ciąży w trakcie trwania stosunku pracy jest bezwzględnie chroniona przed rozwiązaniem stosunku pracy i ma prawo do realizacji roszczenia o przywrócenie do pracy. Postawienie na szali tych dwóch wartości - z jednej strony ochrony macierzyństwa, a z drugiej strony zasady stabilności ekonomicznej i prawnej pracodawcy, która w Kodeksie pracy jest

gwarantowana terminami dochodzenia roszczeń, mogłoby uzasadniać zastosowanie art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zażył, co następuje:

Zgodnie z art. 390 § 1 k.p.c., jeżeli przy rozpoznawaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, odraczając rozpoznanie sprawy.

Institucja pytań prawnych, prowadząca do związania sądów niższych instancji w danej sprawie poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w podjętej uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziów tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP). W związku z tym, w utrwalonym orzecznictwie wskazuje się na potrzebę ścisłej, deklaratywnej wykładni art. 390 § 1 k.p.c., dokonywanej bez zbędnych koncesji na rzecz argumentów o nastawieniu celowościowym lub użytecznym (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1999 r., III CZP 62/98, OSNC 1999 nr 10, poz. 166).

W orzecznictwie podkreśla się, że przedmiotem zagadnienia prawnego może być jedynie taka poważna wątpliwość prawna, której wyjaśnienie w formie uchwały jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy przez sąd drugiej instancji. Sąd ten powinien zatem szczegółowo wyjaśnić, na czym polegają jego wątpliwości i dlaczego uważa je za poważne. Obowiązany jest również wykazać, że te wątpliwości pozostają w związku z rozstrzygnięciem środka odwoławczego. Przedstawione zagadnienie musi zostać powiązane ze stanem faktycznym sprawy w celu wykazania, że ma ważne znaczenie w procesie jej rozpoznawania, a wymaganie odpowiedniej doniosłości przedstawionego problemu jest konsekwencją nałożenia na sąd drugiej instancji obowiązku rozwiązywania we własnym zakresie zwykłych wątpliwości, stanowiących naturalny element procesu wykładni i stosowania prawa (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., III CZP 100/06, LEX nr 260385; z dnia 23 kwietnia 2008 r., III CZP 34/08,

LEX nr 420869; z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 121/08, LEX nr 490497; z dnia 9 lipca 2009 r., III CZP 38/09, LEX nr 518116).

Przed wystąpieniem z pytaniem prawnym sąd powinien podjąć samodzielnie próbę wyjaśnienia wątpliwości prawnych i wystąpić z pytaniem jedynie wówczas, gdy obiektywnie ujmując, nie może ich rozstrzygnąć. Instytucja pytania nie służy bowiem zastępowaniu sądu *meriti* przez Sąd Najwyższy w procesie koniecznej wykładni prawa i jego stosowania (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 9/19, LEX nr 2685576; z dnia 9 października 2020 r., III CZP 73/19; LEX nr 3066962). Zagadnienia prawnego nie można ograniczać do pytania wprost lub pośrednio o sposób rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2018 r., III CZP 72/18, LEX nr 2590752). Instytucja pytań prawnych nie może być wykorzystywana do przerwania na Sąd Najwyższy decyzji jurysdykcyjnej obciążającej sąd orzekający. Zagadnienia prawnego nie można ograniczać do pytania wprost lub pośrednio o sposób rozstrzygnięcia. Pytanie Sądu drugiej instancji powinno być zatem sformułowane w oderwaniu od okoliczności faktycznych danej sprawy w tym sensie, nie może chodzić o sposób jej rozstrzygnięcia ani bezpośrednio, ani pośrednio. Wymaganie to ma na celu umożliwienie Sądowi Najwyższemu udzielenia odpowiedzi uniwersalnej, która nie będzie zastępowała orzeczenia w danej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2007 r., III UZP 1/07, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 49).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że wadliwe wydanie postanowienia o przedstawieniu zagadnienia prawnego na posiedzeniu niejawnym, tj. poza rozprawą, po jej odroczeniu, stanowi podstawę odmowy podjęcia uchwały przez Sąd Najwyższy (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1978 r., III CZP 64/78, OSPiKA 1979 nr 5, poz. 84, z dnia 18 marca 2005 r., III CZP 93/04, LEX nr 347331; z dnia 22 listopada 2007 r., III CZP 99/07, LEX nr 345561; z dnia 19 marca 2009 r., III CZP 11/09, LEX nr 491558; z dnia 9 lipca 2009 r., III CZP 38/09, LEX nr 518116; z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37; z dnia 13 grudnia 2013 r., III CZP 89/13, OSNC-ZD 2015 nr 2, poz. 21; z dnia 5 października 2016 r., III CZP 52/16, OSNC 2017 nr 7-8, poz. 83; z dnia 19 października 2017 r., III CZP 51/17, LEX nr 2426538; z dnia 19 października 2018 r., III CZP 44/18, LEX nr 2568604; z dnia 8 marca 2019 r.,

