



Sygn. akt II PK 76/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko B. E. Spółce Akcyjnej
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2011 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 2 grudnia 2010 r.,

1) oddala skargę kasacyjną;

**2) zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700
(dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka M. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego „B. E.” SA kwoty 575.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy /.../ ustalił, że powódka urodziła się 11 stycznia 1952 r. W dniu 26 kwietnia 2004 r. zawarła z „B.” SA umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora ds. sprawozdawczości, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 11.000 zł. Z dniem 1 września 2007 r. powódka została przejęta jako pracownik przez pozwaną spółkę na podstawie art. 23¹ k.p. W dniu 13 maja 2008 r. strony na mocy wzajemnego porozumienia rozwiązały łączącą ich dotychczas umowę o pracę. W dniu 14 maja 2008 r. zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku członka zarządu - dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 20.000 zł. Strony w umowie uzgodniły również, że rada nadzorcza pozwanej spółki może przyznać powódce premię roczną w wysokości do 50% rocznego wygrodenia, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy.

W dniu 24 sierpnia 2009 r. odbyło się posiedzenie rady nadzorczej pozwanej spółki, w którym uczestniczyli członkowie jej zarządu, w tym także powódka. Rada nadzorcza na tym posiedzeniu podjęła uchwałę o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu i jednocześnie zdecydowała o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Powódce zostało wręczone pisemne wypowiedzenie umowy o pracę wskazujące, że w związku z uchwałą rady nadzorczej pozwanej spółki nr 9/2009 z dnia 24 sierpnia 2009 r. odwołującą powódkę ze stanowiska członka zarządu dyrektora ds. ekonomiczno – finansowych rada nadzorcza rozwiązuje z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 30 listopada 2009 r. Powódka poinformowała wtedy, że jest w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p. i oświadczyła, że nie pokwituje odebrania złożonego jej wypowiedzenia. W ciągu kilku następnych dni pozwana wręczyła powódce oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, na co powódka nie wyraziła zgody. Wynagrodzenie powódki wyliczone jak do ekwiwalent pieniężny za

urlop wypoczynkowy wynosiło 20.000 zł. Za lata 2008 - 2009 poza wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 20.000 miesięcznie powódka nie otrzymała żadnego innego wynagrodzenia, premii, nagród, czy też bonusów. Ostatnią premię otrzymała za IV kwartał 2007 r. w pierwszym kwartale 2008 r. M. K. legitymuje się ponad 30 - letnim okresem zatrudnienia.

Przechodząc do oceny prawnej powyższych okoliczności faktycznych, Sąd Rejonowy stwierdził, że cofnięcie przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę nie było prawnie skuteczne, gdyż powódka nie wyraziła na to zgody. Skutki prawne odniosło natomiast złożone powódce przez pozwaną spółkę oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, jednakże było ono niezgodne z prawem, gdyż powódka w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu znajdowała się w okresie szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikającej z art. 39 k.p. Zgodnie z tym przepisem, ochroną przed wypowiedzeniem jest objęty pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Sąd wskazał, że prawo do emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) nabywa osoba z osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego (dla kobiet jest to granica 60 lat), niezależnie od posiadania odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego. Na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. 24 sierpnia 2009 r., powódka miała ukończone 57 lat, znajdowała się zatem w okresie ochronnym przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Roszczenia w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę na czas nieokreślony reguluje art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd Rejonowy podzielił przy tym pogląd utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, między innymi w uzasadnieniu

wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245), a także w wyroku z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08 (Wspólnota 2009 nr 21, poz. 44), sprowadzający się do stwierdzenia, że odwołanemu członkowi zarządu spółki prawa handlowego nie przysługują roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, czy też o przywrócenie do pracy, ale jedynie roszczenie odszkodowawcze.

Sąd Rejonowy, uznając zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę podkreślił, że wysokość należnego jej odszkodowania reguluje przepis art. 47¹ k.p., zgodnie z którym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Skoro powódka była zatrudniona w pozwanej spółce przez okres dłuższy niż 3 lata, to okres wypowiedzenia jej umowy o pracę wynosił trzy miesiące. Wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 20.000 zł, wobec czego należne jest jej odszkodowanie w kwocie 60.000 zł.

