



Sygn. akt I PK 216/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa T. M.
przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. i B. U.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 lipca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 27 marca 2015 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu na rzecz
pozwanym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka T. M. wniosła o zasądzenie solidarnie od pozwanych Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. oraz B. U. kwoty 23.771,05 zł tytułem odszkodowania za szkodę będącą skutkiem niezgodnego z prawem, z winy pracodawcy, wypowiedzenia jej umowy o pracę. Jako podstawę swojego roszczenia wskazała art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 12 lipca 2013 r., oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanych kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na skutek apelacji powódki od powyższego wyroku Sąd Okręgowy, wyrokiem z 28 lutego 2014 r., uchylił wyrok Sądu pierwszej instancji, zniósł postępowanie dotknięte nieważnością i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Przyczyną stwierdzonej nieważności był niewłaściwy skład sądu, w jakim sprawa była rozpoznawana poczynając od pierwszej rozprawy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy, wyrokiem z 24 czerwca 2014 r., oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny. Powódka T. M. była zatrudniona w pozwanej Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. od 10 marca 1983 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 1 lipca 1984 r. na czas nieokreślony. Pismem z 5 marca 2008 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niemożność kontynuowania dalszej współpracy z powódką z powodu jej konfliktowego charakteru oraz składania przez powódkę bezpodstawnych skarg na działalność pozwanej Stacji i skarg na postępowanie kierownika tej Stacji, co znacznie utrudniało normalny tok pracy. Powódka złożyła odwołanie od tego wypowiedzenia do sądu pracy, który wyrokiem z 5 stycznia 2009 r. przywrócił ją do pracy w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej na poprzednich warunkach pracy i płacy. Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. Sąd Okręgowy wyrokiem z 18 czerwca 2009 r. oddalił apelację, podtrzymując tym samym wyrok Sądu Rejonowego przywracający powódkę do pracy. W wyniku prawomocnego orzeczenia, powódka podjęła 19 czerwca 2009 r. pracę u strony

pozwanej. Pracodawca wypłacił jej na podstawie art. 47 k.p. kwotę 2.038 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W rozstrzyganej sprawie Sąd pierwszej instancji uznał, że powódce nie przysługuje roszczenie o zasądzenie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Powołując się na treść art. 47 k.p., Sąd zwrócił uwagę, że przepis ten zawiera pełną regulację i wyczerpująco określa odpowiedzialność finansową pracodawcy za czas pozostawania pracownika bez pracy na skutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę – w razie przywrócenia pracownika do pracy i podjęcia przez niego ponownego zatrudnienia. Pracownikowi tak przywróconemu do pracy nie przysługują żadne inne lub dalsze rekompensaty, w tym świadczenia rekompensujące inne szkody niż utracone wynagrodzenie w okresie pozostawania bez pracy, limitowanym w art. 47 k.p., które mogłoby wywołać nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Dotychczas przyjęta w orzecznictwie interpretacja art. 47 k.p. 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, wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości określonej w art. 47 k.p.

Sąd pierwszej instancji powołał się w swym orzeczeniu na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1, OSP 2010 nr 9, poz. 88). Sąd Najwyższy stwierdził w niej, 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. Dlatego, zdaniem Sądu Rejonowego, argumentacja powódki, że z art. 300 k.p. wynika możliwość dochodzenia – w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę – odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego, nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa.

Dodatkowo wobec drugiej pozwanej B. U. – kierownika Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S., Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo także z powodu braku legitymacji materialnej, ponieważ nie była ona pracodawcą powódki. Pracodawcą była bowiem Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka T. M., zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanych kosztów postępowania według norm przepisanych.

W apelacji zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 47 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c., polegające na przyjęciu, że art. 47 k.p. w sposób wyczerpujący reguluje kwestię odszkodowania, w tym odszkodowanie za szkodę wyrządzoną z winy pracodawcy wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższych przepisów prowadzi do wniosku, że poza zakresem normy wynikającej z art. 47 k.p. pozostają roszczenia deliktowe, których podstawą z mocy art. 300 k.p. jest art. 415 k.c., a w konsekwencji możliwe jest dochodzenie odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego także w sytuacji, gdy do rozwiązania umowy doszło za wypowiedzeniem.