III CZP 89/18, LEX nr 2636838 i z dnia 11 kwietnia 2019 r., III CZP 96/18, LEX nr 2645205). U podstaw takiego stanowiska legł pogląd, że wydanie przedmiotowego postanowienia na posiedzeniu niejawnym powoduje pozbawienie stron możliwości przedstawienia na rozprawie stanowiska dotyczącego kwestii, którą sąd drugiej instancji uznał za budzącą poważne wątpliwości i przedstawił do rozstrzygnięcia na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 375 k.p.c., poza przypadkami określonymi w art. 391¹, art. 373 i art. 374 k.p.c. przewodniczący w sądzie drugiej instancji wyznacza rozprawę w celu rozpoznania apelacji.

W tej sprawie Sąd Apelacyjny wyznaczył rozprawę apelacyjną. Uznając, że powstałe przy rozpoznaniu apelacji pozwanej poważne wątpliwości prawne uzasadniają wystąpienie ze stosownymi pytaniami prawnymi do Sądu Najwyższego, Sąd Apelacyjny powinien był także na rozprawie wydać postanowienie o przedstawieniu zagadnień Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia i odroczyć rozpoznanie sprawy (art. 390 § 1 k.p.c.). Przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia postanowieniem wydanym na posiedzeniu niejawnym spowodowało naruszenie art. 390 § 1 k.p.c. w związku z art. 375 k.p.c.

Należy zauważyć, że aktualnie - odmiennie niż poprzednio – zasadą jest rozpoznawanie sprawy na posiedzeniu niejawnym, wyjątkiem natomiast rozprawa. Znowelizowany ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469 ze zm.) i obowiązujący od 7 listopada 2019 r. art. 375 k.p.c., stanowi, że poza przypadkami określonymi w art. 391¹, art. 373 i art. 374 k.p.c. przewodniczący w sądzie drugiej instancji wyznacza rozprawę w celu rozpoznania apelacji. W związku z tym oczywiste jest że, gdy sąd drugiej instancji rozpoznaje apelację na posiedzeniu niejawnym, to wydanie postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego na posiedzeniu niejawnym nie może budzić wątpliwości. W art. 374 k.p.c. określono, kiedy rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne. Tym samym pośrednio wskazano, kiedy rozprawa jest obligatoryjna. Dopuszczalność posiedzenia niejawnego niweczy - co do zasady - zawarty w apelacji lub odpowiedzi na apelację

wniosek strony o przeprowadzenie rozprawy. Jeżeli nie wchodzi w rachubę zastrzeżenie („chyba że cofnięto pozew lub apelację albo zachodzi nieważność postępowania”), wniosek ten jest dla sądu wiążący. Jego nieuwzględnienie stanowi co najmniej uchybienie procesowe, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a w pewnych okolicznościach sprawy pociągać za sobą nieważność postępowania ze względu na pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw (zob. T. Wiśniewski: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. T II, Warszawa 2021, LEX). Jeśli zatem rozpoznanie apelacji na posiedzeniu niejawnym, mimo wiążącego wniosku o przeprowadzenie rozprawy, nie zawsze będzie prowadzić do nieważności postępowania, to podobnie należy ocenić wydanie postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia na posiedzeniu niejawnym, mimo że apelacja rozpoznawana jest na rozprawie.

