

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 18 czerwca 2009 r.

I PZP 2/09

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski, Jerzy Kwaśniewski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca, uzasadnienie), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 czerwca 2009 r. sprawy z powództwa Jerzego G. przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej Poczta Polska Centrum Zarządzania Bezpieczeństwem w W. Oddziałowi Regionalnemu w K. o odszkodowanie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 7/08,

„Czy w sytuacji przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, pracownik nabywa prawo do dochodzenia odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego stosowanego przez art. 300 Kodeksu pracy, ponad przysługujące mu zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy?”

p o d j ą ł uchwałę:

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 wypowiedaniu 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.

U z a s a d n i e n i e

Zagadnienie prawne zostało przez Sąd Okręgowy w Katowicach zawarte w następującym pytaniu, „czy w sytuacji przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, pracownik nabywa prawo do dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego stosowanego przez art. 300 kodeksu pracy, ponad przysługujące mu zgodnie z art. 47 kodeksu pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy?”. Następnie zostało ono przekazane przez skład trzyosobowy Sądu Najwyższego w trybie art. 390 § 1 k.p.c. do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu. Zagadnienie to ujawniło się w sprawie zawierającej skąpe ustalenia faktyczne, które skład powiększony Sądu Najwyższego w celu bliższego oglądu sprawy uzupełnił, co było możliwe jednak tylko w ramach dostępnego w sprawie materiału dowodowego.

Powód Jerzy G. w dniu 15 lutego 2008 r. (data wpływu) skierował przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” - Centrum Zarządzania Bezpieczeństwem w W. Oddziałowi Regionalnemu w K. pozew o zapłatę kwoty 20.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia jego wniesienia, tytułem odszkodowania za okres pozostawania bez pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony, ponad okres, za który uzyskał wynagrodzenie wypłacone mu dobrowolnie przez pozwanego pracodawcę na podstawie art. 47 k.p., w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu tego roszczenia powód powołał się wyłącznie na wyrok Sądu Rejonowego w Chorzowie z dnia 3 sierpnia 2007 r. przywracający go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w którym nie zasądzono na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Do wyroku tego nie sporządzono uzasadnienia, a z dostępnego materiału wynika jedynie, iż orzeczenie to uprawomocniło się 27 września 2007 r., co ten Sąd Rejonowy potwierdził 21 stycznia 2008 r.

Według twierdzeń powoda, zawartych w jego apelacji złożonej w sporze o odszkodowanie, wyrok przywracający go do pracy został wykonany przez pozwanego „dopiero 22 stycznia 2008 r. bowiem na skutek działania pełnomocnika pozwanego, który uchylał się od odbioru korespondencji w sprawie skutkowało to brakiem możliwości uzyskania przez powoda prawomocnego wyroku, a co za tym idzie przywrócenia do pracy”. W tym miejscu warto zauważyć, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika w wykonaniu prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, jeżeli pracownik w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgło-

sił gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 48 § 1 k.p.). W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie skorzystał z tej możliwości po upływie 7 dni od daty uprawomocnienia się z dniem 27 września 2007 r. wyroku przywracającego do pracy powoda, który jednak po uprawomocnieniu się tego orzeczenia dalej pozostawał bez pracy - zgodnie z jego twierdzeniami - „do stycznia 2008 r.” Według powoda, Sąd Rejonowy w Chorzowie wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2007 r. przywracającym powoda do pracy uznał, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę było bezpodstawne i bezzasadne, co naraziło „na stan niedostatku jaki dotykał powoda przez cały czas pozostawania przez niego bez pracy”. Powód utrzymywał także, że „czynił wszelkie możliwe starania o podjęcie innej pracy na czas trwania procesu ale niestety niesukrotnie. Brak jakichkolwiek środków do życia powodował, iż po stronie powoda powstały różnego rodzaju zadłużenia wynikające z niezachowania terminów związanych z bieżącymi opłatami z tytułu czynszu, za energię elektryczną, gaz itp. Ponadto w związku z koniecznością zaspokajania przez powoda elementarnych potrzeb życiowych zmuszony on był dokonywać pożyczek u osób trzecich”. W konsekwencji twierdził, że „zachodzi ścisły związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy bezzasadnym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę z powodem a stanem niedostatku w jakim powód znajdował się w okresie pozostawania bez pracy”, a strona pozwana „doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę jest niezgodne z przepisami kodeksu pracy, jest całkowicie nieuzasadnione oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”. Równocześnie utrzymywał, że „brak po stronie pozwanego zawarcia z powodem satysfakcjonującej go ugody oraz nieprzejednane stanowisko jakie strona pozwana cały czas reprezentowała doprowadziło w konsekwencji do zupełnie niepotrzebnego procesu, który w konsekwencji trwał 8 miesięcy”.