Sąd Okręgowy, wyrokiem z 27 marca 2015 r., oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, przyjmując je za własne. Za bezzasadny uznał zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, że art. 47 k.p. w sposób wyczerpujący reguluje kwestię odszkodowania za szkodę wyrządzoną z winy pracodawcy wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przepis ten w sposób wyczerpujący określa rodzaj oraz zakres odpowiedzialności finansowej pracodawcy, który w sposób niezgodny z prawem lub nieuzasadniony wypowiedział pracownikowi umowę o pracę, co zostało stwierdzone wyrokiem sądu pracy przywracającym pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach. Przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu pracownikowi, który następnie podjął pracę, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przepis Kodeksu pracy określa maksymalny limit

okresu, za jaki wynagrodzenie przysługuje – za dwa miesiące przy okresie wypowiedzenia krótszym niż trzy miesiące i za jeden miesiąc przy okresie wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące. Ten pogląd, ustalony i utrwalony w wieloletnim orzecznictwie Sądu Najwyższego, został podtrzymany w uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09. Konieczność rozważenia tej kwestii przez Sąd Najwyższy w powiększonym składzie powstała w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), w którym przyjęto niekonstytucyjność wyłączenia możliwości stosowania Kodeksu cywilnego do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu uchwały z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, Sąd Najwyższy stwierdził, że orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego odnoszące się do limitowania wysokości świadczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę jest niejednolite. Jako przykład powołał wyroki Trybunału z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48) oraz z 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101).

Sąd Okręgowy uznał, że prawidłowo zostało oddalone powództwo przeciwko B. U. z powodu braku legitymacji materialnej biernej po jej stronie. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając pracowników. Powódka była zatrudniona w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. Pozwana B. U. zajmowała stanowisko kierownika tej Stacji. To, że złożyła (podpisała) oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie czyni z niej pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazała naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 47 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że art. 47 k.p. w sposób wyczerpujący reguluje kwestię odszkodowania, w tym odszkodowania za szkodę wyrządzoną z winy pracodawcy wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi do wniosku, że poza zakresem

normy wynikającej z art. 47 k.p. pozostają roszczenia deliktowe, których podstawą z mocy delegacji art. 300 k.p. jest art. 415 k.c., a w konsekwencji *de lege lata* możliwe jest dochodzenie odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. także w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło w drodze wypowiedzenia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów postępowania i zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Skarżąca wniosła o uznanie przez Sąd Najwyższy, na podstawie art. 61 § 1 i 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, że istniejące rozbieżności w orzecznictwie wymagają podjęcia uchwały w składzie powiększonym, a jeżeli skład siedmiu sędziów uzna, że znaczenie dla praktyki sądowej lub powaga występujących wątpliwości to uzasadniają, o przedstawienie wniosku o podjęcie uchwały składowi Izby, ewentualnie składowi dwóch lub więcej Izb albo pełnemu składowi Sądu Najwyższego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła potrzebą wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Potrzebę wykładni przepisów prawnych potwierdza – jej zdaniem – to, że występują poważne rozbieżności w poglądach dotyczących rozwiązania problemu, który sprowadza się nie do limitowania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, lecz dochodzenia roszczeń odszkodowawczych obok wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego. Skarżąca powołała się w szczególności na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, dopatrując się w wykładni prawa przedstawionej w tych orzeczeniach obydwu sądów istotnych rozbieżności. Stwierdziła, że wątpliwości budzi niehonorowanie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, które stanowi naruszenie art. 190 ust. 1 Konstytucji, który stwierdza, że orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne. Moc

powszechnie obowiązująca tych orzeczeń oznacza związaną nimi wszystkich podmiotów stosujących prawo, w tym Sądu Najwyższego. W opinii skarżącej, konieczne jest rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie sądów w przedmiocie tego, czy 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, ma prawo do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednocześnie, dla możliwości domagania się zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego, na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie ma znaczenia czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy tylko zasądzono na jego rzecz odszkodowanie. W obu wypadkach może domagać się odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

1. Powódka dochodziła w rozpoznawanej sprawie odszkodowania, które miało stanowić wyrównanie utraconych przez nią zarobków (dochodów) od chwili rozwiązania stosunku pracy do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko.

Podstawowy problem prawny nakreślony przez skarżącą dotyczył możliwości dochodzenia przez pracownika, na podstawie przepisów ogólnych o odpowiedzialności deliktowej (w szczególności art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.), roszczeń odszkodowawczych obejmujących szkodę w postaci utraconych zarobków za czas pozostawania bez pracy po wypowiedzeniu przez pracodawcę

stosunku pracy – obok lub oprócz limitowanego co do wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przewidzianego w art. 47 k.p.

Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za miesiąc. Jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem umowy o pracę, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Powódka nie była pracownikiem szczególnie chronionym, w jej przypadku zastosowanie miały limity z art. 47 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat dominuje pogląd, że uregulowanie kwestii wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w art. 47 k.p. wyłącza możliwość dochodzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego (w szczególności art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pogląd ten został podtrzymany w uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1 z glosą K. Terpiłowskiej, OSP 2010 nr 9, poz. 88). W uchwale tej Sąd Najwyższy przyjął, 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. Uchwale tej nie nadano, co prawda, mocy zasady prawnej, jednak Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną skargę kasacyjną podzielił zarówno samą tezę uchwały, jak i argumenty prawne przedstawione w jej uzasadnieniu. Tym samym nie znalazł podstaw do przedstawienia ponownie powiększonemu składowi Sądu Najwyższego – w trybie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. – do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, czy możliwe jest dochodzenie przez pracownika, na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., odszkodowania, ponad przysługujące mu według art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 398¹⁷ § 1 k.p.c., jeżeli przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej wyłoni się zagadnienie prawne budzące poważne

wątpliwości, Sąd Najwyższy może odroczyć wydanie orzeczenia i przekazać to zagadnienie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu. Zdaniem Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę, zagadnienie prawne, które w ocenie skarżącej wymagałoby rozstrzygnięcia, zostało już w orzecznictwie Sądu Najwyższego szczegółowo rozważone i przesądzone, a obszerność, dogłębność i wnikliwość argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu uchwały z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, nie daje podstaw do ponownych rozważań w tej materii. Skarżąca nie powołała bowiem w uzasadnieniu skargi kasacyjnej przekonujących argumentów, które podważałyby wywody zawarte w uzasadnieniu uchwały albo przemawiały za ponownym zajęciem się tym samym problemem prawnym.

2. Argumentem tym nie jest w szczególności rzekoma „potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów”. Przykładów takiej rozbieżności skarżąca nie poddaje, a z całą pewnością nie występuje ona między wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007, nr 10, poz. 128) i uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1). Sądowi Najwyższemu podejmującemu tę uchwałę znany był wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05. To w istocie ten wyrok spowodował konieczność rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy kwestii możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego w razie przywrócenia go do pracy i podjęcia przez niego pracy w związku z uznaniem przez sąd pracy, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę było niezgodne z prawem lub nieuzasadnione. Uchwała Sądu Najwyższego w sprawie I PZP 2/09 przesądziła tę kwestię jednoznacznie, odnosząc się w szerokim zakresie do wcześniejszego wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego stwierdzono niekonstytucyjność wyłączenia stosowania Kodeksu cywilnego w odniesieniu do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Orzeczono w nim, że art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny

z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył zatem tylko oceny zgodności z Konstytucją art. 58 k.p. i możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uchwała Sądu Najwyższego rozstrzygała natomiast kwestię możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po ustaleniu przez sąd pracy, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Orzeczenia te dotyczyły innych regulacji prawnych (pierwsze art. 58 k.p., drugie art. 47 k.p.), nie można zatem twierdzić, że istnieje między nimi rozbieżność.

W uzasadnieniu uchwały z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, Sąd Najwyższy odwołał się także do wcześniejszego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego odnoszącego się do limitowania wysokości świadczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności do wyroku z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48), przyjmującego zgodność z Konstytucją art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, wprowadzających limitowaną wysokość odszkodowań, a także do wyroku z 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101), w którym przyjęto, 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 Konstytucją. Sąd Najwyższy argumentował jednocześnie, że interpretacyjny wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, nie dotyczył wykładni art. 47 k.p., dlatego nie jest adekwatny dla rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego odnoszącego się do możliwości dochodzenia na podstawie Kodeksu cywilnego dodatkowego odszkodowania za szkodę w postaci utraconych zarobków w okresie pozostawania bez pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, ma 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 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 wyłącznie 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”. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że Trybunał Konstytucyjny wyraźnie podkreślił, że polski system prawa przewiduje, co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w odpowiednich 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, ponieważ 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 (OSNAPiUS 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.