W niniejszej sprawie podjęcie postanowienia na posiedzeniu niejawnym nie doprowadziło do pozbawienia stron możliwości wypowiedzenia się na rozprawie w przedmiocie kwestii przekazanej do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Sąd drugiej instancji wyznaczył i przeprowadził rozprawę apelacyjną, w której uczestniczyli pełnomocnicy stron. Następnie odroczył rozprawę, informując strony, że, jeśli strony nie dojdą do ugody, przedstawi Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne. W tych okolicznościach procesowych należy uznać, że przede wszystkim doszło do „rozpoznania apelacji” w rozumieniu art. 390 § 1 k.p.c. O wyznaczeniu przez Sąd drugiej instancji posiedzenia niejawnego, na którym zostanie rozważona możliwość wystąpienia do Sądu Najwyższego celem rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, Sąd Okręgowy uprzedził obecne na rozprawie strony. Dał więc im możliwość zajęcia stanowiska co do kwestii będącej przedmiotem przedstawianych zagadnień prawnych, zważywszy na to, że były one objęte zarzutami apelacji strony pozwanej (naruszenie art. 264 k.p. w związku z art. 265 k.p. - z uzasadnieniem, że powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy od wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o ochronę pracownic w ciąży, a w sprawie nie zachodziły żadne okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu oraz naruszenie art. 8 k.p. – uzasadnieniem, że powódka uczyniła użytek ze swojego prawa sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, ponieważ dopuściła się rażąco nagannego zachowania, nie

informując pracodawcy o ciąży przez ponad 14 miesięcy od dnia powzięcia o tym informacji). Co więcej, w apelacji strony pozwanej wnioskowano o przedstawienie Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnień prawnych identycznych co do meritum z zagadnieniami sformułowanymi przez Sąd Okręgowy. Z kolei w odpowiedzi na apelację strona powodowa odniosła się do tego wniosku. W związku z tym wydanie postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego na posiedzeniu niejawnym z dnia 19 stycznia 2024 r., nastąpiło z naruszeniem procedury o charakterze ściśle formalnym (technicznym), ale nie doprowadziło to do nieważności postępowania (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 186). Postanowienie zostało bowiem wydane po przeprowadzeniu rozprawy, na której zagadnienie prawne było rozważane, a także w składzie orzekającym na rozprawie odwoławczej.

W konsekwencji uznać należy, że zagadnienie prawne przedstawione w punkcie 1. postanowienia Sądu Okręgowego spełnia wymagania wynikające z art. 390 § 1 k.p.c., co uzasadnia podjęcie w tym zakresie uchwały.

W niniejszej sprawie odwołanie od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zostało złożone w terminie ustawowym (art. 264 § 1 k.p.). Powódka domagała się w nim uznania wypowiedzenia za bezskuteczne bądź - w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania do pracy, względnie odszkodowania.

Żądanie pozwu zostało zmodyfikowane w piśmie z dnia 22 czerwca 2021 r. w ten sposób, że powódka w razie przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, wskazując że w okresie wypowiedzenia była w ciąży.

Zgodnie z art. 264 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (§ 1); żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę (§ 2), zaś żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od

dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy (§ 3). Jak więc wynika z zacytowanych przepisów, termin art. 264 § 2 k.p. nie dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę (dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Po upływie terminów wynikających z art. 264 k.p. wygasa możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej, chyba że na podstawie art. 265 § 1 k.p. sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczonego z przyczyn przez niego niezawinionych.

W wyroku z dnia 22 maja 2012 r., II PK 86/12 (LEX nr 1226832) Sąd Najwyższy potwierdził, że terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, z czego także wynika, iż do instytucji przywrócenia terminu nie stosuje się norm procesowych odnoszących się do tej materii (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 Monitor Prawny 2004 nr 3 s. 107; z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX1036602). Innymi słowy, sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na podstawie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

Z orzecznictwa wynika, że w przypadku objęcia pracownika szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę termin na złożenie odwołania rozpoczyna bieg od daty uzyskania przez pracownika informacji o objęciu taką ochroną, np. w odniesieniu do kobiet w ciąży – od daty pozyskania przez zainteresowaną informacji o stanie ciąży (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11; z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr 1216263; z dnia 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493).

Sąd Okręgowy przyjął założenie, że z chwilą złożenia pisma z dnia 22 czerwca 2021 r., w którym powódka wskazała, że w okresie wypowiedzenia była w ciąży i, powołując się na ochronę z art. 177 § 1 k.p., zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że w razie przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, nastąpiła

jakościowa zmiana powództwa, a to mogłoby oznaczać wniesienie powództwa po upływie terminu wskazanego w art. 264 § 1 k.p.

