

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda T. Ś. kwotę 7.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony (pkt 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.400 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Przed rozpoczęciem pracy u pozwanej powód pracował w okresie od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 lipca 2012 roku w Hotelu (...) z siedzibą w R. jako konserwator-malarz. Była to druga umowa zawarta między powodem a Hotelem (...) z/s w R.. Była to umowa na okres dwuletni, pierwsza była umową na okres próbny dwóch miesięcy. Powód uległ wypadkowi samochodowemu, po czterech miesiącach zwolnienia chorobowego wrócił do pracy, gdzie poinformowano go, że „musi przejść” do firmy (...), tak jak reszta działu technicznego. Stosunek pracy ustalił w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. tj. na mocy porozumienia stron.

Powód T. Ś. został zatrudniony w pozwanej Spółce (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Zgodnie z ustalonymi warunkami zatrudnienia, powód miał wykonywać pracę pracownika technicznego – malarza, z wynagrodzeniem miesięcznym 2.160 zł brutto wraz z dodatkiem i premią uznaniową w kwocie 240 zł brutto miesięcznie. Miejscem wykonywania pracy miał być Hotel (...). Strony ustaliły dwutygodniowy okres wypowiedzenia niniejszej umowy. Powód wykonywał tę samą pracę w tym samym miejscu, co na podstawie zawartych wcześniej umów z Hotelem (...). Powód miał świadomość, że zawiera umowę terminową, nie zależało mu na zawarciu umowy na czas nieokreślony. Umowa została zawarta na okres 4 lat i 5 miesięcy na prośbę powoda z uwagi na osiągnięcie przez niego z upływem tego czasu wieku emerytalnego. Powodowi w głównej mierze zależało, aby zawrzeć umowę obejmującą okres do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego przez powoda. Powód nie występował o zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie liczył na zawarcie takiej umowy, stwierdził że zawarcie umowy na czas określony do 31.12.2016 roku będzie wystarczające do czasu przejścia na emeryturę.

Umowy z byłymi pracownikami Hotelu (...) były zawierane na okres próbny dwóch miesięcy bądź na czas określony dwóch lat, dopiero po okresie dwuletnim na czas nieokreślony. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy na czas określony, pozwany nie mógł z nim zawrzeć umowy na czas nieokreślony, jedynie w drodze wyjątku, na jego prośbę umowa obejmowała okres ponad 4 lat, tak by miał gwarancję, że przepracuje do emerytury.

Orzeczeniem z dnia 3 września 2012 roku (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w R. postanowił o niepełnosprawności powoda w stopniu umiarkowanym. W orzeczeniu wskazano, iż jest on zdolny do zatrudnienia w warunkach pracy chronionej. Orzeczenie zostało wydane do dnia 30 września 2013 roku, a następnie przedłużone kolejnym orzeczeniem do dnia 30 września 2015 roku.

W okresie zatrudnienia pojawiały się zastrzeżenia co do jakości wykonywanej pracy przez powoda. Na stanowisku malarza pracowało razem z powodem trzech pracowników. Po przeprowadzonym remoncie, w Hotelu było już mniej pracy. Oprócz powoda zwolniono jeszcze jednego pracownika na stanowisku malarza, obecnie w tym charakterze zatrudniona jest tylko jedna osoba.

W związku z uwagami co do pracy powoda oraz ograniczeniem ilości pracowników podjęta została decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Po 3-4 miesiącach oceny pracy zwolniono część pracowników zatrudnionych przez firmę (...), początkowo był ich 16-18 a zostało 12. Nadto przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była okoliczność orzeczenia wobec powoda stopnia niepełnosprawności, który wiązał się z zapewnieniem mu odpowiednich

