



Sygn. akt II PSKP 53/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. P.

przeciwko K. w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 29 września 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 7 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach II i III i przekazuje
sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w O. do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka I. P. w pozwie skierowanym przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 30.448,81 zł tytułem odszkodowania uzupełniającego na podstawie Kodeksu

cywilnego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę i kwoty 8.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę związaną z rozstrojem zdrowia spowodowanym rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dyskryminacyjnych. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że pozwana dopuściła się wobec niej naruszenia przepisów prawa o rozwiązywaniu umowy o pracę, gdyż wręczyła powódce wypowiedzenie, gdy ta przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś samo wypowiedzenie dokonane zostało na podstawie ustawy, która nie miała zastosowania do stanowiska zajmowanego przez powódkę oraz w okresie ochronnym, przedemerytalnym. Ponadto wskazała, że pozwana naruszyła w stosunku do powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne.

W odpowiedzi na pozew Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. (dalej: KRUS) wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu zarzuciła, że zgłoszone przez powódkę roszczenia są bezpodstawne, gdyż powódka nie kwestionowała dokonanego przekształcenia jej stosunku pracy, jak również nie złożyła odwołań od wręzonego jej wypowiedzenia tego stosunku.

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 6 marca 2019 r. oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądził na rzecz powódki kwotę 8.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji z przyczyn politycznych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że I. P. została zatrudniona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziale Regionalnym w O. od dnia 1 sierpnia 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Wydziału Ogólnego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 3 lutego 1993 r. powierzono powódce pełnienie obowiązków Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w O., a w dniu 1 kwietnia 1993 r. powołano ją na to stanowisko. I. P. była wieloletnim pracownikiem i doświadczonym dyrektorem. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jej pracy, uznając, że jako dyrektor dobrze zarządzała oddziałem, była osobą godną zaufania. Powódka od 2006 roku jest członkiem partii politycznej – P..

W dniu 21 stycznia 2016 r. wręczono powódce pismo z dnia 18 stycznia 2016 r., w którym Prezes KRUS poinformował ją, że ze względu na zmiany w przepisach ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, w związku z § 5 ust. 4a Statutu KRUS, z dniem 11 stycznia 2016 r. jej stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę został przekształcony w stosunek pracy z powołania. Powódka od dnia 1 marca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 2 marca 2016 r. została wezwana do W., gdzie Prezes KRUS wręczył jej pismo odwołujące ją z zajmowanego stanowiska z dniem 8 marca 2016 r. ze wskazaniem, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka, mimo pouczenia, nie odwołała się od doręzonego jej oświadczenia pracodawcy. Pismem z dnia 6 września 2016 r. została poinformowana, że z dniem 27 sierpnia 2016 r. rozpoczął bieg trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który zakończy się w dniu 30 listopada 2016 r., a powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powódce brakowało półtora roku do osiągnięcia wieku emerytalnego. W odpowiedzi na pismo z 2017 roku, w którym powódka domagała się wskazania jej miejsca i stanowiska pracy, pracodawca poinformował, że w dniu 30 listopada 2016 r. wygaśł jej stosunek pracy, w związku z czym wskazanie miejsca i stanowiska pracy jest bezprzedmiotowe.

Przyczyną wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy były przekonania polityczne I. P. i przynależność jej do P.. W czasie spotkania z prezesem KRUS-u poinformowano powódkę, że nie zostanie jej zaproponowane inne stanowisko pracy u strony pozwanej z uwagi między innymi na jej udział w protestach organizowanych w związku z wprowadzeniem zmian w ustawie o mediach publicznych. Pracownicy ochrony otrzymali polecenie zakazu wpuszczania powódki do sekretariatu budynku KRUS-u. I. P. przynosząc zwolnienia lekarskie lub chcąc załatwić inne sprawy, nie mogła wejść do sekretariatu, lecz była obsługiwana w sali obsługi interesantów.

Powódka wytoczyła przeciwko pozwanej powództwo o dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia, które zostało oddalone, a wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 r., sygn. akt IVPa (...), Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację powódki od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę podupadła na zdrowiu. W sierpniu 2016 r., kiedy dowiedziała się, że nie zostanie jej zaproponowane inne stanowisko w KRUS-ie, załamała się psychicznie i podjęła leczenie psychiatryczne. Została skierowana na oddział dzienny Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „A.” Poradnia Zdrowia Psychicznego w O., gdzie przebywała w okresie od 28 listopada 2016 r. do 16 stycznia 2017 r. Zdiagnozowano u niej zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane, pogorszenie samopoczucia w związku z problemami zawodowymi. Kolejne leczenie w tym oddziale powódka przechodziła w okresie od 7 sierpnia 2017 r. do 6 października 2017 r. i związane było z pogorszeniem samopoczucia z uwagi na trudną sytuację rodzinną.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania powódki, która podawała, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę były jej poglądy polityczne i przynależność do partii politycznej – P.. Powódka szczerze przyznała, że nigdy nikt wprost nie powiedział jej, iż właśnie ta okoliczność stanowi przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jednakże dano jej to do zrozumienia. Sąd uwzględnił również okoliczność, że powódka była długoletnim pracownikiem KRUS-u, bardzo dobrze ocenianym przez przełożonych, a pracodawca w wypowiedzeniu nie podał żadnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, bezpodstawnie uznając, że łączący strony stosunek pracy przekształcił się na stosunek pracy z powołania. Na miejsce powódki zatrudniona została osoba bez doświadczenia w pracy w instytucjach zajmujących się sprawami ubezpieczeń społecznych, będąca szefem struktur partii politycznej sprawującej władzę. Dodatkowo innym pracownikom, którzy wcześniej zatrudnieni byli na takich samych stanowiskach jak powódka, lecz w innych regionach kraju, zaproponowano dalsze zatrudnienie, z tym że na innym stanowisku. Powódka takiej propozycji nie dostała, gdyż - jak wyjaśniono - „na biurku wiceministra rolnictwa znajduje się jej zdjęcie z protestów przeciwko wprowadzeniu przez większość sejmową zmian w ustawie o mediach publicznych”. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powódka miała podstawy, aby uznać, że przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę były jej przekonania polityczne, w szczególności przynależność do partii politycznej – P., czyli partii opozycyjnej w stosunku do partii, która od listopada 2015 r. posiadała większość sejmową.

Pozwany nie przedstawił jakichkolwiek dowodów pozwalających przyjąć, że przyczyną wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę były inne względy aniżeli przynależność partyjna powódki. W tym zakresie pozwany pozostał całkowicie bierny, a jego pełnomocnik nie stawiał się na terminie rozprawy. Zeznania powódki i zawnioskowanych przez nią świadków jawiły się logicznie i były spójne, wobec czego ustalając stan faktyczny Sąd pierwszej instancji oparł się na tych dowodach.

Sąd Rejonowy zważył, że żądania pozwu zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części.

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie nie doszło do przekształcenia umowy o pracę powódki w stosunek pracy na podstawie powołania. Powódkę i pozwanego łączyła umowa o pracę, a powołanie powódki na stanowisko z dniem 1 kwietnia 1993 r. nie było równoznaczne z powołaniem, o jakim stanowi art. 68 § 1 k.p., gdyż w dacie powołania powódki na stanowisko dyrektora art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników stanowił, że Prezes Kasy zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Powołanie powódki na stanowisko dyrektora w 1993 r. było równoznaczne z powołaniem organizacyjnym, określało sposób powierzenia stanowiska.