Powództwo składa się z dwóch elementów - żądania i jego uzasadnienia, które stanowią obligatoryjną treść pozwu. Jest o tym mowa w art. 187 § 1 k.p.c., zgodnie z którym pozew powinien zawierać dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Na powództwo składa się zatem nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Żądanie obejmuje treść twierdzenia prawnego, na które powód się powołuje i wniosek o udzielenie tak sformułowanemu twierdzeniu ochrony prawnej. Podstawa faktyczna powództwa obejmuje okoliczności faktyczne, które - zdaniem powoda - uzasadniają żądanie z punktu widzenia prawa materialnego.

W art. 193 k.p.c. uregulowana została instytucja przedmiotowej zmiany powództwa. Na gruncie tego przepisu przyjmuje się, że zmiana powództwa polega na zmianie jego istotnych elementów, ale przy założeniu ciągłości postępowania; zmiana może dotyczyć albo samego żądania, albo jego podstawy faktycznej, czyli okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie, przy czym mogą zachodzić równoczesne zmiany obu tych elementów. Za zmianę powództwa nie można uznać czynności procesowych polegających na sprostowaniu żądania lub uzupełnieniu podstawy faktycznej, natomiast są zmianą wszystkie te czynności, które prowadzą do zmiany ilościowej lub jakościowej żądania, a więc wprowadzają nowe żądania, wycofują dotychczasowe, albo w istotny sposób zmieniają podstawę faktyczną, doprowadzając do nowego prawnego uzasadnienia (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 1958 r., 3 CR 464/57, OSPiKA 1960 nr 11, poz. 290; z dnia 13 września 1960 r., 2 CR 212/60, OSNC 1962, nr 1, poz. 16; z dnia 2 czerwca 1966 r., II PZ 25/66, OSPiKA 1967 nr 6, poz. 138 oraz z dnia 12 listopada 1969 r., II CZ 117/69, OSNCP 1970 nr 9, poz. 154, a także uchwałę połączonych izb: Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1972 r., III PZP 17/70, OSNCP 1973 nr 5, poz. 72; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1979 r., II CZ 52/79, OSNCP

1979 nr 12, poz. 246; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 1982 r., III CRN 271/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 118; uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 1988 r., III CZP 50/88, OSNCP 1989 nr 10, poz. 158 i z dnia 7 kwietnia 1992 r., III CZP 29/92, OSNCP 1992 nr 11, poz. 192, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1998 r., II CKN 96/98, OSNC 1999 nr 5 poz. 98). W uzasadnieniu przytoczonej wyżej uchwały z dnia 24 kwietnia 1972 r., III PZP 17/70, Sąd Najwyższy wskazał, że zmiana podstawy powództwa polega na wymianie okoliczności faktycznych przytoczonych na uzasadnienie żądania pozwu (art. 187 § 1 pkt 2), czyli na odwołaniu przytoczeń zawartych w pozwie i na równoczesnym przytoczeniu innych okoliczności faktycznych, mających - z reguły na mocy innych przepisów prawa materialnego uzasadnić żądanie pozwu.

Uwzględniając przedstawione wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, zmianą powództwa może być bądź zastąpienie dotychczasowej podstawy faktycznej inną, przy zachowaniu niezmienionego żądania, bądź zmiana żądania przy niezmienionej podstawie faktycznej, bądź też zmiana obu tych elementów; z kolei o zastąpieniu podanej pierwotnie podstawy faktycznej nową podstawą w sprawie o świadczenie można mówić wtedy, gdy zmiana okoliczności faktycznych powoduje, że żądanie (choć tak samo sformułowane, np. dotyczące zapłaty takiej samej sumy pieniężnej) nie jest już tym samym, gdyż inne jest materialnoprawne źródło obowiązku, którego realizacji powód dochodzi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 2004 r., V CK 246/04, LEX nr 277887; wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

