



Sygn. akt II PK 153/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. G.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu F. Sp. z o.o. z siedzibą w P.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 sierpnia 2017 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.  
z dnia 29 grudnia 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. koszty postępowania kasacyjnego między stronami wzajemnie znosi.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy w P. zasądził od Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego F. Spółki z o.o. w P. na rzecz M. G. kwotę 348.120 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z

przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 2 stycznia 1995 r., ostatnio na stanowisku wicedyrektora do spraw marketingu, pełniąc także funkcję wiceprezesa zarządu. Aneksiem z dnia 17 sierpnia 2010 r. do umowy o pracę strony przewidziały, że okres wypowiedzenia umowy wyniesie 24 miesiące. W dniu 27 czerwca 2012 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę wynosiło 14.505 zł miesięcznie.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy były nierzeczywiste, a powodowi należy się odszkodowanie z art. 58 k.p. za okres wypowiedzenia, który w przypadku powoda wynosił 24 miesiące - zgodnie z obowiązującą strony umową o pracę, korzystniejszą dla pracownika niż przewidują to normy Kodeksu pracy (art. 18 § 1 k.p. *a contrario*).

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w P., w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 90.943,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 września 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I ppkt 1), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt I ppkt 2) oraz oddalił apelację pozwanej Spółki w pozostałym zakresie (pkt II) i apelację powoda w całości (pkt III).

Sąd odwoławczy stwierdził, że z wystawionego przez pracodawcę zaświadczenia z dnia 25 lutego 2013 r. wynika, iż wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie pracy wynosiło 30.414,66 zł miesięcznie, a nie 14.505 zł, jak przyjął to Sąd Rejonowy. Uzasadniało to dokonanie przez powoda w postępowaniu pierwszoinstancyjnym przedmiotowej zmiany powództwa i domaganie się przez niego zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 726.104,88 zł. Natomiast, w ocenie Sądu drugiej instancji, powodowi nie należy się odszkodowanie z art. 58 k.p. za umowny okres wypowiedzenia wynoszący 24 miesiące. Nie wykazał on bowiem, aby poniósł szkodę w wysokości przewyższającej wysokość należnego ustawowego odszkodowania, pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z

wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku art. 300 k.p.). Sąd odwoławczy powołał się również na argumentację zawartą w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11 oraz z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, konkludując, że użyte w art. 58 k.p., podobnie jak w art. 47<sup>1</sup> oraz art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pojęcie „za okres wypowiedzenia” oznacza ustawowy okres wypowiedzenia a nie okres umowny, wynikający z zawartej między stronami umowy o pracę. Co prawda w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie z art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 k.p., jednakże rozstrzygnięcia to zapadło na tle odmiennego stanu faktycznego. W niniejszej sprawie wydłużony do 24 miesięcy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie stanowił pewnego rodzaju przywileju uzależnionego od stażu pracy, czy innych szczególnych okoliczności. Wydłużony okres wypowiedzenia powoda nie był powiązany ze stażem pracy, przybierając formę abstrakcyjną w tym znaczeniu, że niezależnie od momentu rozwiązania umowy o pracę obowiązywał wydłużony okres wypowiedzenia. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika przy tym, że strony w umowie nie przewidziały prawa pracownika do wyższego odszkodowania, odpowiadającego wydłużonemu umownie okresowi wypowiedzenia. Brak dodatkowych określeń umownych obliguje do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o ustawowy okres wypowiedzenia wskazany w art. 36 § 1 k.p. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia.

Skargi kasacyjne od powyższego wyroku wywiodły obydwie strony.

Postanowieniem z dnia 21 marca 2017 r., II PK 153/16 Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej strony pozwanej, pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania wywołanego jej wniesieniem Sądowi Najwyższemu w wyroku kończącym sprawę w postępowaniu kasacyjnym.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 58 k.p., przejawiającej się w nieprawidłowym przyjęciu, że użyte w tym przepisie w odniesieniu do wysokości odszkodowania określenie „za okres wypowiedzenia” oznacza ustawowy okres wypowiedzenia, a nie okres umowny - wynikający z zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę, podczas gdy norma ukształtowana treścią art. 58 k.p. nie jest tożsama z limitującą wysokość odszkodowania normą wynikającą z art. 47<sup>1</sup> k.p., albowiem przy ustalaniu wysokości odszkodowania odnosi się do okresu wypowiedzenia właściwego dla danego stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wynika on z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy też z postanowień umowy o pracę.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części oddalającej powództwo (pkt I ppkt 2) oraz apelację powoda (pkt III) i orzekającą o kosztach i o rozstrzygnięcie sprawy co do istoty przez zasądzenie na jego rzecz tytułem odszkodowania kwoty 636.607,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 września 2013 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona. Została ona oparta na założeniu, że norma ukształtowana treścią art. 58 k.p., dotycząca pracownika, którego bezprawnie pozbawiono zatrudnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie jest tożsama z limitującą wysokość odszkodowania normą wynikającą z art. 47<sup>1</sup> k.p., gdyż pierwszy z powołanych przepisów, przy ustalaniu wysokości odszkodowania nie ustanawia jakichkolwiek limitów jego maksymalnej wysokości, rekompensując, między innymi, utracone wynagrodzenie z tytułu okresu wypowiedzenia właściwego dla danego stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wynika on z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy też z postanowień umowy o pracę (art. 18 k.p.). Z tego względu, w ocenie skarżącego, interpretacja *per analogiam* z art. 47<sup>1</sup> k.p. nie znajduje zastosowania w przypadku unormowanym w art. 58 k.p. z uwagi na rozbieżność treści regulacji, które miałyby być porównywane.

Trafne jest spostrzeżenie skarżącego co do różnicy w brzmieniu obu powołanych przepisów (choć oba stanowią o wysokości odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), gdyż o ile art. 47<sup>1</sup> k.p. - przez użycie w nim sformułowania „za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy” - ogranicza wysokość odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, to art. 58 k.p. posługuje się tylko sformułowaniem „za okres wypowiedzenia”. Zaprezentowany w skardze kasacyjnej pogląd nie uwzględnia jednak tożsamości istoty odszkodowań przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, jaką jest kompensacyjno-represyjny charakter tych świadczeń.

W judykaturze i doktrynie podkreśla się, że odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca *a priori* zakłada powstanie szkody w związku z tymi zdarzeniami, stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja, a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania przez niego faktu poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia. Przy uwzględnieniu takiej istoty przedmiotowych odszkodowań nie budzi zastrzeżeń prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że brak dodatkowych określeń umownych obliguje do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o ustawowy okres wypowiedzenia wskazany w art. 36 § 1 k.p., a nie w zależności od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia (por. wyroki z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106, odnoszący się do odszkodowania przysługującego na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30, dotyczący odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oraz powołane w nim orzecznictwo i piśmiennictwo).

Skarżący stoi na stanowisku, że art. 58 k.p. nie zawiera jakichkolwiek zastrzeżeń, które mogłyby być interpretowane jako limit wysokości odszkodowania. W rezultacie, jeżeli strony umowy o pracę wprowadziły umownie dłuższy okres wypowiedzenia nie normując *expressis verbis* kwestii wysokości odszkodowania, to należy przyjąć, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Uszło uwagi skarżącego, że w myśl art. 58 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r. (mającym zastosowanie w stanie faktycznym sprawy), odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Zbieżną treść zawierał przed wskazaną datą art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., stanowiąc, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Na tle tego przepisu w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że okres wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania przysługującego na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (por. powołany wyżej wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11). Sąd Najwyższy podkreślił, że wobec braku dodatkowych określeń w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz przy uwzględnieniu, że przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej i niezależnej od rzeczywistej szkody wysokości, należy przyjąć, że w przypadku umowy na czas nieokreślony odwołuje się on do określenia okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 36 § 1 k.p. Ponadto, wolę ustawodawcy uzależnienia wysokości odszkodowania jedynie od wysokości wynagrodzenia za okresy ustawowego wypowiedzenia potwierdza brzmienie art. 55 § 1<sup>1</sup> *in fine* k.p., w myśl którego w przypadku odszkodowania dla pracownika zatrudnionego na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy,

odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, tj. ustawowej długości okresu wypowiedzenia tego rodzaju umów. Nie jest więc dopuszczalne przyjęcie, że mogłoby tu wchodzić w grę odszkodowanie uzależnione od długości umówionego okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela zaprezentowane stanowisko. Przedstawionej na jego uzasadnienie argumentacji nie podważa pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w powołanym przez skarżącego wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04 (LEX nr 181180), że odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wydłużony umownie do 3 miesięcy, a nie za jednomiesięczny okres wypowiedzenia przysługujący na podstawie art. 36 § 1 pkt 2 k.p. Stanowisko to zostało bowiem zajęte w sprawie, w której wydłużony umownie okres wypowiedzenia nie wykraczał poza maksymalny okres ustawowy przewidziany w art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Należy zwrócić uwagę, że zarówno w art. 58, jak i w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. chodzi o świadczenie odszkodowawcze przysługujące z tytułu bezprawnego zachowania pracodawcy, polegającego albo na wadliwym rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia albo na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków wobec pracownika. Wbrew zatem wywodom skarżącego, skoro w art. 58 k.p. ustawodawca przewidział dla pracownika zatrudnionego na czas określony odszkodowanie limitowane do wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące („nie więcej niż za 3 miesiące”), czyli odniósł je do maksymalnej ustawowej długości okresu wypowiedzenia ustalonej w art. 36 § 1 k.p., to nie można przyjąć, że „art. 58 k.p. nie zawiera jakichkolwiek zastrzeżeń, które mogłyby być interpretowane jako limit wysokości odszkodowania”. Proponowany przez skarżącego sposób wykładni art. 58 k.p. nie da się pogodzić z istotą przewidzianego w tym przepisie odszkodowania ryczałtowego. Taka wykładnia prowadziłaby bowiem do nieuzasadnionego zróżnicowania wysokości tego świadczenia, ustawowo odniesionej do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Po pierwsze, wysokość ta pozostawałaby w zupełnym oderwaniu od wysokości szkody, jaką pracownik poniósł wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, co pozbawiałoby odszkodowanie charakteru przede wszystkim kompensacyjnego, a po drugie -

wysokość świadczenia odszkodowawczego byłaby uzależniona wyłącznie od tego, czy strony wydłużyły umownie okres wypowiedzenia i od długości ustalonego przez nie okresu, nawet wielokrotnie przekraczającego okres ustawowy (jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna), co nadałoby odszkodowaniu charakter przede wszystkim represyjny.

Co prawda brzmienie art. 58 k.p. (również art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) zostało zmienione z dniem 22 lutego 2016 r. ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220, dalej jako ustawa zmieniająca) w ten sposób, że w przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia, zmiany te nie mają jednak wpływu na sposób wykładni rozważanego przepisu. Nie potwierdzają one bowiem koncepcji skarżącego, ale były jedynie konsekwencją rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy, a przede wszystkim - ujednoczenia w art. 36 § 1 k.p. okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i na czas określony, a w rezultacie wprowadzenia zróżnicowania długości okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (por. także uzasadnienie projektu ustawy zmieniającej, druk sejmowy nr VII.3321). Z tych samych względów dokonano również zmiany art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p. w zakresie regulującym odszkodowanie należne pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., odnosząc jego wysokość, w przypadku pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony - do wysokości wynagrodzenia nie wyższej niż za okres wypowiedzenia, a pracownika zatrudnionego na czas określony - do wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W stanie prawnym obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r. to ostatnie odszkodowanie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, tj. za okres odpowiadający długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

Trafnie skarżący wywodzi, że skutki wypowiedzenia umowy o pracę, nawet wadliwego, są dla pracownika mniej dolegliwe niż skutki wadliwego rozwiązania



stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skarżący pomija jednak, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Jest to bezpośredni skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128). Natomiast wobec wyczerpujących i zupełnych regulacji prawa pracy nie ma podstaw prawnych ani uzasadnienia do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego przy osądzeniu dalszych roszczeń odszkodowawczych, wywodzonych przez pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249 i szeroko powołane w nim orzecznictwo).

Wszystko to pozwala na sformułowanie wniosku, że odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>14</sup> oraz odpowiednio stosowanego art. 100 k.p.c.

r.g.