W dniu 11 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 50). Artykuł 9 ust. 2 ustawy zmieniającej stanowił, że stosunki pracy niektórych pracowników zatrudnionych w dniu jej wejścia w życie stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.). Przepisy te nie dotyczyły stanowiska zajmowanego przez powódkę. Przepis ustawy zmieniającej odnosił się między innymi do kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziale regionalnym i placówce terenowej, zaś powódka była dyrektorem oddziału regionalnego i nie kierowała żadną z wyżej wymienionych komórek organizacyjnych, lecz jednostką organizacyjną KRUS. Potwierdzeniem tego była kolejna nowelizacja przepisów ustawą z dnia 21 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 2043), którą zmieniono treść art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. W uzasadnieniu projektu tejże ustawy wprost

wskazano, że powodem nowelizacji są pozytywne dla odwołanych dyrektorów oddziałów regionalnych orzeczenia sądów. Ustawodawca sam dostrzegł zatem, że dyrektorzy oddziałów regionalnych nie byli objęci zmianą ustawy, która weszła w życie w dniu 11 stycznia 2016 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji, strony przez cały okres zatrudnienia łączył umowny stosunek pracy, zaś pismo informujące o odwołaniu powódki ze stanowiska stanowiło w istocie wypowiedzenie jej umowy o pracę. Powódka nie zakwestionowała tego wypowiedzenia w drodze odpowiedniego powództwa. Pisemne oświadczenie woli pozwanej o odwołaniu równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę powódka osobiście odebrała w dniu 2 marca 2016 r., a jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2016 r.

Sądu Rejonowego skonstatował, że w zakresie żądania powódki o odszkodowanie na podstawie przepisów prawa cywilnego koniecznym warunkiem jego uwzględnienia jest uprzednie wystąpienie z powództwem o roszczenia przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. I. P. nie wyczerpała trybu odwoławczego, nie uzyskała wyroku potwierdzającego, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było wadliwe, a zatem Sąd oddalił roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania uzupełniającego.

Przechodząc do kolejnego żądania pozwu, Sąd pierwszej instancji wskazał, że w odniesieniu do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu zawarta w art. 18^{3d} k.p. norma prawna jest normą regulującą pełną odpowiedzialność pracodawcy, wobec czego nie można mówić ani o konieczności jej uzupełniania w oparciu o inne przepisy (czy to prawa pracy, czy prawa cywilnego), ani też twierdzić, że wynikająca z niej odpowiedzialność pracodawcy jest uzupełnieniem odpowiedzialności unormowanej innymi przepisami. Ustanowiony w art. 18^{3a} § 2 k.p. zakaz dyskryminowania oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminacji z przyczyn określonych § 1, a w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników oraz że to zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było

obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Konkludując, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę były dyskryminujące i były nimi przekonania polityczne powódki. Wypowiedzenia umowy dokonano mimo pozytywnej oceny pracy powódki przez jej bezpośredniego przełożonego K. G.. Uwzględniając okoliczności towarzyszące rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę, kwalifikacje osoby, która została powołana na miejsce powódki oraz późniejsze informacje przekazane przez prezesa KRUS dotyczące motywów niezaproponowania powódce innego stanowiska, wskazane przez skarżącą przyczyny rozwiązania stosunku pracy zostały co najmniej uprawdopodobnione. Pozwany nie wykazał zaś, że motywy rozwiązania stosunku pracy nie miały dyskryminującego charakteru. Pracodawca nie podjął żadnej obrony w tym zakresie. Wobec powyższego Sąd uznał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dyskryminujących - poglądów politycznych powódki i w związku z tym przysługuje jej prawo do odszkodowania, o jakim mowa w art. 18^{3d} k.p. a więc nie niższego aniżeli minimalne wynagrodzenie za pracę. Odszkodowanie to obejmuje zarówno uszczerbek majątkowy, jak i niemajątkowy, który na gruncie prawa cywilnego naprawiany jest zadośćuczynieniem.

I. P. po otrzymaniu wypowiedzenia, mimo że była nadal pracownikiem pozwanego, traktowana była jak pracownik drugiej kategorii, który nie może zostać wpuszczony do sekretariatu budynku, a sprawy pracownicze musi załatwiać w punkcie obsługi, jak petenci. Zważyć przy tym trzeba, że wcześniej powódka była dyrektorem oddziału, a zatem taki sposób traktowania oznaczał jej upokorzenie, poniżenie w oczach dotychczasowych podwładnych. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dyskryminujących spowodowało znaczne pogorszenie stanu zdrowia psychicznego powódki, konieczność poddania jej hospitalizacji w Poradni Zdrowia Psychicznego. Sąd uznał zatem, że żądana kwota odszkodowania za uszczerbek niemajątkowy nie jest wygórowana i zasądził na rzecz powódki zadośćuczynienie w wysokości 8.000 złotych wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 23 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 7 czerwca 2019 r. oddalił apelacje obydwu stron od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

W odniesieniu do apelacji KRUS Sąd odwoławczy skonstatował, że pozwana nie wykazała, że motywem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nie były przyczyny dyskryminujące, w tym poglądy polityczne powódki. Pracodawca nie podjął w tym zakresie żadnej obrony ani inicjatywy dowodowej. Sąd pierwszej instancji nie naruszał przepisów art. 6 k.c. i art. 18^{3a} § 1 k.p. i zasadnie przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn dyskryminujących (to jest jej poglądów politycznych) i w związku z tym miała ona prawo do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p.

Z kolei odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego wskazanych przez powódkę w apelacji, Sąd drugiej instancji zauważył, że koniecznym warunkiem wystąpienia z żądaniem odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę jest uprzednie wytoczenie powództwa o roszczenia przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. Odszkodowanie „cywilne” traktuje się bowiem jako uzupełniające do odszkodowania unormowanego przepisami prawa pracy. Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy to odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych w oparciu o art. 300 k.p. celem uzupełnienia odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy (częściowej regulacji tej odpowiedzialności). Jeżeli odszkodowanie przewidziane prawem cywilnym ma uzupełniać odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane Kodeksem pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia, którym jest odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. (gdy chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę). Warunkiem dochodzenia takiej odpowiedzialności zawsze jest uprzednie uzyskanie sądowego potwierdzenia bezprawności rozwiązania stosunku pracy (w drodze postępowania o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie). Niezaskarżone w odpowiednim trybie wypowiedzenie należy traktować jako zgodne z prawem.

W niniejszym przypadku treść wyroków Sądu Rejonowego w sprawie o sygn. akt IVP (...) oraz Sądu Okręgowego w O. w sprawie o sygn. akt IV Pa (...)

wskazuje, że powódka nie uzyskała sądowego potwierdzenia bezprawności rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z pozwaną. Tym samym nie było możliwym dochodzenie przez nią roszczeń uzupełniających z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji tego jej apelacja podlegała oddaleniu.