warunków pracy, na co Prezes pozwanego pracodawcy nie wyraził zgody. Niepełnosprawność powoda wiązała się z zapewnieniem mu opieki lekarskiej oraz zatrudnieniem osoby, która pomagałaby w pracy chociażby z dźwiganiem 10 kg bańki z farbą. Powód był informowany o zastrzeżeniach i uwagach co do jego pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jedynie częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że nie ma podstaw uzasadniających potraktowanie zawartej między powodem a pozwanym umowy o pracę, jako umowy na czas nieokreślony. W ocenie Sądu z treści przedmiotowej umowy o pracę wyraźnie wynika, iż jest to umowa o pracę zawarta na czas określony. Warunki formalne jej zawarcia zostały w pełni spełnione, a skrócony okres wypowiedzenia został przewidziany zgodnie z obowiązującą w tym zakresie klauzulą ustawową (art. 33 k.p.). Nadto sam powód przyznał, że nie był zainteresowany zawarciem umowy nieterminowej, a jedynie takiej, która zapewniłaby zatrudnienie do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. W związku z powyższym Sąd nie uwzględnił w tym zakresie żądania, wyrażonego w pozwie przez pełnomocnika powoda. Tym samym Sąd rozstrzygnął przedmiotowy spór w oparciu o przepisy dotyczące umów o pracę zawartych na czas określony, co zostało jednoznacznie zaakcentowane w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Sąd podniósł, że przepis art. 39 k.p. wprowadza zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zaznaczył przy tym, że ochrona przysługująca na podstawie art. 39 dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie każdej dozwolonej umowy o pracę, a w tym także umowy na czas określony.

Sąd podkreślił, że ochrona szczególna trwałości zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym jest ochroną bezwzględna. Oznacza to, że w okresie wypowiedzenia obowiązuje zakaz składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Zakaz wypowiedzania obejmuje 4 lata wstecz licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego. Powód w dniu 30 marca 2013 roku ukończył 63 lata, a oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca złożył mu w dniu 11 października 2013 roku, a zatem już w okresie, w którym powód był objęty ochroną przedemerytalną. Zgodnie z art. 24 ust. 1b pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (t. j. Dz. U. 2013, poz. 1440) wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 stycznia 1950 r. do dnia 31 marca 1950 r. wynosi co najmniej 65 lat i 9 miesięcy.

Poza przesłanką osiągnięcia wieku emerytalnego Sąd wymienił także drugi niezbędny warunek uzyskania ochrony przewidzianej w art. 39 k. p., którym jest odpowiedni staż pracy. Pracownik winien posiadać okres zatrudnienia umożliwiający mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Przy czym do objęcia tym zakazem nie jest wymagane, aby pracownik miał okres pracy niezbędny do uzyskania prawa do emerytury już na 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Wystarczy taki okres, że po doliczeniu do niego 4 lat pracy w dniu osiągnięcia wieku emerytalnego łączny okres zatrudnienia wystarczy do nabycia prawa do emerytury.

Zdaniem Sądu, intencją powoda przy zawieraniu umowy o pracę z pozwanym było zapewnienie sobie bezpieczeństwa zatrudnienia do czasu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego. Co więcej, sam pracodawca przyznał, że umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy (bo ponad czteroletni), niż z pozostałymi pracownikami, na wyraźną prośbę powoda, na co pracodawca przystał.

Sąd w pełni podzielił wykładnię Sądu Najwyższego, wedle której funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2012 r. sygn. PK 145/12 LEX nr 1284682, wyrok SN z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 OSNP 2004 Nr 5, poz. 86). Zdaniem Sądu niewątpliwie w przypadku powoda,

ochrona ta winna być zapewniona. W obecnych realiach powód, biorąc pod uwagę stosunkowo krótki czas jaki pozostał mu do nabycia prawa do emerytury, miałby bowiem problem ze znalezieniem zatrudnienia. Tym bardziej byłoby to utrudnione z uwagi na orzeczoną niepełnosprawność i związaną z tym konieczność zapewnienia odpowiednich warunków pracy.

Sąd Rejonowy skonkludował, że pracodawca naruszył w przypadku powoda zakaz wynikający z art. 39 k.p. a jednocześnie nie wystąpiły okoliczności, uchylające ten zakaz, wynikające z art. 40 i 41¹ § 1 kodeksu pracy. W przedmiotowej sprawie najistotniejszą bowiem kwestią było wypowiedzenie przez pracodawcę zawartej z powodem umowy o pracę wadliwie z uwagi na dokonanie tej czynności w okresie objętym zakazem z uwagi na ochronę przedemerytalną powoda. Bez znaczenia na gruncie przedmiotowej sprawy zdaniem Sądu pozostawały okoliczności odnoszące się do wskazania przyczyn wypowiedzenia. Jak wynika z zeznań pracownika pozwanego, powód nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków a nadto zostało wobec niego wydane orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W ocenie Sądu okoliczności te, polegające na nienależytym wywiązywaniu się przez powoda z obowiązków pracowniczych, w żaden sposób nie znajdują odzwierciedlenia w przedłożonych aktach osobowych powoda. Co do kolejnej z podanych przyczyn, Sąd zauważył, że zgodnie z wydanymi orzeczeniami o niepełnosprawności powód był zdolny do zatrudnienia, a tym samym nie zostało mu przyznane prawo do renty, które uzasadniałoby wyłączenie stosowania przepisu o ochronie przedemerytalnej.

