

Skład sądu orzekającego przy odszkodowaniu dla pracownika - wyrok SN**Patrycja Szalas, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner**

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.).

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku III PK 92/17 z 4 października 2018 r.

Pracownik był zatrudniony w urzędzie miejskim na podstawie aktu mianowania z 4 lipca 1990 r. na stanowisku kierownika Wydziału Ochrony Środowiska, Działalności Gospodarczej i Rolnictwa. 19 kwietnia 2010 r. burmistrz podjął decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przy wydaniu ostatecznie unieważnionej decyzji (art. 55 ust. 5 pkt 3 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone pracownikowi 11 maja 2010 r.

Pracownik odwołał się od rozwiązania umowy o pracę do sądu rejonowego, który wyrokiem z 27 czerwca 2011 r. przywrócił go do pracy na tych samych warunkach płacy i pracy u pracodawcy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 15 135 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy.

Pracownik dodatkowo wystąpił przeciwko pracodawcy do sądu rejonowego żądając na podstawie art. 415 Kodeksu cywilnego zasądzenia na jego rzecz odszkodowania uzupełniającego w kwocie 85 442,57 zł za szkody majątkowe wywołane deliktowym rozwiązaniem stosunku pracy oraz zadośćuczynienia w kwocie 15 000 zł z tego samego tytułu.

20 października 2016 r. sąd rejonowy oddalił powództwo. Wskazał, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem była uzasadniona, z wyjątkiem przekroczenia miesięcznego terminu rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Tym samym, działanie pracodawcy nie było umyślne a roszczenie dochodzone przez pracownika w trybie art. 415 K.c. jest bezzasadne. Sąd I instancji orzekł w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

30 maja 2017 r. sąd okręgowy oddalił apelację pracownika od wyroku oddalającego powództwo w I instancji. Podobnie jak sąd rejonowy, stanął na stanowisku, że pracownik nie udowodnił przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Istniały usprawiedliwione przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (naganne wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez wydanie unieważnionej decyzji administracyjnej), co równoznaczne jest z tym, że nie doszło do umyślnego naruszenia przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy z zamiarem wyrządzenia pracownikowi szkody. Sąd II instancji orzekł w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

Pracownik wniósł skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, w której podniósł, że w sprawie zachodziła nieważność postępowania wynikająca z wyrokowania przez sąd I instancji w składzie ławniczym zamiast w składzie jednoosobowym.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 4 października 2018 r. oddalił skargę kasacyjną pracownika. W uzasadnieniu wskazał, że w sprawie występował powód będący pracownikiem oraz pozwany pracodawca, którzy pozostawali w sporze o uzupełniające roszczenie odszkodowawcze z zakresu prawa pracy. Pomimo że sporne roszczenie z tytułu szczególnie nagannego nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy było dochodzone na podstawie przepisów K.c., sprawa bez wątplenia podlegała prawu pracy i rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym. Wynika to z tego, że sprawa dotyczyła potrzeby osądzenia sporu o odszkodowanie nie tylko w ujęciu przepisów Kodeksu pracy, ale także w rozumieniu K.c.

Nie ma też ustawowego 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 K.p. albo art. 56 K.p. W ocenie Sądu Najwyższego, sprawy z zakresu prawa pracy o uzupełniające

roszczenia odszkodowawcze, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie przepisów K.c. w związku z art. 300 K.c. wiążą się z co najmniej dwiema skomplikowanymi kwestiami prawnymi.

Wymagają one takiego samego lub większego wysiłku ze strony sądu, który ma prawidłowo rozstrząść tego typu spory. Chodzi zarówno o „typowe” odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia, jak i rozwiązanie stosunku pracy dochodzonego na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

KOMENTARZ EKSPERTA

PATRYCJA SZALAŚ, PRAWNIK W WARSZAWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

W sprawach z zakresu prawa pracy orzeka skład ławniczy. Wynika to ze specyfiki spraw pracowniczych, które obok spraw z zakresu prawa rodzinnego oraz karnego, są rozstrzygane z udziałem ławników. Pracownicza i prawniczo złożona natura spornych roszczeń wynikających z relacji pracodawca – pracownik przemawia za ich rozpoznaniem przez sądy pracy w powiększonym („mocniejszym”) składzie ławniczym. Nie jest on przy tym zastrzeżony wyłącznie dla roszczeń dochodzonych na podstawie Kodeksu pracy, ale przewidziany został także dla wszelkich innych roszczeń w relacjach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W przywołany wyrok Sądu Najwyższego sprawa dotyczyła odszkodowania uzupełniającego dochodzonego przez pracownika od pracodawcy, na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w ramach odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec pracownika. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że sprawa ta podlega pod prawo pracy a w konsekwencji winna zostać rozpoznana jako sprawa pracownicza przez sąd w skład jednego sędziego oraz dwóch ławników. Należy się zgodzić z Sądem Najwyższym, że skład ławniczy zarezerwowany został dla szerokiego zakresu spraw pracowniczych i obejmuje roszczenia pracownika wobec pracodawcy (oraz na odwrót), niezalenie od podstawy bądź tytułu prawnego. Sąd Najwyższy przesądził jednocześnie, że spory pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (spory pracownicze) to nie tylko te wynikające bezpośrednio z Kodeksu pracy, ale także wszelkie inne spory powiązane ze stosunkiem pracy dochodzone na podstawie Kodeksu cywilnego. Trudno mówić o tym, by skład ławniczy miał szansę spełnić swoją społeczną funkcję, gdyby ograniczony został tylko do wybranych spraw pracowniczych stricte związanych oraz ograniczonych wyłącznie do Kodeksu pracy.

Źródło: <https://www.rp.pl/Firma/302279944-Sklad-sadu-orzekajacego-przy-odszkodowaniu-dla-pracownika---wyrok-SN.html?cid>