Od powyższego wyroku powódka wywiodła skargę kasacyjną w zakresie oddalającym jej apelację. W podstawach skargi podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu (niezastosowaniu) wskazanych przepisów, skutkujące oddaleniem apelacji w części dotyczącej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, mimo bezspornie ustalonego faktu, że w niniejszej sprawie doszło do umyślnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę wskutek powołania powódki na podstawie niemających zastosowania w niniejszym stanie faktycznym przepisów art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników w związku z § 5 ust. 4 statutu KRUS - w brzmieniu na dzień 11 stycznia 2016 r. oraz odwołania powódki w trybie art. 70 § 1 k.p.; 2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 415 k.c., przez błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że dla roszczenia odszkodowawczego z czynu niedozwolonego w rozumieniu art. 415 k.c. niezbędne jest uprzednie wyczerpanie procedury odszkodowawczej wskazanej w art. 45 § 1 k.p.; 3) art. 24 ust. 1a pkt 21 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym na dzień 2 marca 2016 r. w związku z art. 39 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu (niezastosowaniu) wskazanych przepisów, skutkujące brakiem zasądzenia roszczenia odszkodowawczego od pozwanego, mimo bezspornie ustalonego faktu bezprawnej zmiany stosunku prawnego w trybie art. 68 § 1 k.p. oraz w następstwie odwołania powódki w trybie art. 70 § 1 k.p. mającego miejsce w ochronnym okresie przedemerytalnym - co stanowi okoliczność bezprawnego i zawinionego rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powódką; 4) art. 24 w związku z art. 2 i art. 64 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu (niezastosowaniu) wskazanych przepisów, skutkujące oddaleniem apelacji w części dotyczącej odszkodowania za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę, mimo bezspornie ustalonego faktu, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w sposób naruszający prawa majątkowe pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy, oraz w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej, podczas gdy stosunek pracy znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty; ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w O. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, a w przypadku stwierdzenia podstaw ku temu - o uchylenie w zaskarżonej części również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w O. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że I. P. dochodzi roszczeń odszkodowawczych z tytułu wynikającej z art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) deliktowej odpowiedzialności Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w trybie odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę dokonanego w sytuacji, gdy powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 sierpnia 1992 r. na podstawie umowy o pracę, przy czym od dnia 1 kwietnia 1993 r. na stanowisku Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w O..

Oceniając zasadność żądania pozwu warto podkreślić za Sądem pierwszej instancji, że w dacie nawiązania przez strony stosunku pracy, a następnie powierzenia powódce stanowiska Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS, art. 60

ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w jego ówczesnym brzmieniu stanowił, że Prezes Kasy zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Wobec braku odrębnych przepisów w tym zakresie, stosunek pracy powódki był stosunkiem umownym. Z mocy art. 1 pkt 3a ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 50) nadano nowe brzmienie art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, zgodnie z którym Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1-3, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Natomiast art. 1 pkt 3b ustawy zmieniającej dodał do art. 60 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników ust. 4, w myśl którego powołanie na stanowiska, o których mowa w ust. 1 oraz art. 59 ust. 4, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Stosownie zaś do art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy nowelizującej, stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie tego aktu na stanowiskach, o których mowa w art. 59 ust. 4 i art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w jego nowym brzmieniu, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Tego samego dnia co powyższa ustawa nowelizująca weszło w życie zarządzenie nr 1 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w ten sposób, że w zarządzeniu nr 14 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 20 maja 2001 r. w sprawie nadania statutu Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, w § 5 załącznika po ust. 4 dodano ust. 4a i 4b, w myśl których Prezes Kasy powołuje i odwołuje dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz kierowników placówek terenowych i ich zastępców (ust. 4a), a powołanie na stanowiska, o których mowa w ust. 4a, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (ust. 4b). Nie został natomiast zmieniony został § 5 ust. 1 statutu, zgodnie z którym oddziały regionalne wraz z podlegającymi im placówkami terenowymi są jednostkami

organizacyjnymi Kasy służącymi do bezpośredniej realizacji zadań z zakresu ubezpieczenia społecznego rolników oraz innych zadań powierzonych Kasie na podstawie odrębnych przepisów. Strukturę organizacyjną oddziału regionalnego oraz podległych mu placówek terenowych określa Prezes KRUS w regulaminie organizacyjnym oddziału (§ 4 ust. 5 i 6).

W konsekwencji opisanych zmian prawnych Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przyjęła, że stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy nawiązuje się na stanowiskach: 1) w centrali Kasy - kierowników komórek organizacyjnych (dyrektorów biur, pełnomocników Prezesa kierujących zespołami), ich zastępców (wicedyrektorów biur) oraz osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych związanych z nadzorowaniem prac komórek organizacyjnych (Główny Księgowy Kasy i Naczelny Lekarz Kasy); 2) dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych związanych z nadzorowaniem prac komórek organizacyjnych w oddziałach, tj. głównych księgowych i ich zastępców; 3) kierowników placówek terenowych i ich zastępców. Pracownicy odwołani z zajmowanych stanowisk kwestionowali zasadność przekształcenia ich stosunku pracy na podstawie art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, jako osób będących kierownikami jednostek organizacyjnych (oddział regionalny, placówka terenowa - art. 61 ust. 1 ustawy), a nie komórek organizacyjnych, domagając się o odszkodowania lub przywrócenia do pracy.

Z mocy art. 1 pkt 2 kolejnej ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2016 r., poz. 2043) ponownie znowelizowano art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, stanowiąc, że Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Zgodnie z art. 3 tejże ustawy nowelizującej, stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu jej wejścia w życie na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i

placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, o których mowa w art. 60 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu projektu powołanej ustawy nowelizującej wskazano, że wprowadzone zmiany mają na celu uporządkowanie kwestii związanych z nawiązywaniem stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, które uległy przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania oraz umożliwienie Prezesowi Kasy prowadzenia racjonalnej i skutecznej polityki kadrowej i szybkie obsadzanie wakujących stanowisk kierowniczych w Centrali, jak również w terenowych jednostkach organizacyjnych Kasy, co z kolei powinno ograniczyć negatywne skutki braku ciągłości w zarządzaniu konkretnymi obszarami działania KRUS.

W wyroku z dnia 7 marca 2018 r., I PK 361/16 (OSNP 2018 nr 10, poz. 136), Sąd Najwyższy stwierdził, że z wykładni literalnej art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym nowelizującej z dnia 22 grudnia 2015 r. nie wynikało, iż przepis ten określając stanowiska pracy, na których dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania, odnosi się do stanowiska kierownika placówki terenowej. Inny status, zgodnie ze statutem pozwanej posiada bowiem "komórka organizacyjna", a inny "jednostka organizacyjna".

Powołując się na orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego oraz Sądu Najwyższego, w uzasadnieniu powołanego wyroku podkreślono, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas - zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* - nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni. W takim wypadku wykładnia pozajęzykowa może jedynie dodatkowo potwierdzać, a więc wzmacniać, wyniki wykładni językowej wykładnią systemową czy funkcjonalną. Podobnie ma się rzecz z wykładnią tekstów prawnych, których sens językowy nie jest jednoznaczny z tego względu, że tekst prawny ma kilka możliwych znaczeń językowych, a wykładnia funkcjonalna