W takim stanie sprawy powód w sporze o odszkodowanie na rozprawie w dniu 12 czerwca 2008 r. przed Sądem Rejonowym - Sądem Pracy Katowice - Zachód w Katowicach oświadczył, że po rozwiązaniu umowy o pracę „od maja 2007 r. do stycznia 2008 r. pozostawał bez pracy z winy pozwanego”, która polegała na tym, że „wręczył mi on wypowiedzenie”. Sąd ten oddalił wniosek dowodowy powoda o dołączenie akt sprawy [...], w której zapadł prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Chorzowie przywracający powoda do pracy, przez co w sprawie stanowiącej podłoże rozstrzyganego zagadnienia prawnego nie ustalano okoliczności, które doprowadziły

do wydania wyroku przywracającego powoda do pracy, takich: jak data, okres i termin wypowiedzenia, jego przyczyny, a także potwierdzonych przez ten Sąd wad tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, tj. czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, czy naruszało przepisy o wypowiedzaniu. Wedle twierdzeń powoda, wypowiedzenie mu umowy o pracę było „niezgodne z przepisami kodeksu pracy, całkowicie nieuzasadnione oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”. Ponadto z pisma pozwanego skierowanego do powoda w dniu 11 lutego 2008 r., wynika, że zgodnie z art. 47 k.p. za czas pozostawania bez pracy przysługuje powodowi jednomiesięczne wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop w kwocie 3.578,08 zł. Otrzymanie tego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powód potwierdził na rozprawie w dniu 12 czerwca 2008 r.

Następnie uznając, iż strony nie zgłosiły dalszych wniosków dowodowych, Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 12 czerwca 2008 r. oddalił powództwo o odszkodowanie za dalszy okres pozostawania bez pracy, przyjmując, że brak było podstaw do stwierdzenia „aby pozwany dopuścił się wobec powoda czynu niedozwolonego w rozumieniu art. 415 k.c. wobec czego brak jest podstaw do ustalenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej”. Sąd ten uznał, iż przepisy prawa cywilnego nie mogą stanowić podstawy do dochodzenia dalszego odszkodowania za okres pozostawania bez pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony, ponad dobrowolnie wypłacone mu przez pracodawcę jednomiesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Sąd ten argumentował, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę nie stanowi czynu niedozwolonego, skoro jest to czynność przewidziana przepisami prawa pracy. Następnie odwołał się do utrwalonego w orzecznictwie i doktrynie stanowiska, iż - wobec kompleksowego uregulowania w Kodeksie pracy roszczeń majątkowych przysługujących pracownikowi z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę - nie ma podstaw do stosowania „przepisów prawa cywilnego” w zakresie dalszej odpowiedzialności odszkodowawczej i oddalił powództwo „jako niezasadne w oparciu o Art. 415 kc w związku z Art. 300 kp”.

Przy rozpoznaniu apelacji powoda od tego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach uznał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, które zawarł w przedstawionym pytaniu prawnym, które następnie skład trzosobowy Sądu Najwyższego przekazał w niezmienionej formie i treści do rozstrzygnięcia składowi

powiększonemu tego Sądu w trybie art. 390 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu tego zagadnienia prawnego wskazano, że źródłem wątpliwości jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A 2007 nr 10, poz. 128, powoływany dalej jako wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05), w którym Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż „art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. 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”.