Zmiana podstawy faktycznej polega na oparciu tego samego żądania na zupełnie innym podłożu faktycznym (np. gdy żądanie zapłaty uzasadniono umową najmu, a potem przy zmianie okoliczności - bezpodstawnym wzbogaceniem). Według stanowiska judykatury (por. np. uzasadnienie przywołanego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1960 r., II CR 212/60) nie stanowi zmiany powództwa ani bliższe określenie żądania, ani uzupełnienie okoliczności faktycznych podanych pierwotnie, jeżeli w ich wyniku nie zmienia się podstawa faktyczna powództwa. Za zmianę powództwa nie można uznać czynności procesowych polegających na sprostowaniu żądania lub uzupełnieniu podstawy faktycznej, natomiast są zmianą wszystkie te czynności, które prowadzą do zmiany

ilościowej lub jakościowej żądania, a więc wprowadzają nowe żądania, wycofują dotychczasowe albo w istotny sposób zmieniają podstawę faktyczną, doprowadzając do nowego prawnego uzasadnienia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1999 r., II CZ 108/99, OSNC 2000 nr 4, poz. 77 i z dnia 30 stycznia 2018 r., I PK 67/17, LEX nr 3373244; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2010 r. II CSK 645/09, LEX nr 822546).

Zatem nie każda modyfikacja podstawy faktycznej żądania stanowi przedmiotową zmianę powództwa w rozumieniu art. 193 § 1 k.p.c. O zmianie takiej można mówić tylko wtedy, gdy powołane przez powoda nowe fakty mają taki charakter, że w zestawieniu z dotychczasowym materiałem procesowym tworzą odmienną podstawę faktyczną żądania, co jest równoznaczne ze zgłoszeniem nowego roszczenia w procesowym tego słowa znaczeniu. Nie jest tym samym zmianą powództwa powołanie nowych faktów, które jedynie dopełniają lub rozwijają dotychczasowy kompleks faktów powołany w celu uzasadnienia żądania, nie przekreślając tożsamości dochodzonego roszczenia procesowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2007 r., V CSK 301/07, OSNC 2009 nr 2, poz. 33).

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. Wskazane w nim są dwie różne (oparte na różnych podstawach faktycznych) przesłanki uzasadniające żądanie wynikające z tego przepisu – niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (uchybień formalne). W ujęciu cywilistycznym, bazując na wskazanym wyżej orzecznictwie, powołanie nowych okoliczności faktycznych wskazujących na naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę uzasadniających roszczenie o przywrócenie do pracy, gdy dotychczas powód twierdził i udowadniał bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, mogłoby się jawić się jako zmiana powództwa.

Należy jednak dostrzec, że termin z art. 264 § 1 k.p. został powiązany z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę, czyli z czynnością procesową (pозwem), której przedmiotem jest zakwestionowanie konkretnego wypowiedzenia konkretnej umowy o pracę. W wyniku dokonania czynności prawnej przed sądem lub innym organem rozpatrującym roszczenia pracownicze w celu dochodzenia roszczenia bieg terminu zawitego zostaje przerwany. Dotyczy to w szczególności wniesienia pozwu (zob. Ł. Pisarczyk, 29.3.3. Terminy zawite do dochodzenia roszczeń (prekluzja sądowa) [w:] System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy, red. K. W. Baran, Warszawa 2016).

W wyroku z dnia 14 marca 2018 r., II PK 360/16 (LEX nr 2488648) Sąd Najwyższy uwypuklił, że „wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w terminie 21 dni od doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.), stanowi czynność podjętą przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów (sądem pracy) w celu dochodzenia spornego roszczenia, która przerywa bieg terminów przedawnienia każdego z roszczeń przysługujących z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak trafnie ujął Sąd Najwyższy wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629), znaczenie art. 264 § 1 k.p. ograniczone zostało do ustanowienia prekluzji sądowej. Przerwanie biegu terminu następuje z chwilą wniesienia odwołania (powództwa) do sądu. Czynność ta jest skuteczna, choćby pracownik nie sprecyzował rodzaju roszczenia. Identycznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12), przyjmując, że przerwanie terminu z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego dotyczy pozew (identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w przytoczonym przez Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15). W wyroku I PK 248/04 zauważono, że ustabilizowanie i dookreślenie przedmiotu roszczenia następuje w trybie art. 467 § 2 i art. 468 § 2 k.p.c. Wprowadzie przepisy te (art. 467 § 2 i art. 468 § 2 k.p.c.) już nie obowiązują, ale aktualne przepisy art. 467 § 3¹ i § 3² k.p. również wskazują na zaangażowanie sądu, które ma doprowadzić do sprecyzowania roszczenia (a więc i

jego podstawy faktycznej), w tym także skonkretyzowania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, którego dotyczy pozew.