(celowościowa) pełni rolę dyrektywy wyboru jednego z możliwych znaczeń językowych. W obu wypadkach interpretator związany jest językowym znaczeniem tekstu prawnego, znaczenie to stanowi zawsze granicę dokonywanej przez niego wykładni. Wprawdzie granica wykładni, jaką stanowić może językowe znaczenie tekstu, nie jest granicą bezwzględną, jednak do jej przekroczenia niezbędne jest silne uzasadnienie aksjologiczne, odwołujące się przede wszystkim do wartości konstytucyjnych. Uzasadnieniem do przekroczenia granic wykładni językowej nie może być jednak potrzeba "uelastycznienia powoływania i odwoływania" osób na stanowiskach objętych działaniem nowelizacji z dnia 22 grudnia 2015 r., gdy ustawa nie zawiera jakiegokolwiek uzasadnienia merytorycznego do zmiany podstaw zatrudnienia pracowników oraz pozbawia ich w sposób natychmiastowy gwarancji ochronnych wynikających z Kodeksu pracy od dnia ogłoszenia ustawy. Ponadto w przypadku, gdyby art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym nowelizacją z dnia 22 grudnia 2015 r. dotyczył pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika placówki terenowej, to bezprzedmiotowa byłaby nowelizacja statutu KRUS, w którym wprowadzono w § 5 ust. 4a zapis dotyczący zatrudniania na podstawie powołania dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz kierowników placówek terenowych i ich zastępców oraz zmiana art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dokonana nowelizacją z dnia 21 października 2016 r. W strukturze organizacyjnej pozwanej "jednostki organizacyjne" nie są tożsame z "komórkami organizacyjnymi", a do jednostek organizacyjnych statut zalicza placówkę terenową. Nowelizacja z dnia 22 grudnia 2015 r. wprowadzała analogiczne zmiany odnośnie podstawy zatrudnienia w innych aktach prawnych dotyczących działania Agencji Nieruchomości Rolnych Skarbu Państwa (art. 2 pkt 1b), Agencji Rynku Rolnego (art. 6 pkt 1a), Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (art. 8 pkt 2a). W tych przypadkach wśród osób zatrudnionych na podstawie powołania obok kierowników komórek organizacyjnych wymienieni są także dyrektorzy (zastępcy) oddziałów regionalnych, terenowych czy kierownicy biur powiatowych. Zakres podmiotowy stosowania powołania jako podstawy prawnej został bowiem na podstawie art. 68 § 1 k.p. ograniczony do przypadków określonych w odrębnych przepisach. Za przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. może zaś być uznany

tylko przepis ustawy, a nie przepis ustanowiony postanowieniem zawartym w tzw. autonomicznym źródle prawa pracy. Z tego względu obowiązkiem ustawodawcy było jednoznaczne określenie w art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników stanowisk pracy, na których stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania, ponieważ statut KRUS wydany na podstawie art. 61 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie mógł, odmiennie niż art. 60 ust. 1 tej ustawy, stanowić podstawy prawnej zatrudniania kierownika placówki terenowej. Stąd dopiero nowelizacja z dnia 21 października 2016 r. umożliwia przyjęcie, że zatrudnienie na stanowisku kierownika placówki terenowej KRUS następuje na podstawie powołania.

Odnosząc powyższe stanowisko Sądu Najwyższego do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w wyniku zmian legislacyjnych dokonanych ustawą nowelizującą z dnia 22 grudnia 2015 r. stosunek pracy powódki z pozwaną nie uległ przekształceniu w stosunek pracy z powołania, lecz pozostał umownym stosunkiem pracy. Rozwiązanie przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę powinno zatem nastąpić z podaniem przyczyny takiej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Tej treści oświadczenie woli podmiotu zatrudniającego nie może być złożone w czasie urlopu pracownika lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.). Nie jest też dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tymczasem pozwany dokonał wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę z naruszeniem wszystkich powołanych wyżej przepisów. Co więcej – jak wynika z prawomocnego w tej części wyroku Sądu Okręgowego w O., rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało charakter dyskryminacyjny w rozumieniu art. 18^{3a}§ 1 k.p. i nastąpiło z uwagi na przekonania polityczne skarżącej. Pozostaje zatem rozważyć, czy z tego tytułu powódce przysługują wywodzone z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. roszczenia odszkodowawcze, skoro nie skorzystała z ustawowego trybu odwołania od złożonego jej przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę.

Godzi się zatem przypomnieć, że wypowiedzenie umowy o pracę jest w judykaturze traktowane jako "zwykły", sposób prowadzący do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony. Wymaga on wskazania oraz istnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Nie musi ona być szczególnie istotna, mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, byleby wypowiedzenie nie było arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia nie pozbawia pracownika zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, ale ustanie stosunku pracy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, w którym pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy wskazanymi przez ustawodawcę alternatywnymi roszczeniami. Może więc żądać przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach, bądź odszkodowania.

Wypada podkreślić, że odpowiedzialność unormowana w art. 45 i następnych k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i następnych k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jest odpowiedzialnością kontraktową, gdyż sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy o pracę i będącego elementem treści stosunku pracy. Taka kwalifikacja roszczenia pracownika odpowiada charakterowi relacji prawnej łączącej go z pracodawcą. Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, a więc naruszenie przez pracodawcę obowiązków z niego wynikających rodzi odpowiedzialność kontraktową. Treść stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez oświadczenia woli stron, ale również przez ustawę, w tym przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), a sytuacje, w których może on rozwiązać umowę o pracę, są wskazane przez ustawę.

Rozwiązując wadliwie stosunek pracy, pracodawca narusza zatem wynikający z umowy - i będący elementem treści stosunku pracy - obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu zakończenia stosunku pracy lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej. Bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest więc każdorazowo przede wszystkim naruszeniem umownego zobowiązania do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Na gruncie Kodeksu pracy odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jest odpowiedzialnością obiektywną, której jedyną przesłanką jest bezprawność działania pracodawcy (polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów), bez potrzeby wykazywania przez pracownika winy pracodawcy, nawet w postaci braku zwykłej staranności. Co więcej, pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nie tylko wtedy, gdy jego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę było sprzeczne z prawem już w momencie jego złożenia, gdyż bywa, że późniejsze zdarzenia rodzą po stronie pracownika roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. lub art. 56 k.p. (np. zajęcie pracownicy w ciężę w okresie wypowiedzenia lub objęcie przez pracownika funkcji związanej z zakazem rozwiązania umowy o pracę). Wśród przesłanek tejże odpowiedzialności przepisy nie wymieniają szkody, aczkolwiek wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z reguły prowadzi do powstania po stronie pracownika szkody majątkowej lub niemajątkowej (krzywdy). Na gruncie unormowań art. 45 i art. 56 k.p. konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów zostały ujęte alternatywnie: pracownikowi przysługują roszczenia zmierzające do zapobieżenia skutkowi rozwiązującemu lub do restytucji już rozwiązanego stosunku pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy) albo roszczenie odszkodowawcze. Restytucja stosunku pracy stanowi na gruncie prawa pracy pewien odpowiednik tej formy naprawienia szkody w ujęciu prawa cywilnego, którą jest przywrócenie stanu poprzedniego w rozumieniu art. 363 § 1 k.c. Co do odszkodowania, o jakim mowa w przepisach 47¹ w związku z art. 45 § k.p. oraz art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p., w doktrynie zauważa się, że mimo swej nazwy, nie może być ono traktowane jako świadczenie