Uznając potrzebę rozstrzygnięcia przekazanego zagadnienia prawnego wyrażone zostało zapatrywanie, iż wywołana powołanym orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego „zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej celem usunięcia stanu niekonstytucyjności winna dotyczyć również art. 47 Kodeksu pracy. Pracownik przywrócony do pracy, uzyskuje, bowiem również limitowane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nierekompensujące mu poniesionej szkody. Problem dotyczy nie limitowania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (czym zajmował się Trybunał Konstytucyjny wcześniej), ale dochodzenia roszczeń odszkodowawczych obok wynagrodzenia w oparciu o odpowiednio stosowane przepisy kodeksu pracy”. W dalszej części swoich wywodów Sąd drugiej instancji zreferował zasadnicze wątki uzasadnienia wyżej powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego art. 58 k.p. „w związku z art. 300 k.p.”.

Powołany jako podłoże oraz uzasadnienie zagadnienia prawnego interpretacyjny wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, nie dotyczył wykładni art. 47 k.p., przeto nie jest adekwatny dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego. Tym niemniej warto podkreślić, że także w motywach tego orzeczenia interpretacyjnego, które bywa niekiedy traktowane „identycznie, jak każda inna forma wykładni niewiążącej” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I CO 7/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 14), Trybunał Konstytucyjny zawarł pewne konstatacje dotyczące skutków nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, podkreślając, że „ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypo-

wiedzenia miałyby racjonalne i spójne systemowo uzasadnienie”, a „przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy, eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, przeto od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika”. Ponadto ten interpretacyjny wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył oceny rozmiaru przysługujących pracownikowi roszczeń odszkodowawczych w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, gdy wskutek sądowego osądzenia roszczeń zgłaszanych przez pracownika nie doszło do przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach (do restytucji stosunku pracy na podstawie orzeczenia sądu pracy), ale do zasądzenia przez sąd pracy roszczeń odszkodowawczych wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, ma zatem określony w nim walor prawny wyłącznie w odniesieniu do art. 58 k.p. oraz interpretacyjnie przesądza, że limitowany rozmiar sankcji odszkodowawczych określony w tym przepisie może podlegać „w związku z art. 300 k.p.” modyfikacjom z uwzględnieniem cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania ze względu na konstytucyjne zasady ochrony praw majątkowych pracownika oraz sprawiedliwości społecznej (art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP). Dotyczy to jednak sankcji odszkodowawczych w razie bezprawnego natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności „gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego”.

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.). Należy podkreślić, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony radykalnie różni się od natychmiastowego „zerwania” przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest w judykaturze traktowane jako „zwykły”, tj. prawem przewidziany sposób prowadzący do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy na czas nieokreślony, który wprawdzie wymaga wskazania oraz istnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, tyle że nie musi ona być szczególnie istotna, mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, byleby wypowiedzenie nie było arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, poz. 34). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia nie pozbawia pracownika zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, ale ustanie stosunku pracy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, w którym pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). Wszystko to sprawia, że pracownik nie powinien biernie oczekiwać na wynik sporu sądowego z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, którego nie powinno obarczać większe - niż wynikające z wyraźnych unormowań prawa pracy - ryzyko nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem skorzystania z tego „zwykłego” sposobu rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji w razie przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy po uznaniu przez sąd pracy, że „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu w tym trybie, ustawodawca przewidział modyfikowaną wysokość obowiązku zapłaty przywróconemu do pracy pracownikowi ograniczonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Ta zasada ograniczonego świadczenia pracodawcy nie powinna być nadmiernie poszerzana także z tego względu, że pracownik ma nieograniczoną i pełną wolność rozwiązywania za wypowiedzeniem umów o pracę, co wyklucza uznanie zasadności potencjalnych roszczeń pracodawcy z tytułu skorzystania przez pracownika ze swobodnego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nawet wtedy, gdy taka „utrata” pracownika pociąga za sobą niekorzystne skutki dla pracodawcy.