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez pracodawcę w sposób wadliwy. Zdaniem Sądu, co również zostało przyznane przez pracownika pozwanego, główną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była orzeczona wobec powoda niepełnosprawność i związana z tym konieczność zapewnienia mu warunków pracy chronionej. Na powyższe pozwany pracodawca nie przystał. Ponadto jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmniejszenie liczby pracowników, co również w świetle przepisów prawa pracy nie uzasadnia możliwości wypowiedzenia umowy pracownikowi będącemu w wieku przedemerytalnym.

Przywołując podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd zważył, że pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych przysługuje, w razie wadliwego rozwiązania takiej umowy wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzianiu tych umów pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Odszkodowanie przysługuje za sam fakt wadliwego wypowiedzenia, które doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę. Powyższe uzasadniało więc zdaniem Sądu I instancji zasądzenie na rzecz powoda trzymiesięcznego odszkodowania w wysokości 7.200 zł. uwzględniającej miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.400 zł. określonej warunkami umowy o pracę. Co do pozostałej kwoty żądanego odszkodowania, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, z uwagi na fakt, iż przepis art. 50 § 4 k.p. ustanawia maksymalną kwotę odszkodowania, jaka mogła być przyznać w tego typu sprawie.

O obowiązku zwrotu kosztów postępowania orzeczono na podstawie 100 k.p.c. Powód wygrał proces częściowo, jednakże Sąd uznał, że należy mu się zwrot poniesionych kosztów, na które złożyły się kwota 120 złotych (dwukrotność stawki) tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalona na podstawie paragrafu 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z paragrafem 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt 1, 3 i 4 wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi apelacja zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 477¹ k.p.c. i art. 193 § 3 k.p.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, podczas gdy roszczenie to nie było objęte zakresem powództwa oraz nie jest roszczeniem alternatywnym uzasadniającym jego zasądzenie z urzędu;

2) naruszenie prawa materialnego art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 39 k.p. poprzez jego zastosowanie i art. 264 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, pomimo iż roszczenie to nie zostało skutecznie zgłoszone oraz jest spóźnione;

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie pkt 1 i 4 zaskarżonego orzeczenia, ewentualnie jego zmianę oraz zmianę pkt 3 zaskarżonego orzeczenia stosownie do wyniku postępowania przed Sądem I instancji, a także zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik powoda wniósł oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie kosztów postępowania za II instancję wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Na wypadek nie podzielenia tego stanowiska pełnomocnik powoda wniósł o zwrócenie się przez Sąd Okręgowy do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności art. 50 § 3 kp z Konstytucją RP. Pełnomocnik powoda wywiódł, iż należałoby ustalić, czy art. 50 § 3 kp w zakresie jakim pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest zgodny z art. 2, art. 67 ust. 1 i 2, art. 68 ust. 3 oraz art. 23 i art. 32 Konstytucji RP. Skoro bowiem z możliwości dochodzenia roszczeń z art. 45 kp korzystają pracownicy podlegający bezwzględnej ochronie będący zrzeszonymi w związkach zawodowych, rodzi się pytanie, dlaczego tego rodzaju ochronie nie podlegają pracownicy również bezwzględnie chronieni z uwagi na pozostawanie w 4 letnim okresie do nabycia prawa do emerytury.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania, zgodnie z którą przedmiot orzekania nie może być różny od przedmiotu procesu (zob. H. Pietrkowski, *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*, wyd. 4, Warszawa 2009, s. 401). Oznacza to, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie (*ne eat iudex ultra petita partium*). Rozstrzygając merytorycznie sprawę sąd nie może orzekać o czymś innym niż żądał powód, ani w rozmiarze większym niż zgłoszone żądanie (tj. wbrew żądaniu powoda art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), bez względu na to, czy ustalenia faktyczne poczynione przez sąd uzasadniałyby wystąpienie z jeszcze innym roszczeniem lub z tym samym roszczeniem, ale w większym zakresie. Konieczność zachowania zgodności przedmiotu wyrokowania z przedmiotem procesu dotyczy także podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Nie jest zatem dopuszczalne uwzględnienie powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (wyr. SN z 27.3.2008 r., II CSK 524/07, L.; wyr. SN z 18.3.2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006, Nr 2, poz. 38). Do naruszenia powyższych zasad dochodzi także wtedy, kiedy sąd orzeka na podstawie przeprowadzonych z urzędu dowodów na okoliczności, które nie wchodziły w zakres podstawy faktycznej żądania powoda (wyr. SN z 24.11.2009 r., V CSK 169/09, L.). Nie stoi natomiast w sprzeczności w rozważaną zasadą zastosowanie przez sąd innej niż wskazana przez powoda podstawy prawnej (wyr. SN z 12.12.2008 r., II CSK 367/08, L.).