odszkodowawcze sensu stricto. Po pierwsze, formalną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz faktu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Po drugie, w wielu przypadkach wysokość odszkodowania nie będzie odpowiadała wielkości szkody, jaką poniósł pracownik. Nie oznacza to jednak, że omawiane świadczenie w ogóle nie ma charakteru kompensacyjnego i jest całkowicie niezależne od wystąpienia szkody. Należy uznać, że ustawodawca a priori zakłada, iż wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oznacza wystąpienie szkody po stronie pracownika. Wprowadzenie stosunkowo sztywnego (zryczałtowanego) świadczenia, niezależnego od dowodu na istnienie szkody, wpisuje się w pierwszej kolejności w ochronną funkcję prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazywania, iż poniósł szkodę i jaka była jej wielkość. W zdecydowanej większości przypadków szkoda ta rzeczywiście wystąpi. Może ona bowiem mieć charakter zarówno szkody majątkowej (przede wszystkim utracone korzyści), jak i szkody niemajątkowej (krzywdy). Oprócz poważnych napięć psychicznych, wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godności) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności współpracowników (dobre imię). Podstawowym celem odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy pozostaje zatem kompensacja szkody, jakiej doznał pracownik. Dotyczy to zarówno szkody majątkowej, jak i krzywdy moralnej. Zryczałtowany charakter świadczenia odszkodowawczego nie przekreśla jego celu, jakim jest kompensacja szkody poniesionej przez pracownika. Określenie rozmiaru świadczenia przysługującego podmiotowi w razie naruszenia prawa przez inny podmiot w ustalonej z góry kwocie nie przesądza o tym, że nie chodzi o odpowiedzialność odszkodowawczą. Samo limitowanie świadczenia pieniężnego nie niweczy zatem celu, jakim jest kompensacja tejże szkody. Oprócz kompensacji należałoby zwrócić uwagę także na funkcję socjalną odszkodowania. Można przyjąć, że jednym z założeń uzasadniających istnienie instytucji odszkodowania jest zapewnienie zwolnionemu pracownikowi określonych środków utrzymania, choćby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy. Trzeba też zgodzić się z tezą, że zasądzone odszkodowanie,

poza funkcją kompensacyjną, pełni dodatkowo funkcję represyjną, prewencyjną i wychowawczą, w związku z negatywną oceną zachowania pracodawcy.

Unormowana przepisami Kodeksu pracy odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia nie ma jednak kompleksowego charakteru i nie wyczerpuje wszystkich roszczeń, jakie przysługują zwolnionemu pracownikowi.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17 (LEX nr 2496284) Sąd Najwyższy przedstawił obszerny rys historyczny uzupełniający odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Przypomniął, że do czasu wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), w judykaturze i doktrynie 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 z mocy art. 300 k.p. do przepisów Kodeksu cywilnego. Według ogólnej, kategorycznej w swym brzmieniu formuły, używanej w piśmiennictwie i orzecznictwie, odszkodowanie, o którym mowa w 47¹ k.p. czy art. 58 k.p., traktowane było jako samoistne i wyczerpujące kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Wyłączenie prawa do dochodzenia odszkodowania "uzupełniającego", zarówno w reżimie odpowiedzialności kontraktowej, jak i reżimie odpowiedzialności deliktowej na podstawie przepisów prawa cywilnego, było uzasadniane tym, że Kodeks pracy w sposób pełny i wyłączny reguluje kwestie dotyczące świadczeń majątkowych należnych pracownikowi w wypadku niezgodnego z prawem rozwiązania z nim przez pracodawcę stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 578/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 263; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269; z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 410; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03, LEX nr 519965; z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 74/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 321; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 91/06, LEX nr 948793 oraz M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka,

J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2007, s. 313-314; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Kraków 2006, s. 168; Z. Salwa, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 4, Bydgoszcz-Warszawa 2004, s. 125; A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 2, Warszawa 2006, s. 272-273).

Do prezentowanego w judykaturze stanowiska dołączył Trybunał Konstytucyjny w wyrokach z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK ZU 2003 nr 6/A, poz. 48) oraz z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK ZU 2005 nr 9/A, poz. 101).

Przełomowe znaczenie w wyjaśnianiu kwestii dopuszczalności dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w którym orzeczono, że art. 58 w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji.

Warto przytoczyć fragmenty uzasadnienia powyższego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, albowiem nie pozostają one bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Trybunał zauważył, że konkretne zdarzenie, tj. niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyczerpuje hipotezy kilku przepisów prawa o odmiennych dyspozycjach. Teoretycznie, zainteresowany powinien mieć możliwość wyboru właściwego (w jego ocenie) środka ochrony naruszonych interesów; jednak na podstawie wyprowadzanej z art. 58 w związku z art. 300 k.p. normy kolizyjnej dopuszcza się stosowanie wyłącznie jednego z nich, tj. art. 58 k.p. Chodzi więc o to, że mimo zrealizowania przesłanek warunkujących powstanie roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i następnych k.c.) lub deliktowej (art. 415 i następnych k.c.), wyłączona jest możliwość dochodzenia ich zaspokojenia, a przez to - efektywnej ochrony. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, w następstwie normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów

art. 58 w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Dodatkowo trzeba zauważyć, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji). Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, 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. Tymczasem w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.) Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.

Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że oceniał zgodność z Konstytucją normy kolizyjnej wywiedzionej z przepisów art. 58 i art. 300 k.p. o takiej treści, jaką nadało jej utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i normę o tej treści uznał za niezgodną z postanowieniami art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej. Zastrzegł jednak, że możliwa jest inna interpretacja zaskarżonych przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z nich normę kolizyjną zgodną z powołanymi wzorcami konstytucyjnymi. Punktem wyjścia powinno być stwierdzenie, powszechnie

przyjmowane w dotychczasowym orzecznictwie sądów i doktrynie prawa, że "odszkodowanie", o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 i następne k.c. lub art. 471 i następne k.c. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej.

Ważnym orzeczeniem, w którym Trybunał Konstytucyjny zajmował się określeniem rozmiaru świadczeń przysługujących pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, był wyrok z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42 z glosą Karola Kuliga, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 12, s. 666-669). Trybunał Konstytucyjny badał w tej sprawie zgodność art. 57 § 1 Kodeksu pracy (rozumianego jako wyłączający stosowanie art. 471 k.c.) z konstytucyjną zasadą ochrony własności i innych praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji RP) w związku z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) oraz w związku z zasadą ochrony pracy (art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP) i uznał, że art. 57 § 1 Kodeksu pracy jest zgodny z powołanymi przepisami. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny zauważył, że przeprowadzona analiza zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. i będące jej wynikiem stanowisko, według którego przepis ten nie narusza standardów konstytucyjnych, chociaż stanowi wyłączne źródło obowiązku 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 dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, 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 jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Konsekwencją tego niewątpliwego spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, tj. 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. Podsumowując, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że pracodawca - w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym - jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie zasad ogólnych, których oceniany w niniejszym postępowaniu art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza.

Przytoczone orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego stanowiło kolejny krok w wyjaśnianiu kwestii uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. O ile bowiem w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 Trybunał opowiedział się za możliwością dochodzenia przez pracownika z tego tytułu roszczeń odszkodowawczych na płaszczyźnie unormowań prawa cywilnego, wskazując jako podstawę tych żądań przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i następne k.c.) lub kontraktowej (art. 471 i następne k.c.), to w orzeczeniu z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 - stojąc na stanowisku kompleksowego uregulowania w Kodeksie pracy odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, wyłączającego stosowanie w tej materii przepisów Kodeksu cywilnego - uznał za dopuszczalne domaganie się przez pracownika pełnego naprawienia szkody wyrządzonej mu rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę noszącym znamiona czynu niedozwolonego.

Po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w orzecznictwie i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia 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 może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. W judykaturze i doktrynie 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 stycznia 2009 r., OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 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 dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 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 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 wyrządzonej mu przez

pracodawcę szkody 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.

Bardziej problematyczną okazała się wykładnia art. 47¹ k.p.

Interpretacja dopuszczająca możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na podstawie Kodeksu cywilnego była postulowana bezpośrednio po wyroku Trybunału w sprawie o sygn. SK 18/05 także w odniesieniu do innych roszczeń niż wynikające z art. 58 k.p. Podkreślano między innymi, że przyjęty w tym wyroku sposób rozumowania może znaleźć zastosowanie w wypadku pozostałych przepisów Kodeksu pracy, dotyczących majątkowych roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, a więc także w zakresie wykładni art. 47¹ k.p. (por. M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2008 nr 1, s. 2 okładki; T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika - cz. 1, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2008 nr 12, s. 9; A. Musiała, Glosa do wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, *Państwo i Prawo* 2008 nr 12, s. 127; K. Jaśkowski, Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009 nr 2, s. 9). W późniejszym okresie komentatorzy wskazywali na limitowany charakter odszkodowania przewidziany w art. 47¹ k.p. i interpretowali ten przepis go w oderwaniu od wniosków płynących z wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie o sygn. SK 18/05 (zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, komentarz do art. 47¹ pkt 2, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2011; A.M. Świątkowski, komentarz do , (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis; L. Florek (red.), komentarz do art. 47¹ pkt 3, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2011; W. Muszański, komentarz do art. 47¹ pkt 1, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis; M. Barzycka- Banaszczyk, komentarz do art. 47¹ pkt 1, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis).

Jeśli chodzi o stanowisko judykatury w omawianej kwestii, wypada przytoczyć uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1), w której przyjęto, 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.

Choć uchwała dotyczyła bezpośrednio art. 47, a nie art. 47¹ k.p., to Sąd Najwyższy zawarł w niej stwierdzenie o braku możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na zasadach prawa cywilnego, szeroko, w wypadku wszystkich przepisów regulujących uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy przyjął, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia wynikające ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posilkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego przez nieznajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Dlatego, zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy regulujące uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostają «w związku z art. 300 k.p.», ale w opozycji (a contrario) do art. 300 k.p.

Podobnie kategorycznie w kwestii wykluczenia uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy za nieuzasadnione lub sprzeczne w przepisami wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Najwyższy wyraził się w wyrokach z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 219/08 (LEX nr 523536), z dnia 16 stycznia 2009 r., I PK 138/08

(OSNP 2010 nr 15-16, poz. 184) czy z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15 (LEX nr 2123249).

Ukształtowała się jednak także odmienna linia orzecznicza Sądu Najwyższego w spornej kwestii (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11; z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11 i z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464).

W powołanym wyroku z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawęzać do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę. W świetle art. 30 § 1 k.p. oba tryby rozwiązania umowy o pracę mają ustawowe umocowanie. Bezprawność działania podmiotu zatrudniającego, jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej tak z art. 45 i następnych k.p., jak i art. 56 i następnych k.p., nie polega na zastosowaniu przez pracodawcę nieznanego ustawie sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz na tym, że stosując przewidziany Kodeks pracy tryb zakończenia stosunku pracy czyni to z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Bezprawność ta zostaje potwierdzona wyrokiem przywracającym pracownika do pracy lub zasądzającym na jego rzecz odszkodowanie z Kodeksu pracy. Naganne zachowanie pracodawcy może jednak nie ograniczać się do nienależytego wykonania umowy o pracę (właśnie w zakresie jej rozwiązania), ale może przybrać postać czynu niedozwolonego. To, że także w razie wypowiedzenia umowy o pracę może dojść do popełnienia przez pracodawcę deliktu, przesądził sam ustawodawca. W art. 281 pkt 3 k.p. przewidziano bowiem karę grzywny dla tego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. Zatem nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także za wypowiedzeniem może dojść do takiego naruszenia przepisów, które ustawodawca

uznaje wręcz za kwalifikowana postać deliktu tj. czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika).

Sąd Najwyższy zauważył, że odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 i następne k.p.) i bez wypowiedzenia (art. 56 i następne k.p.) jest odpowiedzialnością kontraktową z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania umownego. Różnice w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy związanej z wadliwym rozwiązaniem przez niego umowy o pracę w stosunku do regulacji cywilnoprawnych mają swoje uzasadnienie w charakterze i funkcjach norm prawa pracy. W doktrynie podkreśla się, że prawo pracy, oczywiście genetycznie związane z prawem cywilnym, stanowi samodzielną gałąź prawa, a związki prawa pracy z prawem cywilnym niejako współistnieją z istotnymi różnicami zachodzącymi pomiędzy stosunkami pracy a stosunkami zobowiązaniami prawa cywilnego. Podstawą tych różnic są odmienne funkcje społeczne, jakie nadaje się przepisom prawa cywilnego i prawa pracy. W przypadku tych ostatnich szczególne znaczenie ma bowiem kompromis partnerów społecznych i konieczność wyważenia usprawiedliwionych interesów pracodawcy i pracownika, tak by nie doszło do naruszenia symetrii ich uprawnień i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Odrębności te powodują konieczność oceniania charakteru prawnego stosunku pracy, a w konsekwencji także skutków niewykonania obowiązków składających się na treść tego stosunku, często odmiennie od stosunków cywilnoprawnych (K. Terpiłowska, Glosa do uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSP 2010 nr 9, s. 621). Dokonany przez ustawodawcę wybór wysokości świadczenia należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nim przez pracodawcę umowy o pracę wynika ze specyfiki stosunku pracy oraz oparty został na racjonalnym kompromisie, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy (zob. szeroko M. Seweryński, Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy, (w:) Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005, s. 15-16). Stanowisko takie prezentuje także Trybunał Konstytucyjny, który z powołanych wyżej wyrokach nie zakwestionował zgodności z Konstytucją RP limitowanej wysokości świadczeń pieniężnych z tytułu wadliwego rozwiązania

umowy o pracę przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Przyjęcie, że roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i następne k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Wyodrębnienie prawa pracy z prawa cywilnego, jako osobnej gałęzi prawa, dotyczyło umownego stosunku prawnego i podyktowane było potrzebą ochrony pracownika, jako słabszej strony tego stosunku. Mając na uwadze wszystkie wskazywane w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego uwarunkowania, które doprowadziły do ustanowienia limitowanych co do wysokości świadczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę i uznając za słuszną tezę, że zasądzanie na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej dalszych świadczeń z tego tytułu stawiałoby pod znakiem zapytania owo wyodrębnienie prawa pracy od prawa cywilnego, nie można nie zauważać, że Kodeks pracy nie normuje odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec pracownika.

Sąd Najwyższy podkreślił, że w modelu odpowiedzialności cywilnej, przyjętym przez polskiego ustawodawcę, możliwy jest zaś zbieg podstaw odpowiedzialności. Zgodnie bowiem z art. 443 k.c., okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego (...). Oznacza to, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu

prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.