Istotny jest także walor prawny orzeczeń sądów pracy o przywróceniu do pracy, które prowadzą do ponownego zatrudnienia (reaktywacji stosunku pracy) po zgłoszeniu przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Orzeczenia restytucyjne mają inną wartość faktyczną i normatywną dla pracownika od uzyskanych świadczeń odszkodowawczych, których celem jest rekompensowanie skutków trwałej utraty dotychczasowego zatrudnienia oraz potencjalnych trudności w znalezieniu innego zajęcia za-

robkowego. W przypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy pracownik odzyskuje bowiem zatrudnienie na poprzednich warunkach pracy i płacy, co rekompensuje mu tę niejako podstawową szkodę wyrządzoną przez pracodawcę, który - wypowiadając umowę o pracę na czas nieokreślony bez uzasadnienia lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę - zmierzał do pozbawienia pracownika zatrudnienia oraz środków utrzymania z rozwiązanego stosunku pracy. Już te wstępne sygnalizacje sprawiają, że nie jest trafne ani adekwatne bezrefleksyjne powołanie się na motywy interpretacyjnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, który nie dotyczył wykładni art. 47 k.p., w celu skłonienia najwyższej instancji sądowej do wyrażenia stanowiska o potrzebie zmiany dotychczasowej i utrwalonej w orzecznictwie sądowym oraz piśmiennictwie prawa interpretacji tego przepisu.

Z art. 47 k.p. wynika, że 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. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Już tak rozbudowana treść zacytowanego przepisu uprawnia wniosek, że zawiera on regulację pełną i wyczerpująco określającą rodzaj i zakres ustalonej przepisami Kodeksu pracy finansowej odpowiedzialności pracodawcy za okres pozostawania bez pracy wskutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jeżeli pracownik zostaje przywrócony do pracy i podejmuje pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 47 k.p.). Z tego przepisu wynika, że ustawodawca uznał, iż odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika z pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, który następnie zostaje przywrócony do pracy i podejmuje pracę, polega na obowiązku zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z górnym (maksymalnym) limitem tego okresu - nie więcej niż za 2 miesiące w przypadkach krótszych niż 3-miesięczne okresy wypowiedzenia, oraz nie więcej niż za 1 miesiąc, gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Równocześnie limity takie nie obowiązują w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy przez pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem sto-

sunku pracy, którym przysługuje pełne wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Trzeba podkreślić, że art. 47 k.p. jest jednym z licznych przepisów prawa pracy regulujących uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (oddział 4 rozdział II Kodeksu pracy), które wyczerpująco regulują przysługujące pracownikowi roszczenia i zakres odpowiedzialności pracodawcy za skutki wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Już bowiem z art. 44 k.p. wynika, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, który w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę - 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 (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast dalsze przepisy Kodeksu pracy, w tym jego art. 47, precyzują skutki (sankcje) wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przysługującemu pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przypisuje się na ogół charakter odszkodowawczy, ponieważ świadczenie to przysługuje bez ekwiwalentnego wykonywania pracy, bo za czas jej niewykonywania (pozostawania bez pracy). Można też przyjąć, że wynagrodzenie z art. 47 k.p. odpowiada kodeksowej formule zachowania prawa do wynagrodzenia bez ekwiwalentnego świadczenia pracy, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p. w związku z art. 47 k.p.), zważywszy że w drodze fikcji prawnej okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi podejmującemu pracę w wyniku przywrócenia do pracy przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.).

Ważne jest to, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy - w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania - oparta została na racjonalnym kompromisie partnerów społecznych, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej

normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego poprzez nieznaną w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie pozostają „w związku z art. 300 k.p.”, ale w opozycji (*a contrario*) do art. 300 k.p.

Roszczenia pracownika z tego tytułu powinny być poddane szybkiemu trybowi sądowego osądzenia, któremu został przypisany nadzwyczajnie krótki, bo 7-dniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 264 § 1 k.p.), z którym niejako „koresponduje” procesowy obowiązek wyznaczenia rozprawy tak, aby od daty zakończenia czynności wyjaśniających, a jeżeli nie podjęto tych czynności - od daty wniesienia pozwu lub odwołania, do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie, chyba że zachodzą niedające się usunąć przeszkody (art. 471 k.p.c.). Legislacyjne założenie szybkiego i sprawnego dochodzenia pracowniczych roszczeń w sprawach dotyczących trwałości stosunku pracy wynikało z kodeksowego uregulowania jako pierwszego, tj. niejako zasadniczego i priorytetowego skutku wadliwego wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony - w postaci orzeczenia o bezskuteczności nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę powinno zapadać jeszcze w okresie trwającego stosunku pracy, a sąd pracy miał orzekać o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach tylko wtedy, gdy wypowiedziana umowa o pracę uległa już rozwiązaniu (art. 45 § 1 k.p.). Takim założeniem szybkiego i sprawnego orzekania w tych zasadniczych dla pracownika sprawach miał służyć uproszczony system dochodzenia roszczeń za czas pozostawania bez pracy (wynagrodzenia lub odszkodowania), odrębny - ze względu na specyfikę prawa pracy oraz szczególne potrzeby wyważenia usprawiedliwionych interesów pracownika i pracodawcy, a w konsekwencji odmienny w wielu istotnych elementach od zasad dochodzenia cywilnoprawnych roszczeń odszkodowawczych. W ramach takich założeń pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy przysługują świadczenia w wysokości ograniczonej lub limitowanej kodeksowo wyznaczonym okresem pozostawania bez pracy lub okresem adekwatnym do okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Równocześnie od pracownika nie wymaga się udowodnienia innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych i typowych dla

klasycznych spraw cywilnych. W szczególności wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje w podobnej lub jednakowej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za wadliwe wypowiedzenia umowy pracę. Świadczenie to nie ulega bowiem zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym samym czasie z innego tytułu prawnego, co nie dotyczy tylko okresu pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, który podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNAP 2007 nr 7-8, poz. 622). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje w tej samej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł szkody inne lub wyższe niż rekompensowane ograniczonymi lub limitowanymi sankcjami prawa pracy.

Określone w art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy bywa powszechnie postrzegane jako majątkowe świadczenie odszkodowawcze pełniące funkcję uproszczonej, ale pewnej i w zamierzeniu ustawodawcy szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Nie ma więc podstaw do twierdzenia, że rozpatrywane wynagrodzenie jest „ustawową karą pieniężną”, jak odszkodowanie z art. 58 k.p. w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, przyjętej w uzasadnieniu wyroku w sprawie SK 18/05. Przysługujące pracownikowi przywróconemu do pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w określonych sytuacjach może być wyższe od poniesionej szkody, w innych natomiast będzie jedynie częściowo ją rekompensowało. Dzieje się tak jednak z wyraźnej woli samego ustawodawcy, który przyznał w art. 47 k.p. pracownikowi podejmującemu pracę w wyniku przywrócenia do pracy wyłącznie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, tj. świadczenie za utracone wynagrodzenie za pracę z wyznaczonym kodeksowo maksymalnym jego limitem. Z woli ustawodawcy kodeksowo limitowane jest również alternatywne roszczenie odszkodowawcze z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 47¹ k.p.), które sąd pracy zasądza zgodnie z wyborem dokonany przez pracownika (art. 45 § 1 k.p.). Bywa ono ponadto zasądzane także w przypadkach, gdy sąd pracy nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, uznając je za niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.).

Praktyka sprawnego orzekania w sprawach związanych z wadliwym wypowiedzeniem umów o pracę często rozmija się z postulatami zapewnienia szybkiego ich rozstrzygnięcia, bo spory takie - co do zasady - nie kończą się orzeczeniami o bez-

skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wydawanymi przed upływem okresów wypowiedzenia. Dlatego usprawiedliwionej krytyce poddaje się kodeksowe wyznaczenie ograniczonych limitów wyliczenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, w wielkości odwrotnie proporcjonalnej do długości okresu wypowiedzenia, wedle założenia przewidującego, że im dłuższy okres wypowiedzenia tym niższa wysokość przysługującego przywróconemu do pracy pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Taka regulacja ustawowa byłaby sprawiedliwa, gdyby spory w tym zakresie były rozstrzygane jeszcze w trakcie trwającego stosunku pracy, na co potencjalnie większe szanse dają dłuższe okresy wypowiedzenia. Głównie zwraca się jednak uwagę na to, że kodeksowe ograniczenie wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy w razie stwierdzenia nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, powinno skłaniać pracownika do poszukiwania innego zatrudnienia już w okresie biegnącego wypowiedzenia. Koresponduje z tym skreślenie art. 47 § 2 k.p. i niepomniejszanie przysługującego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy o wynagrodzenie uzyskane przez „aktywnego” pracownika w tym samym czasie z innego tytułu prawnego. Wszystko to sprawia, że pracownik nie powinien biernie oczekiwać na wynik sporu z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, gdyż nawet w razie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy kodeksowo ograniczony został zakres i wysokość obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Maksymalnie określony limit omawianego obowiązku odszkodowawczego pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę jest oczywiście kontrowersyjny. Na ogół postuluje się podwyższenie limitów świadczeń obarczających pracodawcę, który wadliwie rozwiązał umowę o pracę, tyle że potencjalnie pożądane zmiany w tym zakresie nie są możliwe w procesie wykładni lub stosowania prawa pracy, ale wymagają woli oraz wyraźnych interwencji ustawodawczych. Równocześnie podkreśla się potrzebę zachowania racjonalności i umiaru w zakresie podwyższania kosztów zatrudnienia pracowników, w tym świadczeń obarczających pracodawców w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem skorzystania ze „zwykłego” wypowiedzenia stosunku pracy.