Żądanie wraz z przytoczeniem okoliczności faktycznych, które żądanie to uzasadniają, formułowane jest przez powoda w pozwie (art. 187 § 1 k.p.c.), przy czym może ono ulegać zmianom w toku postępowania (por. art. 193, 355 k.p.c.). Mogą być to również fakty powołane przez pozwanego i przyznane przez powoda (wyr. SN z 25.2.2010 r., V CSK 297/09, niepubl.). Z tego względu należy uznać, że zakres orzekania powinien odpowiadać żądaniu istniejącemu w dacie zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

Niemniej jednak zasada związania sądu żądaniem nie jest bezwzględna. W szczególności wskazać należy przepis art. 477¹ k.p.c., według którego sąd w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy może uwzględnić inne roszczenie alternatywne pracownika niż żądanie zgłoszone w pozwie, a które okazało się bezzasadne.

Roszczenie alternatywne ma miejsce wówczas, gdy pracownikowi przysługuje kilka roszczeń pozostających w takim związku, że pracodawca może zwolnić się od obowiązku poprzez spełnienie jednego z nich, ale wybór roszczenia należy do pracownika (por. T. Demendecki, [w:] Jakubecki, KPC. Praktyczny komentarz, 2005, s. 674). Przysługujące pracownikowi alternatywne roszczenia mogą być zatem rozumiane jako te, które są wyraźnie przewidziane i określone w prawie pozytywnym oraz te, które nie mają takiej cechy, lecz są alternatywne z samej natury, to znaczy, że realizacja jednego z tych roszczeń zwalnia tym samym dłużnika (pracodawcę) z innego świadczenia (roszczenia alternatywnego). Przykładowo sąd może uwzględnić zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy, roszczenie odszkodowawcze, jeżeli przywrócenie do pracy okaże się niemożliwe lub niecelowe (por. stanowisko SN wyrażone w uzasadnieniu wyr. z 19.5.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 243). Za fakultatywnym charakterem rozpoznania przez sąd innego roszczenia alternatywnego przysługującego pracownikowi opowiada się orzecznictwo (por. wyr. SN z 26.9.2000 r., I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 189), jeżeli pracownik będący stroną powodową jednoznacznie formułuje żądanie. Nie można jednak wbrew wyraźnej woli uprawnionego pracownika orzec o roszczeniu, którego on nie żąda (wyr. SN z 8.1.2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009, Nr 5-6, poz. 57; por. uzasadnienie uchw. SN z 5.5.2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009, Nr 23-24, poz. 304).

W powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. I PK 192/07 OSNAPiUS 2009 nr 5-6, poz. 57, str. 178, Legalis Numer 125884 – co słusznie podnosi skarżący – wskazano wprost, iż po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem (poza sytuacją określoną w art. 50 § 5 k.p.) nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i dlatego, gdy pracownik ogranicza powództwo tylko do tego roszczenia, to niemożliwe jest zastosowanie przez sąd pracy art. 477[1] k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. Roszczenie o odszkodowanie z art. 50 § 3 kp nie jest bowiem roszczeniem alternatywnym wobec roszczenia o przywrócenie do pracy i nie może być zasądzone z urzędu na rzecz pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego, wydając zaskarżone rozstrzygnięcie Sąd I instancji zasad tych w sposób nieuzasadniony nie zastosował.

Jak wynika wprost z treści pozwu T. Ś. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 11 października 2013 roku, ewentualnie po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, gdyż w jego ocenie, umowa łącząca strony w rzeczywistości zawarta została na czas nieokreślony. W toku procesu pismem z dnia 11 marca 2014 r. złożonym na rozprawie pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu poprzez zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Ostatecznie, po ustnym sprecyzowaniu roszczenia na rozprawie, powód zażądał z tego tytułu kwoty 12.000 zł (5 m-cy x 2.400 zł), co znalazło swoją podstawę materialną w art. 47 zd. 2 k.p.