Także w literaturze zauważa się, że w prawie pracy obowiązuje ogólna reguła kumulacji majątkowych roszczeń pracownika. Wiąże się to z niekwestionowaną ani w judykaturze, ani w doktrynie możliwością wyczerpania jednym zachowaniem (działaniem bądź zaniechaniem) przesłanek odpowiedzialności z dwóch lub więcej tytułów. Pracownik ma tyle roszczeń wynikłych z jednego zdarzenia, ile przewiduje prawo, chyba że ustanowiono przepis, z którego wynika, że jedno roszczenie wyłącza drugie. Zatem tylko w przypadku wyraźnej redukcji kumulacji odpowiedzialności należy zastosować inne jej podstawy. Podkreśla się, że to samo zdarzenie może być jednocześnie źródłem szkody kontraktowej i deliktowej, co wprost potwierdza art. 443 k.c. Jeżeli system prawny dopuszcza zbieg roszczeń, a wyraźnie nie wskazuje, jak rozstrzygnąć konkurencję, dokonanie wyboru roszczenia pozostawiono podmiotowi uprawnionemu, jednak swoboda wyboru ograniczona jest przez niedopuszczalność oznaczenia konsekwencji prawnych zdarzenia na różnych podstawach, czyli tzw. mieszanie reżimów prawnych odpowiedzialności. Możliwa jest natomiast sytuacja, w której poszkodowany będzie jednocześnie dochodził roszczeń z obu reżimów, jeżeli wzajemnie się nie wykluczają. Jest to konsekwencja możliwości kumulacji roszczeń, które nie pokrywają się w obu reżimach odpowiedzialności (nie wyłączają się podstawy roszczeń, a roszczenia). Dotyczy to również wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Roszczenia te mają na celu naprawienie innych szkód, wobec czego nie wykluczają się wzajemnie. Roszczenia deliktowe (np. o zadośćuczynienie pracownikowi za krzywdę i odszkodowanie za rozstrój zdrowia) istnieje zatem obok i niezależnie od roszczenia kontraktowego z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę, czyli za sam fakt jej wadliwego rozwiązania. Za optymalny i zgodny ze stan dardami konstytucyjnymi należy uznać mieszany system odpowiedzialności pracodawcy: kontraktowy na

podstawie przepisów Kodeksu pracy - bez konieczności wykazywania szkody oraz deliktowy, na podstawie art. 415 i następnych k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających jego wysokość (H. Szewczyk, Pracownik, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, dyskryminacja w zatrudnieniu, odszkodowanie z art. 183d Kodeksu pracy. Glosa do uchwały SN z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSP 2018 nr 1, poz. 6; M. Tomaszewska, Prawo pracy - dyskryminacja pracownika - odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownika - dyskryminująca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Glosa do uchwały SN z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSP 2017 nr 7 – 8, poz. 67; G. Wolak, Roszczenie o odszkodowanie z art. 18(3d) k.p. z tytułu dyskryminacyjnej przyczyny wypowiedzenia a dochodzenie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Glosa do uchwały SN z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, PiZS 2017 nr 1, poz. 33-39; J. Jaroszkiewicz, M. Szypniewski, Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Glosa do wyroku SN z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, OSP 2019 nr 5, poz. 51; B. OSP 2019 nr 7 – 8, poz. 75).

Przyjęcie cywilnoprawnej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wykazania wszystkich przesłanek owej odpowiedzialności, to jest szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego między tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody.

Co do bezprawności rozwiązania umowy o pracę jako przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej na gruncie prawa cywilnego nasuwa się pytanie o sposób, w jaki można wykazać niezgodność z prawem oświadczenia woli pracodawcy.

Trzeba mieć na uwadze, że sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy nie były i nie są obojętne ustawodawcy. Nie ma tu dowolności trybu i powództw. Skoro prawodawca określił sposób i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, to oznacza

to, że zastosowanie ma określony w ustawie (Kodeksie pracy) tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę (art. 45 k.p., art. 56 k.p.). Konflikt, którego źródłem są te zdarzenia, rozstrzyga się zatem w jednym procesie co do wszystkich możliwych roszczeń przewidzianych Kodeksem pracy. W założeniu chodzi nie tylko o likwidację konfliktu, lecz również o szybkość w jego załatwieniu.

Natomiast jak zaś wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 27), odszkodowanie "cywilne" traktuje się jako uzupełniające do odszkodowania unormowanego przepisami prawa pracy. Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy to odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych w oparciu o art. 300 k.p. celem uzupełnienia odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy (częściowej regulacji tej odpowiedzialności). Zgodnie ze słownikiem języka polskiego, "uzupełniać" znaczy tyle co "uczynić zupełnym, kompletnym, dodając to, czego brakuje; dopełnić (dopełniać)". Słowo to może zatem być użyte jedynie w sytuacji, gdy istnieje jakiś byt, który czyni się kompletnym w następstwie dodania tego, czego brakuje. Jeżeli odszkodowanie przewidziane prawem cywilnym ma uzupełniać odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane Kodeksem pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia, którym jest odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. (gdy chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę). Stąd też w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki: z dnia 4 grudnia 1975 r., OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178;

z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 21 czerwca 2005 r., , OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129 i z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19 – 20, poz. 227; z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12, LEX nr 1619680). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powodów przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870) wyrażono jednak pogląd (bez jego szerszego uzasadnienia), że ta kardynalna zasada może być wątpliwa w odniesieniu do deliktu. Podobnie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 139/10 (LEX nr 1646575) zwrócono uwagę, że odejście od terminów z art. 264 k.p. nie jest wykluczone, gdy chodzi o bezprawność pracodawcy inną niż w prawie pracy, stanowiącą delikt z art. 415 k.p., przy czym orzecznictwo dodatkowo warunkuje ją określonym stopniem winy dłużnika. Wówczas przedawnienie determinowałoby prawo materialne roszczenia wynikającego z czynu niedozwolonego, czyli w przypadku bezprawności innej niż określona w prawie pracy. Odpowiedzialność za

delikt ma zaś tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone "zadekretowanie", zatem nawet w drodze wykładni, gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.p. i również z samej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.).

W nawiązaniu do problematyki sposobu dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wypada zauważyć, że Kodeks pracy zasadniczo nie normuje kwestii zbiegu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej pracodawcy, ani samej odpowiedzialności deliktowej. Żadne przepisy prawa materialnego ani procesowego nie stanowią też wprost o konieczności wyczerpania trybu dochodzenia kontraktowych roszczeń z Kodeksu pracy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia przed wytoczeniem powództwa o deliktowe roszczenia z Kodeksu cywilnego. Podgląd taki jest wyrażany w orzecznictwie i doktrynie. Wątpliwości budzi tak kategorięczne warunkowanie możliwości dochodzenia roszczeń wynikających wprawdzie z tego samego zdarzenia, jakim jest czynność pracodawcy rozwiązująca stosunek pracy, ale objętych odrębnymi reżimami odpowiedzialności i normowanych przepisami różnych gałęzi prawa.

Należy jeszcze raz podkreślić, że przepisy art. 45 i nast. oraz art. 56 i nast. k.p. w związku z art. 264 k.p. dają pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę w jednym z powyższych trybów możliwość dochodzenia wprawdzie w krótkich terminach, ale za to w założeniu niedługim procesie sądowym roszczeń, które albo w ogóle nie są przewidziane przepisami Kodeksu cywilnego, a których uwzględnienie niweczy rozwiązujący skutek oświadczenia woli pracodawcy (uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę) lub powoduje restytucję rozwiązanego stosunku pracy, albo które – jak odszkodowanie – mają gwarancyjny charakter i ich uwzględnienie nie jest warunkowane powstaniem po stronie pracownika szkody. Skuteczne dochodzenie tych roszczeń nie jest uzależnione od spełnienia ogólnych przesłanek deliktowej odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianych przepisami prawa cywilnego, gdyż przysługują one z racji samego bezprawnego zachowania pracodawcy, bez potrzeby wykazywania jego winy oraz szkody i jej rozmiarów. Uwzględnienie w procesie sądowym wytoczonym w terminach z art. 264 k.p. któregoś z wyżej wymienionych roszczeń kontraktowych

niewątpliwie stanowi prejudykat w razie wystąpienia przez pracownika z powództwem opartym na art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż przesądza kwestię bezprawnego rozwiązania przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę. Nie jest jednak ono wystarczające dla zasądzenia roszczeń uzupełniających z art. 415 k.c. Niezbędne jest bowiem wykazanie przez powoda pozostałych kryteriów kwalifikacyjnych odpowiedzialności deliktowej dłużnika, to jest jego winy oraz szkody i związku przyczynowego między bezprawnym i zawinionym zachowaniem pracodawcy a powstałą w jego następstwie szkodą pracownika. Legitymowanie się tego rodzaju orzeczeniem sądowym sprawia, że pracownik nie musi w procesie o odszkodowanie z tytułu deliktu wykazywać bezzasadności lub niezgodności z przepisami prawa oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca nie może skutecznie podważać stwierdzonej przez sąd pracy bezprawności swojej decyzji. I odwrotnie: wyrok oddalający powództwo z art. 45 i nast. lub art. 56 i nast. k.p. oznacza, że dokonane rozwiązanie stosunku pracy pozostawało w zgodzie z prawem. Jeśli jednak pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę albo rozwiązania jej bez wypowiedzenia lub jego powództwo zostało oddalone z uwagi na niedochowanie terminów z art. 264 k.p., bez analizowania przez sąd pracy prawidłowości rozwiązania stosunku pracy, dochodząc z tego tytułu roszczeń deliktowych powód zmuszony jest wykazać wszystkie kryteria kwalifikacyjne tej odpowiedzialności, a więc także bezprawność zachowania pozwanego. Można zatem bronić tezy, że uzyskanie przez pracownika korzystnego orzeczenia sądowego o jego żądaniach wywodzonych z przepisów Kodeksu pracy stanowi prejudykat w procesie o roszczenia deliktowe z Kodeksu cywilnego i przesądza o bezprawności dokonanego rozwiązania stosunku pracy, jednak brak takiego rozstrzygnięcia nie pozbawia pracownika możliwości wytoczenia powództwa odszkodowawczego z art. 415 k.c., a jedynie sprawia, że w procesie o te roszczenia musi on wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej dłużnika, w tym bezprawność jego zachowania, która zresztą może sprowadzać się do naruszenia nie tylko przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za lub bez wypowiedzenia, ale także innych przepisów, jak chociażby tych dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. Trzeba w tym miejscu jeszcze raz z całą mocą

podkreślić odrębność obu reżimów odpowiedzialności za szkody wyrządzone wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę – kontraktowego i deliktowego oraz możliwość ich zbiegu. Kontrowersyjne jest zatem uzależnienie możliwości dochodzenia cywilnoprawnych roszczeń deliktowych z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia od wyczerpania trybu dochodzenia roszczeń kontraktowych przewidzianych prawem pracy.

Tego rodzaju mechanizm warunkowości budzi tym większe wątpliwości, jeśli zważyć na okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania w niniejszej sprawie łączącego strony stosunku pracy. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 7 marca 2018 r., I PK 361/16, w wyniku zmian legislacyjnych dokonanych ustawą nowelizującą z dnia 22 grudnia 2015 r. w jednostkach określonych w art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników stabilne dotąd zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zostało z mocy prawa i ze skutkiem natychmiastowym przekształcone w najbardziej nietrwałą formę zatrudnienia, jaką jest powołanie. W doktrynie zauważono przy tym, że zmiana podstawy zatrudnienia na stanowiskach wymienionych w art. 9 ust. 2 ustawy nowelizującej nie była związana z jakąkolwiek reformą administracji publicznej, która mogłaby uzasadniać zastosowanie tego typu środków oraz nie przemawiały za nią względy społeczne. Jedynym uzasadnieniem tych zmian - jak przyznano w uzasadnieniu do ustawy - była potrzeba "uelastycznienia powoływania i odwoływania" osób na stanowiskach objętych działaniem ustawy. W projekcie nie wskazano jakiejkolwiek innej intencji. W ten sposób ustawodawca przyznał, że jedynym jego zamierzeniem nie była reforma ustroju państwa czy ustroju organów administracji publicznej, lecz szybkie wprowadzenie zmian kadrowych w niektórych organach (zob. P. Litwiniuk, M. Wiącek, Przekształcenie podstawy prawnej zatrudniania dyrektorów w państwowych agencjach rolnych w świetle wybranych zasad konstytucyjnych, *Studia Iuridica Agraria*, Tom XIV, s. 315-326). Po wprowadzeniu opisanych zmian w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników, ułatwiających wymianę kadrową w określonych organach i instytucjach, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego bezzasadnie przyjęła dopuszczalność przekształcenia stosunków pracy w trybie znowelizowanych przepisów także w odniesieniu do osób zatrudnionych (jak powódka) na stanowiskach nieobjętych

hipotezą norm zwartych w tych przepisach w ich nowych brzmieniu i dokonała niedopuszczalnego w tej sytuacji odwołania ich ze stanowisk równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Tymczasem stosunek pracy powódki zachował swój umowny charakter i dla jego rozwiązania należało zastosować któryś z trybów przewidzianych w art. 30 k.p. Jeśli uznać, że wspomniane odwołanie było w rzeczywistości wypowiedzeniem umowy o pracę, to dokonano go bez uzasadnionej przyczyny, skoro nie zachodziły żadne szczególne okoliczności przemawiające za taką decyzją, ani po stronie pracodawcy (jak na przykład redukcja etatów), ani po stronie pracownicy, gdyż cieszyła się ona dobrą opinią przełożonych i legitymowała się wyższymi kwalifikacjami od osoby zatrudnionej na jej miejsce. Co więcej – wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem szeregu przepisów w zakresie ogólnej (art. 30 § 4 k.p.) i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 i art. 41 k.p.), a nadto w warunkach dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Mając na uwadze informację pozwanej o przekształceniu łączącego strony umownego stosunku pracy w stosunek nawiązany na podstawie powołania, a następnie treść złożonego jej oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu tegoż stosunku w trybie odwołania, powódka mogła mieć wątpliwości co do swojego statusu prawnego i przysługujących jej roszczeń. Dowodzi tego fakt złożenia przez powódkę pisma wzywającego pozwaną do wskazanie skarżącej nowego miejsca pracy, a następnie wytoczenia przez nią - zamiast powództwa o roszczenia z art. 45 § 1 k.p. - powództwa o dopuszczenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do jej świadczenia. W tej sytuacji pozbawienie powódki możliwości dochodzenia roszczeń deliktowych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę z uwagi na wcześniejsze niewyczerpanie trybu odwoławczego przewidzianego przepisami prawa pracy naruszałoby konstytucyjną ochronę prawa własności i pozostawałoby w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości, a także podważałoby zaufanie obywatela do Państwa i instytucji państwowej, jaką jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Mamy bowiem do czynienia z przypadkiem, o jakim wspomniał Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, gdy konkretne zdarzenie, tj. niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wyczerpuje hipotezy kilku przepisów prawa o odmiennych dyspozycjach. Dotyka ono przy tym

pracownika podlegającego, a pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można rozważać przypisanie mu winy umyślnej w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.

Dopuszczając możliwość dochodzenia przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy roszczeń deliktowych z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. bez potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, wypada zasignalizować kwestię ewentualnego miarkowania odszkodowania cywilnoprawnego o gwarantowane odszkodowanie z Kodeksu pracy, jakie powódka uzyskałaby, gdyby w ustawowym terminie wystąpiła na drogę sądową z tego rodzaju żądaniem, zaś zaniechawszy tej drogi, przyczyniła się do zwiększenia rozmiarów szkody.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.