W rezultacie podzielić należy pogląd, że „odwołanie” w rozumieniu art. 264 § 1 k.p. nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia (w rozumieniu przytoczenia podstawy prawnej i faktycznej roszczenia) a przekaz z art. 477¹ k.p.c. autoryzuje twierdzenie, że art. 264 § 1 k.p. zakreśla termin do wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń. Dookreślenie żądania co do wyboru świadczenia (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie) może nastąpić później (po wniesieniu powództwa). Dotyczy to także przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających tezę o wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Uzasadnia to twierdzenie, że art. 264 § 1 k.p. zakreśla termin do wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś ani rodzaju dochodzonych roszczeń, ani ich podstawy faktycznej. Inaczej rzecz ujmując, wniesienie odwołania od konkretnego wypowiedzenia umowy o pracę określa przedmiot sporu pod względem prawnym (art. 45 § 1 k.p.) i faktycznym (zidentyfikowane oświadczenie o rozwiązaniu konkretnej umowy o pracę za wypowiedzeniem) i przerywa bieg terminu wskazanego w art. 264 § 1 k.p.

Należy też zauważyć, co również ma istotne znaczenie, że w przedstawianym problemie w istocie chodzi o możliwość niezastosowania przez sąd art. 45 § 3 k.p. To jest ten przepis, który nie pozwala wybrać za pracownika odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Nie jest to materia, która mieściłaby się w żądaniu pozwu. Żądaniem pozwu jest żądanie przywrócenia do pracy, a nie żądanie niestosowania art. 45 § 2 k.p. Sąd żądanie to ocenia na podstawie obowiązujących przepisów prawa materialnego. Gdy ujawni się, że pracownik należy do kręgu podmiotów wymienionych w art. 45 § 3 k.p., sąd jest zobowiązany do zastosowania art. 45 § 3 k.p. (chyba że znajdzie podstawy do wydania rozstrzygnięcia w oparciu art. 8 k.p. i 477¹ k.p.c.).

Natomiast roszczenie o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p., w tym jego zdanie drugie) w ogóle nie jest powiązane z terminem z art. 264 § 1 k.p. Z takim żądaniem pracownik może wystąpić odrębnie, już po przywróceniu do pracy i podjęciu w jego wyniku zatrudnienia. W tym wypadku znaczenie ma wyłącznie termin z art. 291 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na pytanie zawarte w punkcie 1. postanowienia Sądu Okręgowego o treści ujętej w sentencji uchwały.

Jeśli chodzi o pytanie 2., to należy mieć na uwadze, że regulacja zawarta w art. 8 k.p. należy do kategorii przepisów prawa zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone), wobec czego z natury rzeczy ma charakter ogólny, a jej zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w oderwaniu od konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587; postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; z dnia 19 maja 2022 r., I PSK 202/21, LEX nr 3416432). W związku z tym pytanie, czy w ustalonym stanie faktycznym istnieją podstawy do zastosowania art. 8 k.p., nie jest pytaniem o wykładnię prawa, ale jest wprost o sposób rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Najwyższy oceniał już stany faktyczne, w których pracodawca dowiedział się o stanie ciąży pracownicy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę czy nawet już po rozwiązaniu stosunku pracy (na skutek upływu terminu wypowiedzenia). Za każdym razem podkreślał, że powiadomienie zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć wpływ tylko na roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, nie ma natomiast znaczenia dla oceny nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę (por. przywołane przez Sąd Okręgowy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979 r., I PRN 84/79, oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1981 r., I PRN 135/80, OSNC 1981 z. 7 poz. 139; z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, LEX nr 110591; z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95 (OSNAPIUS 1995 nr 22, poz. 276). W tak rozwiązanym problemie uwzględniony

został interes pracodawcy, którego nie obciąża się obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za okres, kiedy pozostawał w nieświadomości co do stanu o ciąży pracownicy. Natomiast od momentu powzięcia wiedzy o ciąży pracodawca nie może twierdzić, że nie miał możliwości rozwiązania sporu w sposób nieobciążający finansowo, skoro mógł uznać powództwo.

Należy też zwrócić uwagę, na utrwalony pogląd, że o sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Innymi słowy, pozbawienie pracownika szczególnie chronionej ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie.

Z tych względów orzeczono, jak w sentencji.

ł.n

[a]