Sąd Rejonowy nie podzielił poglądu prawnego, że odwołanemu członkowi zarządu spółki prawa handlowego, któremu wypowiedziano umowę o pracę w okresie ochronnym z art. 39 k.p., może przysługiwać odszkodowanie wyższe niż przewidziane w art. 47¹ k.p. Według Sądu, koncepcja taka nie znajduje uzasadnienia w treści przepisów prawa pracy, bowiem ustawodawca nie różnicuje sytuacji grupy pracowników będących członkami zarządu spółki w zakresie wysokości odszkodowania należnego w przypadku wypowiedzenia im umowy o pracę w okresie ochronnym z art. 39 k.p. Jest to zgodne z ogólnie przyjętą zasadą prawa pracy limitowania roszczeń odszkodowawczych pracowników, za czym opowiedział się Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK - A 2005 nr 9, poz. 101), stwierdzając że przepis 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. Zasadę tę podtrzymał w pełni Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1 - 2, poz. 1).

Z tych względów Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 22 grudnia 2009 r. zasądził na rzecz powódki kwotę 60.000 zł, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Apelację od tego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w zakresie oddalającym jej powództwo i wnosząc o zmianę wyroku poprzez zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania dodatkowo kwoty 515.000 zł. Apelująca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 i 2 k.p. oraz art. 47¹ k.p. poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuwzględnieniu art. 45 § 3 k.p. i niezastosowaniu art. 415 i następnych k.c. oraz art. 471 i następnych k.c. w związku z art. 300 k.p. W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że w pozwie dochodziła wyrównania minimalnej straty, jaką poniosła na skutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę. W ocenie skarżącej, brak możliwości przywrócenia do pracy powinien być jej majątkowo zrekompensowany na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych z mocy art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 grudnia 2010 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oprócz kwoty zasądzonej wyrokiem Sądu pierwszej instancji zasądził ponadto od pozwanego na rzecz powódki kwotę 40.000 zł tytułem żadanego odszkodowania, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy podzielił argumentację powódki, że przysługuje jej wyższe odszkodowanie niż limitowane art. 47¹ k.p. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 oraz z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08, Sąd odwoławczy przyjął, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Nie zgodził się jednak z poglądem, że pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy. Według Sądu drugiej instancji, odszkodowanie w granicach przyjętych przez art. 47¹ k.p. nie jest *sensu stricto* odszkodowaniem, lecz *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję

sankcji (ustawowej kary pieniężnej) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* spełnia także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Niesporne jest, że nie jest ono uzależnione od wysokości poniesionej szkody i nie może w pełni zrekompensować jej skutków. W ocenie Sądu Okręgowego, odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego należy upatrywać w przepisach art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., ponieważ treść art. 47¹ k.p. nie daje możliwości orzekania o wyższym niż przewidziane w nim odszkodowaniu. Sąd drugiej instancji zaznaczył przy tym, że w orzecznictwie sądowym jeszcze przed wyrokiem interpretacyjnym Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) Sąd Najwyższy kilkakrotnie dopuścił możliwość uzyskania odszkodowania przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 135/2000, LexPolonica nr 351963, znalazła się konstatacja, że zawinione naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, polegające na uniemożliwieniu mu realizacji umowy o pracę w wyniku nieuzyskania zgody władz obcego państwa na zatrudnienie, może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Żądanie odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. oznacza, że pracownik musi udowodnić sprzeczność rozwiązania umowy z prawem, szkodę i jej wysokość oraz normalny związek przyczynowy między nimi. Pracownik nie musi udowadniać winy pracodawcy. W zakresie regulacji odpowiedzialności opartej na przepisach Kodeksu cywilnego pełne zastosowanie mają przepisy art. 361-363 k.c., z wyjątkiem art. 363 § 1 k.c. część zdania pierwszego, zgodnie z którym naprawienie szkody może nastąpić przez restytucję naturalną. Z uwagi na funkcję odszkodowania mającego charakter pieniężny naprawienie szkody na rzecz pracownika może nastąpić tylko poprzez zapłatę określonej sumy pieniężnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wysokość należnego powódce odszkodowania należy odnieść do utraconego wskutek naruszającego przepisy prawa wypowiedzenia wynagrodzenia, jakie osiągałaby, gdyby nie rozwiązano z nią umowy o pracę. Sąd odwoławczy ocenił, że realna szkoda powódki polega na utracie tego wynagrodzenia w okresie do 1 lutego 2010 r., tj. do dnia uzyskania

przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 46 w związku z art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z dniem nabycia prawa do emerytury powódka utraciła bowiem status pracownika chronionego przez wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p., a zatem nie mogła być dalej w okresie ochronnym. Biorąc to pod uwagę, Sąd odwoławczy, zmieniając w tym zakresie wyrok Sądu pierwszej instancji, zasądził na rzecz powódki kwotę 40.000 zł stanowiącą odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wyliczone według wynagrodzenia, jakie osiągnęłaby w grudniu 2009 r. i styczniu 2010 r., oddalając apelację w pozostałym zakresie.

Powyższy wyrok powódka zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając:

- naruszenie art. 58 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w stanie faktycznym wykazanym przez powódkę w postępowaniu sądowym przed Sądami obu instancji nie ma zastosowania - poprzez art. 300 k.p. – art. 415 k.c. w związku z art. 471 k.c. oraz art. 361 k.c., podczas gdy z wyżej wymienionych przepisów wynika jednoznacznie, że powódce należy się odszkodowanie, które powinno obejmować pełną szkodę wyrządzoną powódce, tj. w wysokości całego utraconego wynagrodzenia, które przysługiwałoby jej do czasu ukończenia 60 lat i przejścia na ustawową emeryturę;

- naruszenie art. 233 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego i wyprowadzenie z niego błędnych wniosków polegających na stwierdzeniu, że powódce należy się odszkodowanie w kwocie „nie większej niż”, bowiem jeśli pracownik podlega szczególnej ochronie, to ma prawo do odszkodowania za cały okres, w którym podlega ochronie na mocy art. 39 k.p., do daty osiągnięcia wieku emerytalnego a nie do daty przejścia na tzw. „wcześniejszą emeryturę”.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że przyjęty w orzecznictwie Sądu Najwyższego brak po stronie członka zarządu spółki, z którym rozwiązano umowę o pracę w okresie ochronnym, roszczenia o przywrócenie do pracy może być majątkowo zrekompensowany tylko przez prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za cały czas pozostawania bez pracy, do którego pracownik miałby prawo w razie przywrócenia do pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być uwzględniona.

Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. - co miało nastąpić przez błędną ocenę materiału dowodowego i wyprowadzenie z niego błędnych wniosków - uchyla się spod rozważań w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ dotyczy bezpośrednio ustaleń faktycznych i oceny dowodów. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyklucza to możliwość oparcia skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który bezpośrednio i dosłownie reguluje ocenę dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 244/07, LEX nr 465983).

Odnosnie zaś do pozostałych zarzutów wskazać należy przede wszystkim, że akcentowana w skardze kwestia braku roszczenia o przywrócenie do pracy po stronie członka zarządu spółki kapitałowej, któremu w okresie ochronnym wypowiedziano umowę o pracę, w judykaturze nie przedstawia się wcale jednoznacznie. Według pierwszego z prezentowanych w orzecznictwie poglądów, ze względu na art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. takiemu pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Może natomiast żądać odszkodowania, które w takiej sytuacji przysługuje mu w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższej niż określona w art. 47¹ k.p. (tak przywołane przez Sąd Okręgowy wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 i z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08). Stanowisko drugie zostało wyrażone w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37) i w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10 (LEX nr 794786). Zgodnie z nim, językowa wykładnia art. 203 § 1 k.s.h. jest jednoznaczna. Swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie

modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Jeżeli bowiem spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Jednakże sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Kwestia ta nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem powódka nie wnosiła o przywrócenie do pracy, dochodząc jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Zagadnieniem do rozważenia w rozpoznawanej sprawie jest natomiast to, czy powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., czy też odszkodowanie w innej, wyższej wysokości. Z art. 47¹ k.p. wynika, że odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W procesie wykładni prawa należy uwzględniać językową, systemową i funkcjonalną metodę wykładni. Konieczność uwzględnienia wszystkich metod wykładni nie oznacza jednak pominięcia dyrektyw preferencji. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w doktrynie jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wykładnia systemowa i funkcjonalna nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i prowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą

orzeczenia sądowego požądanej, ale niewyrażonej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej. Językowa wykładnia art. 47¹ k.p. jest jednoznaczna; odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące, jak trafnie stwierdził Sąd Okręgowy.

Nie jest jednak oczywiste, że z odwołaniem się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) można żądać za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowania przewyższającego limitowane przepisami prawa pracy na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego, skoro orzeczenie Trybunału dotyczy wyłącznie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś 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 bezwzględnego 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.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1 – 2, poz. 1), przyjmując że 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 wypowiedzaniu 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.

Rozstrzygnięcie tych kontrowersji nie jest jednak konieczne w niniejszej sprawie, bo nawet jeśli uznać, że pracownik, któremu w okresie ochronnym wypowiedziano umowę o pracę, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47¹ k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *iuris cogentis* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą. W ramach

odpowiedzialności odszkodowawczej Kodeks cywilny przewiduje różne jej podstawy i związane z nimi zróżnicowane przesłanki. Odpowiedzialność pozwanej spółki mogłaby się opierać na podstawie art. 415 k.c., czyli na zasadzie winy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej wymagałoby zaś wykazania przez powódkę wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zawinonego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprowadzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji,

mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c., to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Nie budzi wątpliwości, że powódka nie wykazała podstawowej z tych okoliczności, a mianowicie winy pracodawcy polegającej na zamierzonym naruszeniu art. 39 k.p. Wręcz przeciwnie, z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że pozwana cofnęła swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę niezwłocznie po uzyskaniu od powódki informacji o okolicznościach chroniących ją przed wypowiedzeniem, co było nieskuteczne tylko z uwagi na to, że powódka nie wyraziła zgody na to cofnięcie, oczekując odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy aż do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Na marginesie należy zwrócić uwagę, że żądanie powódki dotyczyło także odszkodowania za okres po zamknięciu rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku. Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę orzekania stan rzeczy (okoliczności faktyczne i prawne) istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Skoro szkoda, według twierdzeń powódki, polegała na utracie przez nią możliwości uzyskania (hipotetycznych) zarobków, jakie osiągnęłaby z tytułu zatrudnienia u pozwanej (*lucrum cessans* - art. 361 § 2 k.c.), to wysokość tego odszkodowania powinna zostać ograniczona w czasie do daty zamknięcia rozprawy, gdyż objęcie odszkodowaniem dochodów utraconych za dalszy okres oznacza wynagrodzenie „szkody przyszłej” (mogącej powstać w

przyszłości; por. w szczególności uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1963 r., III CO 38/62, OSNCP 1965 nr 2, poz. 21; OSPiKA 1965 nr 9, poz. 196 z glosą A. Szpunara). Żaden przepis nie przewiduje wynagrodzenia na przyszłość takiej szkody, a jej powstanie jest niepewne (po zamknięciu rozprawy mogą wystąpić różnego rodzaju zdarzenia wpływające na wysokość szkody lub jej istnienie, np. z których będzie wynikało, że powódka nie pozostawałaby w stosunku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego). W okolicznościach sprawy nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia, bo ze względów powyżej przedstawionych, w ocenie Sądu Najwyższego, roszczenie powódki o odszkodowanie wyższe niż przewidziane w art. 47¹ k.p. było niezasadne w całości.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).