W konsekwencji takiej postawy procesowej powoda (abstrahując od prawidłowości i skuteczności rozszerzenia powództwa w dniu 11 marca 2014 r. w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) roszczenie o odszkodowanie z art. 50 § 3 k.p. nigdy nie było przedmiotem niniejszego postępowania. Nie zostało ono w ogóle zgłoszone, nawet w sposób alternatywny, ewentualny czy dorozumiany. Wobec tego i zgodnie z art. 321 k.p.c. nie mogło stanowić podstawy orzekania. Na gruncie rozpoznawanej sprawy – co na tym etapie procesu jest już bezsporne - rozwiązaniu uległa umowa o pracę zawarta na czas określony. Powód po konsultacji z fachowym pełnomocnikiem żądał tylko przywrócenia do pracy, a więc roszczenia nieprzewidzianego (poza sytuacją określoną w art. 50 § 5) w Kodeksie pracy. Dopuszczalne było więc tylko powództwo o odszkodowanie - art. 50 § 3 k.p. Tego roszczenia powód jednak nie zgłosił. Brak było zatem podstaw do uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, jak i do zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisu art. 477¹ k.p.c. gdyż powodowi wobec wypowiedzenia umowy terminowej nie służyły żadne roszczenia alternatywne, a tylko jedno - o odszkodowanie.

Wskazać również należy, iż powód musi się liczyć ze skutkami procesowymi żądania przy którym obstaje. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem, poza wyjątkiem zawartym w art. 477¹ k.p.c., ma bowiem w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 11 kwietnia 2014 r. I ACa 1574/13 LEX nr 1459096)

Zaskarżony wyrok w powyższych warunkach nie mógł zatem się ostać.

W przedmiocie żądania strony powodowej zwrócenia się przez Sąd Okręgowy do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności art. 50 § 3 k.p. z Konstytucją RP podnieść należy, iż w istocie ustawodawca potraktował w sposób szczególny skutki niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikami szczególnie chronionymi wskazanymi w art. 50 § 5 k.p. W odniesieniu tylko do tych pracowników przewidział możliwość odpowiedniego stosowania art. 45 k.p., a więc dochodzenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy - przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Warto zwrócić uwagę na stopniowe rozszerzanie zakresu podmiotowego komentowanego unormowania. Pierwotnie w art. 50 § 5 k.p. uwzględniano jedynie pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. W wyniku nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U Nr 154 poz. 1805) uzupełniono treść tego przepisu poprzez wskazanie w nim także pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Wreszcie w wyroku z dnia 12 lipca 2010 r. (P 4/10 Dz.U. 135 poz 912 OTK –A 210, nr 6 poz. 58) Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z art. 2 i art. 59 Konstytucji RP przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomijał prawo pracownika -działacza związkowego do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami ochronnymi zawartymi w ustawie o związkach zawodowych. W następstwie tego wyroku w dniu 26 maja 2011 r. (Dz.U nr 144 poz. 855) ustawą o zmianie ustawy - Kodeks pracy dokonano kolejnej nowelizacji art. 50 k.p., uwzględniającej w § 5 tego przepisu również pracowników w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych (por. Zbigniew Góral Komentarz do art.50 Kodeksu pracy w „Kodeks pracy. Komentarz”, Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Gładoch M., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T. Opublikowano: LEX, 2014). Niemniej jednak zakres podmiotowy roszczenia o przywrócenia do pracy przewidzianego w art. 50 § 5 k.p. nadal jest ściśle określony. Także w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z pracownikiem w wieku przedemerytalnym wbrew zakazowi z art. 39 k.p. wiąże się tylko z roszczeniem odszkodowawczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r. II PK 82/11 LEX nr 1104490, G.Prawna (...)). Skoro zatem w świetle wskazanego orzeczenia zgodność z Konstytucją art. 50 § 3 k.p. we wspomnianym zakresie nie budzi wątpliwości brak jest podstaw do kwestionowania tego stanu rzeczy przez Sąd Okręgowy w przedmiotowej sprawie.

Mając powyższe na uwadze i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1, oddalając powództwo oraz w punkcie 3, zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 490), uwzględniając roszczenie pierwotnie zgłoszone.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia.