



Sygn. akt III PK 18/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. P.

przeciwko P. S.A. w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 22 czerwca 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2016 r. oddalił powództwo J. P. przeciwko P. S.A. w W. o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu

wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 22 czerwca 2016 r. oddalił apelację powódki od tego orzeczenia i nie obciążył jej kosztami postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że pismem z dnia 22 marca 2005 r. pozwany P. S.A. w W. rozwiązał z powódką J. P. umowę o pracę, zawartą w dniu 6 stycznia 1979 r., z zachowaniem czteromiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wskazał systematyczne wnoszenie przez powódkę roszczenia odszkodowawczego (od dnia 13 maja 2000 r. do dnia 21 marca 2002 r. powódka zgłosiła 8 szkód komunikacyjnych i otrzymała z tego tytułu 23.305,00 zł) przez powodowanie zdarzeń losowych będących podstawą do wypłaty odszkodowania, poświadczenie nieprawdy w osobiście zgłaszanych szkodach oraz wnoszonych za jej pośrednictwem roszczeniach odszkodowawczych przez pozostałych członków rodziny, osobiste pokwitowanie w dziesięciu szkodach, wbrew obowiązującym uregulowaniom prawnym, odszkodowań bez wymaganego upoważnienia osób uprawnionych, na łączną sumę 15.624 zł, a także upozorowanie w dniu 16 lutego 2002 r. autentyczności osób kwitujących odszkodowanie, przez sfalszowanie podpisu A. P., co mogłoby w konsekwencji spowodować nieuzasadnione straty ekonomiczne i moralne spółki oraz wymuszenie przyznania odszkodowania z umowy ubezpieczenia, w wyniku czego powstała sytuacja niekorzystnego zarządzenia mieniem P. S.A.

Ustalono również, że pozwany złożył do Prokuratury Rejonowej w R. zawiadomienia o popełnieniu przez J. P. przestępstw na jego szkodę. Prokuratura Rejonowa w R. umorzyła dochodzenie w sprawie podrobienia przez powódkę podpisów na pokwitowaniach kasowych i posłużenia się dokumentami stwierdzającymi tożsamość innych osób, natomiast wniosła przeciwko niej akt oskarżenia co do pozostałych zarzutów. Sąd Rejonowy w R. II Wydział Karny wyrokiem z dnia 15 grudnia 2010 r. uniewinnił J. P. oraz jej córkę A. N. od zarzucanych im czynów z art. 286 § 1 k.k., tj. przestępstwa doprowadzenia innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem w celu osiągnięcia korzyści majątkowych. Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 28 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w B. wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2011 r. zasądził od pozwanego P. Spółki Akcyjnej w W. Oddziału w L. na rzecz J. P.,

tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, kwotę 10.701,48 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami. Kwota ta stanowiła równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki. Wprawdzie J. P. objęta była czteromiesięcznym okresem wypowiedzenia, jednak Sąd, zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powódki, zasądził odszkodowanie we wskazanej przez niego wysokości. Wyrokiem z dnia 29 listopada 2011 r. Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w B. oddalił powództwo J. P. o zasądzenie kwoty 3.567,16 zł stanowiącej równowartość odszkodowania za czwarty miesiąc wypowiedzenia.

J. P. w dniu 28 kwietnia 2003 r. otrzymała nagrodę jubileuszową w związku z 30-leciem pracy zawodowej w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka dwukrotnie wystąpiła do pozwanego o przyznanie nagrody specjalnej, w obu przypadkach otrzymując odpowiedzi odmowne. Zgodnie z § 38 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P. S.A., nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy i w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy. Warunkiem otrzymania nagrody specjalnej przez byłych pracowników P. S.A. było spełnienie łącznie dwóch przesłanek, tj. nabycie uprawnienia do emerytury, renty lub zasiłku w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 7 grudnia 2006 r. oraz rozwiązanie umowy o pracę w okresie wskazanym wyżej.

W związku z wszczęciem i prowadzeniem postępowania karnego przeciwko powódce oraz jej córce, w lokalnej prasie ukazały się nieprzychylnie artykuły wskazujące na winę tych osób. Zdaniem J. P., zarzuty zawarte w wypowiedzeniu poniżyły ją i spowodowały odsunięcie się od niej znajomych. W efekcie pogorszył się stan zdrowia powódki. Rozpoczęła ona leczenie nadciśnienia tętniczego oraz depresji. Po otrzymaniu wypowiedzenia leczyła się kardiologicznie oraz neurologicznie. Wszystkie wskazane dolegliwości doprowadziły do zaliczenia powódki do III grupy inwalidzkiej.

Sądu drugiej instancji podkreślił, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było roszczenie wywodzone przez J. P. z podstawy faktycznej, w której powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, uznane następnie wyrokiem

Sądu za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, skutkiem czego było zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powódka wniosła o zasądzenie zadośćuczynienia za utratę zdrowia oraz odszkodowania z tytułu utraconych korzyści i poniesionych szkód będących konsekwencją rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, żądając zapłaty nagrody jubileuszowej i nagrody specjalnej. Jako podstawę swoich roszczeń wskazała art. 415 k.c. W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się więc do rozstrzygnięcia, czy powódce, z którą rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania tych umów, przysługują jedynie roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy czy również te określone w Kodeksie cywilnym.