Warto sygnalizować, że zasada ograniczonego obowiązku odszkodowawczego wyrażona w szczególnych do prawa cywilnego regulacjach prawa pracy obowiązuje niemal powszechnie w rozmaitych zakresach w porządkach (reżimach) prawa pracy większości demokratycznych państw europejskich. Dopuszczenie cywilnoprawnej zasady pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w miejsce zasady ograniczonego odszkodowania podważałoby sens obowiązywania tego rodzaju autonomicznych rozwiązań prawa pracy.

Wedle dotychczasowej i na ogół powszechnej, bo utrwalonej w judykaturze i doktrynie wykładni art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p., pracownikowi nie przysługują żadne inne lub dalsze rekompensaty, w tym świadczenia za inne szkody niż utracone wynagrodzenie w limitowanym okresie pozostawania bez pracy, które mogło wywołać nieuzasadnione lub niezgodne z prawem (wadliwe) wypowiedzenie umowy o pracę. Oznacza to, że dotychczasowa interpretacja tych przepisów wyklucza możliwość formułowania innych lub dalszych roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę - niż żądanie pracownika, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości adekwatnej do treści normatywnej art. 47 k.p. O zupełności analizowanej regulacji prawa pracy świadczy także dopełniająca ją art. 51 § 1 k.p., który stanowi, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia wyłącznie okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się jedynie za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Istotne jest także to, że taka regulacja wywołuje adekwatne skutki prawne w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych, ponieważ okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie wliczony do okresu zatrudnienia jest składkowym okresem pracowniczego ubezpieczenia społecznego (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), natomiast zgodnie z art. 7 pkt 3 tej ustawy - okresy niewykonywania pracy po ustaniu zatrudnienia, jeżeli za te okresy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, zostało wypłacone odszkodowanie zalicza się do tzw. okresów nieskładkowych. Bez wyraźnych ustawowych zmian w zakresie tych obowiązujących systemowych oraz interdyscyplinarnych regulacji prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych dotyczących okresu pozostawania bez pracy, za

który przywróconemu do pracy pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nietrudno wyobrazić sobie „zamęt” jurydyczny i trudności w osądzeniu potencjalnych uzupełniających roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie każdej szkody, jaką pracownik przywrócony do pracy w jakikolwiek sposób łączyłby z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem mu przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony.

Warto już sygnalizować, że wyrok interpretacyjny Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, bywa powoływany jako podstawa zgłaszania rozmaitych roszczeń (np. w sprawie II PK 164/08 roszczenia o odszkodowanie za zmniejszenie wypłaty wynagrodzenia i odprawy w następstwie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy), a niekiedy żądań już *prima facie* oczywiste i nadmiernie wygórowanych (np. w sprawie II PZP 6/09, pracownik domagał się dodatkowo zasądzenia kwoty 331.700 zł odszkodowania za dalszy czas pozostawania bez pracy, a ponadto przyznania od pracodawcy zadośćuczynienia za krzywdę w kwocie 1,0 mln zł oraz zamieszczenia „przepraszam” na łamach ogólnopolskiego dziennika). Czasami niektóre roszczenia odszkodowawcze pracowników bywają formułowane w rozmaitych wręcz „interdyscyplinarnych” zakresach, niekiedy wykraczających poza materię prawa pracy, co dotyczy na przykład zgłaszania bezterminowych roszczeń odszkodowawczych z tytułu nienabycia prawa do emerytury w kwotach odpowiadających wysokości tego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, którego pracownik nie uzyskał z powodu niezaliczenia do okresów podlegania ubezpieczeniu społecznemu całego okresu pozostawania bez pracy wskutek wadliwego lub niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy. 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 ze „zwykłego” wypowiedzenia umowy o pracę. Rozpoznawanie tego rodzaju roszczeń odszkodowawczych może spowodować trudny do wyobrażenia ilościowy wzrost sporów odszkodowawczych niełatwych do osądzenia przez sądy pracy w rozsądnych terminach.

Wprowadzie art. 47 k.p., pozostający w związku z art. 45 § 1 i art. 51 § 1 k.p., nie był poddany weryfikacji pod względem jego zgodności z przepisami Konstytucji RP, ale należy wyraźnie podkreślić, że takiej kontroli było poddane alternatywne

roszczenie odszkodowawcze, jeżeli pracownik wybrał je zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 45 § 1 k.p.). O takim odszkodowaniu orzeka również sąd pracy w przypadkach, gdy nie uwzględnia wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, uznając jego uwzględnienie za niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). I tak w wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48) Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), limitujące wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz wyłączające dochodzenie dalszych roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego, są zgodne z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i nie są niezgodne z art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 58 ust. 1 Konstytucji. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, iż roszczenia odszkodowawcze podlegają wprawdzie konstytucyjnej ochronie, ale równocześnie aktualna regulacja konstytucyjna nie pozostawia wątpliwości co do zakresu tej ochrony udzielonej prawom majątkowym innym niż własność w znaczeniu cywilistycznym. W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że nawet ochrona prawa własności nie ma charakteru absolutnego, ponieważ ograniczenia własności są dopuszczalne z zachowaniem warunków przewidzianych w Konstytucji (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3). W szczególności ograniczenia te mogą być określone w ustawie, z poszanowaniem zasad równości i proporcjonalności, a ustawodawcy przyznaje się prawo do odpowiedniego wyważenia tych proporcji. Sprawia to, iż nie ma charakteru bezwzględnej nawet obowiązująca w prawie cywilnym kodeksowa zasada pełnego odszkodowania przejawiająca się tym, że naprawienie szkody obejmuje zarówno straty, jakie poszkodowany poniósł, jak i korzyści, które mógł osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Wyjątki od tej zasady mogą bowiem wynikać zarówno z ustawy, a takie przepisy szczególne znajdują się w licznych ustawach pozakodeksowych względem Kodeksu cywilnego, jak też z umowy.

Równocześnie Trybunał Konstytucyjny wyraźnie podkreślił, że polski system prawa przewiduje co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, np. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub zasiłek dla bezrobotnych, akceptując argumentację, że takie czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, kiedy ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację

do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia". W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny wprost podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00 (OSNP 2002 nr 17, poz. 410), wedle którego dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia stosunku pracy bądź jego rozwiązania niezwłocznego) ma racjonalne i społeczne uzasadnienie oraz nie pozostaje w sprzeczności z przepisami Konstytucji.

Wyraźne stanowisko, że limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji, Trybunał Konstytucyjny zajął w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101). Również w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny zawarł jednoznaczne konstatacje, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia jest racjonalne i spójne systemowo, gdyż przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy, eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, a od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Łącznie można zatem uznać, iż zacytowane poglądy Trybunału Konstytucyjnego stanowią wystarczające okoliczności przemawiające przeciwko potrzebie angażowania tego organu w ocenę zgodności z przepisami Konstytucji przepisu art. 47 k.p., ograniczającego wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

W szczególności w wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaakceptował utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmującą, iż w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia określone w Kodeksie pracy, których można dochodzić tylko w granicach określonych w przepisach prawa pracy (por. powołany przez Trybunał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00). W konsekwencji, wobec wyczerpujących i zupełnych regulacji prawa pracy w omawianym zakresie nie ma podstaw prawnych ani uzasadnienia do sięgania do przepi-

sów Kodeksu cywilnego przy osądzaniu dalszych lub innych roszczeń odszkodowawczych, wywodzonych przez pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Dlatego należało uznać, iż w odniesieniu do wykładni art. 47 k.p. określającego maksymalne limity wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, powołane jako przyczyna przekazania składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego nie zawiera argumentów merytorycznych, które uzasadniałyby przyjęcie, że dotychczasowa i utrwalona w orzecznictwie oraz doktrynie prawa pracy wykładnia art. 47 k.p. jest nieprawidłowa lub niezgodna z zasadami Konstytucji, gdy chodzi o przepisy, które regulują roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy i pozostające z nim w związku roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Należy wreszcie zwrócić uwagę na to, iż w art. 47 k.p. ustawodawca ograniczył okres, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale równocześnie ustanowił od tego wyjątki obejmujące pracowników szczególnie chronionych, którym przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. W ramach przyjętych zasad wykładni prawa oraz racjonalnego działania prawodawcy nie da się obronić stanowiska, że pracownikom szczególnie chronionym przysługuje na podstawie Kodeksu pracy wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, natomiast innym pracownikom przysługuje na podstawie Kodeksu pracy wynagrodzenie za ograniczony czas pozostawania bez pracy, ale mogliby oni potencjalnie dochodzić także wynagrodzenia za pozostały czas pozostawania bez pracy lub innych roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W takiej koncepcji pozorne byłoby zróżnicowanie ograniczonych uprawnień ogółu pracowników w porównaniu do pracowników, których stosunki pracy podlegają szczególnej (wzmoczonej) ochronie prawa pracy.

Wprawdzie 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 umów o pracę przez pracodawcę nie pozostają w żadnym związku z art. 300 k.p., skoro ten dotyczy wyłącznie spraw nieunormowanych przepisami prawa pracy.

Tymczasem 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. Warto powtórzyć, że pracownik ma niczym nieskrępowaną swobodę wypowiada-

nia umów o pracę na czas nieokreślony, w związku z czym nie ma wątpliwości, że pracodawcy nie przysługuje odszkodowanie z tytułu skorzystania przez pracownika z takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy i to pomimo braku negatywnej regulacji w zakresie tego typu roszczenia pracodawcy w przepisach prawa pracy. Gdyby zaakceptować założenie o niepełnej lub częściowej regulacji skutków nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umów o pracę w przepisach prawa pracy, to paradoksalnie mogłoby okazać się, że w sprawach roszczeń pracodawcy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, które w ogóle nie zostały unormowane przepisami prawa pracy, pracodawcy mogliby potencjalnie formułować roszczenia odszkodowawcze na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. Tymczasem takiej koncepcji oczywiście sprzeciwia się co najmniej zasada wolności pracy dopuszczająca pełną swobodę pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. W konsekwencji można i należy twierdzić, 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.).

Podobne rozwiązania przyjmowane i akceptowane są w porządkach (reżimach) prawa pracy większości demokratycznych państw europejskich, w których obowiązują rozmaite, choć na ogół wyższe niż w polskim prawie pracy, limity odszkodowań przysługujących pracownikom w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umów o pracę przez pracodawców, a przyznana niekiedy możliwość uzyskania przez pracowników odszkodowania w pełnej wysokości przysługuje na podstawie regulacji i zasad wyraźnie obowiązujących w krajowych porządkach prawa pracy. Podobny kierunek zmian normatywnych można odnaleźć także w polskim prawie pracy, gdy chodzi o przepisy o zakazie dyskryminacji, dające pracownikowi prawo dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości (art. 18^{3d} k.p.). Jeżeli dyskryminacja lub nierówne traktowanie pracowników przejawia się w nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy, to jest to sankcjonowane tym prze-

pisem prawa pracy. W takim przypadku prawo do pełnego odszkodowania stanowi jednak normatywną sankcję prawa pracy, która jest usprawiedliwionym surowszym sankcjonowaniem takiego kwalifikowanego deliktu w zatrudnieniu niż „zwykłego” nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze skład powiększony Sądu Najwyższego rozstrzygnął jak w sentencji przekazane zagadnienie prawne.

=====