Podsumowując znaczenie uchwały z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, dla rozstrzyganej sprawy, należy przypomnieć, że w jej uzasadnieniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na następujące najważniejsze kwestie: 1) wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie dotyczy wadliwego wypowiedzenia; ma zatem walor prawny tylko w zakresie oceny roszczeń wynikających z art. 58 k.p.; 2) wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie przekłada się wprost na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p.; 3) skutki wypowiedzenia, nawet wadliwego, są dla pracownika inne niż skutki wadliwego

rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika ze względu na to, że wypowiedzenie stanowi zwykły, naturalny sposób rozstania się stron umowy o pracę; 4) po wypowiedzeniu pracownik nie powinien biernie czekać na wynik sporu, lecz w okresie wypowiedzenia poszukiwać pracy; 5) przy analogicznych, limitowanych roszczeniach wynikających z innych przepisów, Trybunał Konstytucyjny uznał przepisy wprowadzające te limity za zgodne z Konstytucją RP (wyrok TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, oraz wyrok TK z 18 października 2005 r., SK 48/03).

3. Nie można zaakceptować sugestii skarżącej, że musi budzić wątpliwości niehonorowanie (w domyśle – przez Sąd Najwyższy w uchwale z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09) orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, ponieważ stanowi to naruszenie art. 190 ust. 1 Konstytucji. Żaden z argumentów uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego w sprawie I PZP 2/09 nie podważa ani nie kwestionuje wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 czy też wcześniejszych wyroków sądu konstytucyjnego. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę na stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym art. 47¹ k.p., limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji (wyrok z 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101). Również w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny zawarł jednoznaczne stwierdzenia, 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. Podobnie w wyroku z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48) Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaakceptował utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmującą, że 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 (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z 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 przepisów 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, że 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, 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. Szczegółowe odniesienie się Sądu Najwyższego w uchwale z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09; do skutków i znaczenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, wyklucza jakąkolwiek, choćby najmniejszą możliwość przypuszczeń, że wyrok ten nie jest honorowany w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego.

4. Do 2007 r. jednolicie przyjmowano, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak jest podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. Wobec tego uznawano, że art. 58 k.p. ma charakter samoistny i wyczerpuje kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w orzecznictwie i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na

podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i uznano przy tym, że nie ma znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach uznano, że może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, s. 240 oraz z glosą M. Bednarz, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132 oraz wypowiedzi doktryny: M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej*, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3; K. Wielichowska-Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2010 nr 5; W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, PiZS 2012 nr 6; W. Sanetra, *Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę - czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudniania we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009).

Obecnie w orzecznictwie i doktrynie nie budzi więc wątpliwości, 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 27 listopada 2007 r., SK 18/05.

5. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/15 Sąd Najwyższy podjął szereg rozstrzygnięć zawierających wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia takich roszczeń odszkodowawczych, a tym samym wyznaczających zakres niezbędnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych w sprawach o takie roszczenia. W szczególności w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) Sąd Najwyższy przyjął, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. W tym zakresie wyrok sądu pracy stwierdzający, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, oznacza niewątpliwie wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy. Jednakże, dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z

28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 (OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188), podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. też wyrok z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10). Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą będzie zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa nie została rozwiązana a na jej poczet zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Podobnie w wyroku z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.

Przytoczone poglądy doktryny i orzecznictwa dotyczą skutków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (na ogół w trybie natychmiastowym, z winy pracownika), w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie i zawiniony przez pracodawcę. Nie można zatem wykorzystać ich w rozpatrywanej

sprawie, dotyczącej skutków wypowiedzenia umowy o pracę, stanowiącego zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

6. Konieczne jest zwrócenie uwagi na kolejne, późniejsze orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, w których rozważana była możliwość dochodzenia przez pracownika, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. O orzeczeniach tych nie wspomina skarżąca w skardze kasacyjnej, jednak mają one znaczenie dla oceny czy rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego jest prawidłowe i odpowiada prawu.

Już po podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, zapadły kolejne orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, w których oceniano zgodność z Konstytucją regulacji prawnych (przepisów Kodeksu pracy) wprowadzających limity wysokości odszkodowań należnych pracownikowi w razie rozwiązania z nim umowy o pracę. Na przykład, w wyroku z 2 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42), Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP. Wyrok ten oznacza, że przewidziane w art. 57 § 1 k.p. zryczałtowane (limitowane, ograniczone kwotowo) odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę prawa, polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sposób zgodny z Konstytucją rekompensuje szkodę poniesioną przez pracownika. Jest ono określone ryczałtowo, ale z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP nie wynika prawo do pełnego odszkodowania. Odszkodowanie z art. 57 § 1 k.p. jest świadczeniem uzupełniającym względem przywrócenia do pracy, które jest podstawowym sposobem naprawienia szkody. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu tego wyroku nie wykluczył odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, jeżeli rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia spełnia przesłanki z art. 415 k.c. Przeprowadzając analizę zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. w uzasadnieniu wyroku wskazano, że przepis ten, chociaż stanowi wyłączenie źródła naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w

uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870), zgodnie z którym odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone zadekretowanie, gdyż obowiązuje z mocy ustawy (art. 415 k.c.). Również z samej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Konsekwencją tego spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, wynikających z Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego. Bycie pracodawcą nie stwarza immunitetu po stronie pracodawcy ani też bycie pracownikiem nie pozbawia ochrony odszkodowawczej, jaką prawo cywilne przyznaje każdemu w razie zawinionego wyrządzenia szkody. Trybunał Konstytucyjny stwierdził w wyroku z 22 maja 2013 r., P 46/11, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach regulujących czyny niedozwolone, w przypadku zbiegu podstaw odpowiedzialności. Podsumowując, pracodawca – w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym – jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie przepisów ogólnych, których oceniany art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza (podobnie w postanowieniu Trybunału Konstytucyjnego z 23 września 2014 r., SK 26/12, OTK-A 2014 nr 8, poz. 100).

Wyrok Trybunału z 2 maja 2013 r., P 46/11, może mieć pewne znaczenie w rozpoznawanej sprawie, ponieważ art. 57 k.p. (dotyczący wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia pracownika do pracy po rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia) jest odpowiednikiem art. 47 k.p. (dotyczącego analogicznego wynagrodzenia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę). Jednak wyrok ten – podobnie jak wyrok z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 – dotyczy skutków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a argumenty dotyczące dopuszczalności dochodzenia przez pracownika odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego są powiązane z zachowaniem pracodawcy, który rozwiązał stosunek pracy w sposób bezprawny i zawiniony (z winy umyślnej), bo tak należy rozumieć odwołanie się do orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Należy jeszcze wspomnieć o trzech postanowieniach Trybunału Konstytucyjnego, w których przedstawiono poglądy Trybunału co do możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na podstawie Kodeksu cywilnego w związku z wadliwym rozwiązaniem przez pracodawcę stosunku pracy.

W postanowieniu z 18 lutego 2014 r., SK 45/12 (OTK-A 2014 nr 2, poz. 22) Trybunał Konstytucyjny – po rozpoznaniu, na posiedzeniu niejawnym, skargi konstytucyjnej o zbadanie zgodności art. 57 § 1 k.p. w zakresie, w jakim pozbawia pracownika, z którym w sposób niezgodny z prawem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a następnie przywrócono do pracy, prawa do dochodzenia pełnego odszkodowania za cały okres pozostawiania bez pracy, z art. 2, art. 24 zdanie pierwsze, art. 64 ust. 2 oraz art. 32 Konstytucji – umorzył postępowanie na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku. Podobnie w postanowieniu z 23 września 2014 r., SK 26/12 (OTK-A 2014, nr 8, poz. 100) – po rozpoznaniu, na posiedzeniu niejawnym, skargi konstytucyjnej o zbadanie zgodności art. 57 § 1 i art. 300 k.p., interpretowanych w ten sposób, że wyłączają dochodzenie innych, niż określone w art. 57 § 1 k.p., roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji – Trybunał Konstytucyjny umorzył postępowanie na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym. Wreszcie postanowieniem z 24 września 2014 r., Ts 90/13 (OTK-B 2014 nr 5, poz. 420) Trybunał Konstytucyjny odmówił nadania dalszego biegu skardze konstytucyjnej w sprawie zgodności art. 47 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 300 k.p. z art. 64 ust. 1 i 2 w związku z art. 32, art. 2, art. 24 zdanie pierwsze oraz art. 31 ust. 3 Konstytucji, odwołując się do wcześniejszych wyroków Trybunału Konstytucyjnego, w szczególności do wyroku z 2 maja 2013 r., P 46/11.

Odnosząc się do tego ostatniego postanowienia Trybunału Konstytucyjnego (z 24 września 2014 r., Ts 90/13) należy stwierdzić, że nie można wyciągać z jego uzasadnienia zbyt daleko idących wniosków, a zwłaszcza wniosku o rozbieżności między orzeczeniami Sądu Najwyższego (w tym uchwałą składu siedmiu sędziów

z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09) i orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego (w szczególności wyrokiem z 2 maja 2013 r., P 46/11 i postanowieniem z 24 września 2014 r., Ts 90/13) – sama skarżąca zresztą takiej tezy nie stawia, ponieważ w uzasadnieniu skargi kasacyjnej nie powołuje się na żadne inne orzeczenie Trybunału poza wyrokiem z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, który – jak wynika z wcześniejszych rozważań – nie ma zastosowania w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

W wyroku z 2 maja 2013 r., P 46/11, Trybunał nie wykluczył sytuacji, w której rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie jednocześnie nosić cechy czynu niedozwolonego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) jako zawinione i bezprawne wyrządzenie szkody, co otwiera przed pracownikiem możliwość wnoszenia roszczeń odszkodowawczych na tej podstawie normatywnej. Wyrok ten dotyczył jednak – co po raz kolejny wymaga podkreślenia – rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a wyrażony przez Trybunał pogląd – skutków bezprawnego i zawinionego skorzystania przez pracodawcę z tego trybu rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu postanowienia z 24 września 2014 r., Ts 90/13, Trybunał podtrzymał ten pogląd, podkreślając jednocześnie, że możliwość taka dotyczy jednak jedynie sytuacji szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (z winy umyślnej) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

7. Skarga kasacyjna nie zawiera rozważań odnoszących się do tego, jaki jest charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za skutki niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, w szczególności czy jest to odpowiedzialność kontraktowa, czy deliktowa. W doktrynie prawa pracy poglądy na ten temat są rozbieżne. Doktrynie wolno jednak formułować różne teoretyczne konstrukcje prawne. W orzecznictwie wydaje się dominować pogląd o deliktowym charakterze odpowiedzialności pracodawcy za skutki niezgodnego z prawem i zawinionego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Warto zatem w tym miejscu odwołać się do poglądu przedstawionego w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, obejmującej tzw. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (art.

114, 115, 117 § 3, art. 119 § 1, art. 121, 122, 124, 126 § 2 i art. 127 Kodeksu pracy) (OSNCP 1976 nr 2, poz. 19). W uzasadnieniu tej uchwały (do tezy I) stwierdzono, że Kodeks pracy zerwał z podziałem, znanym prawu cywilnemu, na odpowiedzialność kontraktową i deliktową, co w konsekwencji eliminuje możliwość przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności. Pogląd ten ma szerszy wymiar niż odnoszący się tylko do odpowiedzialności materialnej pracowników. Może być odniesiony także do odpowiedzialności pracodawcy za skutki niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby przyjąć, że uregulowana w Kodeksie pracy odpowiedzialność pracodawcy z tego tytułu jest odpowiedzialnością *sui generis*, regulowaną autonomicznie przez prawo pracy, wówczas nie byłoby konieczne rozważanie, czy odpowiedzialność za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest odpowiedzialnością *ex contractu*, czy *ex delicto*. Zwalnając pracownika (wypowiadając mu umowę o pracę), pracodawca nie chce mu celowo wyrządzić szkody, chce go zwolnić z pracy. Na ogół nie ma zamiaru wyrządzenia pracownikowi szkody. Dlatego za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie pracodawca odpowiada nie na zasadzie winy, tylko za samą bezprawność (art. 45 k.p.). Z tej przyczyny odpowiedzialność ta jest limitowana, m.in. w art. 47 k.p. W wyjątkowych przypadkach regulowanych odrębnie (np. szczególna ochrona pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, dyskryminacja, mobbing) pracownik może dochodzić pełnej kompensaty szkód, co jednak wynika jednoznacznie z innych szczególnych przepisów i wymaga wykazania (udowodnienia) przez pracownika dodatkowych przesłanek tej odpowiedzialności.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się jednoznacznie wyrównania utraconych przez nią zarobków (dochodów) od chwili rozwiązania stosunku pracy do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko, czyli wynagrodzenia za czas dłuższy niż to przewidują limity określone w art. 47 k.p. Nie formułowała innych roszczeń odszkodowawczych. Z przedstawionych wcześniej rozważań wynika, że brak jest podstaw prawnych do uwzględnienia tak sformułowanych roszczeń odszkodowawczych. Pełna regulacja w art. 47 k.p. kwestii zasądzenia na rzecz pracownika wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia go do pracy i podjęcia przez niego pracy wyklucza

możliwość przejścia (przez art. 300 k.p.) na ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej przewidziane w Kodeksie cywilnym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. Powódka mogła zakładać, że jej roszczenia są słuszne, jeśli się uwzględni liczbę i rangę orzeczeń Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego poświęconych kwestii możliwości dochodzenia przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

kc