Zagadnienie to było wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, a w szczególności kwestia ta stała się ponownie aktualna w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672), dotyczącym wykładni art. 58 k.p. Orzecznictwo, które pojawiło się w tej kwestii po wyroku Trybunału Konstytucyjnego, nie jest jednolite. W celu rozstrzygnięcia, jakie znaczenie dla dotychczasowej wykładni art. 47 k.p. ma wskazany wyrok Trybunału Konstytucyjnego, Sąd Najwyższy w dniu 18 czerwca 2009 r. podjął uchwałę w składzie siedmiu sędziów (I PZP 2/09, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1), w której jednoznacznie wykluczył możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, również w kontekście odszkodowania, o którym mowa w art. 47¹ k.p.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił powyższe stanowisko, a tym samym zaaprobował w całości ustalenia faktyczne i obszerną argumentację prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy w motywach zaskarżonego wyroku. Stwierdził, że art. 45 § 1 k.p. jest przepisem szczególnym do art. 415 k.c. i skoro samodzielnie reguluje materię rozwiązania umowy o pracę, to przepis art. 415 k.c. nie ma zastosowania (art. 300 k.p.). Oznacza to, że były pracownik wskazując na poniesienie szkody wskutek wypowiedzenia umowy o pracę, polegającej na utracie zatrudnienia i związanych z tym zarobków, może dochodzić tylko roszczeń

określonych w art. 45 § 1 k.p. oraz w granicach z art. 47 i 47¹ k.p. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. i przytoczona w nim argumentacja ma walor prawny tylko i wyłącznie co do przepisu art. 58 k.p., natomiast roszczenia pracownicze wynikające z wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem zostały w sposób całościowy i pełny unormowane w przepisach prawa pracy. Z tej przyczyny pracownik nie może skutecznie domagać się na podstawie przepisów prawa cywilnego odszkodowania z tego tytułu, chociażby istniał związek przyczynowy między szkodą a faktem bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy. Stanowisko takie znajduje również potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 219/08 (LEX nr 523536), w którym wyrażono pogląd, że skoro kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w Kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie (odpowiedzialności odszkodowawczej) do przepisów prawa cywilnego przez art. 300 k.p. Odnosząc się do powołanych w apelacji wyroków Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji zauważył, że zapadły one na tle innych stanów faktycznych, dlatego nie mają zastosowania w niniejszej sprawie.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w części oddalającej apelację. Skargę kasacyjną oparła na naruszeniu przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik spraw: art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez niezasadne zaniechanie przeprowadzenia przez Sąd drugiej instancji dowodów z zeznań świadków [...] na okoliczności przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz świadomości pozwanego, że przyczyny zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę i zawiadomieniu o popełnieniu przestępstwa są niezgodne z rzeczywistością, mimo tego że przedmiotowe dowody były konieczne i uzasadnione dla wykazania przesłanek odpowiedzialności pozwanego określonych w art. 415 k.c., a tym samym były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, zaś zaniechanie przeprowadzenia przedmiotowych dowodów doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy i uniemożliwiło powódce wykazanie przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Podniosła również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego,

przez błędną wykładnię przez Sąd drugiej instancji art. 47¹ k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c., polegające na uznaniu, że art. 47¹ k.p. w sposób zupełny reguluje kwestię związaną z odszkodowaniem należnym pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów regulujących ten tryb rozwiązania umowy o pracę i nie istnieje możliwość dochodzenia dodatkowych roszczeń na podstawie przepisów ogólnych o odpowiedzialności deliktowej mimo tego, że brak jest podstaw do uznania, iż były pracownik nie może dochodzić roszczeń o odszkodowanie i zadośćuczynienie w oparciu o samoistną podstawę, jaką stanowi art. 415 k.c. w sytuacji, gdy zachowanie pracodawcy wypełnia znamiona deliktu i stanowi umyślne naruszenie przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę, a ponadto odpowiedzialność z art. 415 k.c. stanowi ustawową regulację prawną odrębną od przepisów prawa pracy. Ponadto odpowiedzialność pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy nie jest oparta na winie i obejmuje zupełnie inną bezprawność, niż ta określona w przepisach prawa cywilnego. Zatem w sytuacji szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, które wyrządza szkodę byłemu pracownikowi, nie powinno być wyłączone dochodzenie odszkodowania i zadośćuczynienia w oparciu o przepisy ogólne Kodeksu cywilnego, gdyż stanowiłoby to nieuprawnione traktowanie pracodawcy zamiast podlegającego ochronie pracownika. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, w tym rozstrzygnięcia o kosztach procesu za obie instancje i kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazała, że w jej ocenie nieuprawniona jest wykładnia art. 47¹ k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c., w wyniku której możliwość dochodzenia przez byłego pracownika roszczeń w oparciu o przepisy ogólne (art. 415 k.c.) ograniczona jest wyłącznie do sytuacji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów regulujących ten tryb rozwiązania umowy, zwłaszcza że orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza taką możliwość.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do pytania o możliwość zbiegu odpowiedzialności pracodawcy za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów wypowiedzenie pracownikowi pracy o pracę, unormowanej na gruncie prawa pracy, z uregulowaną prawem cywilnym odpowiedzialnością za delikt w postaci rozwiązania stosunku pracy w tym trybie oraz pytania o dopuszczalność dochodzenia przez pracownika z tego tytułu na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych odszkodowania i zadośćuczynienia, uzupełniających świadczenia pieniężne przyznane z mocy unormowań Kodeksu pracy.

Godzi się zatem przypomnieć, że Kodeks pracy reguluje dwie główne sytuacje mogące rodzić roszczenia pracownika względem pracodawcy z tytułu ustania stosunku pracy. Pierwsza z nich związana jest z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę, a druga - z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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 alternatywnie bądź przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach, bądź odszkodowania.

Z kolei w sytuacjach określonych w art. 52 § 1 k.p. oraz art. 53 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia - odpowiednio: z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p.) lub w szczególnych sytuacjach określonych w art. 53 § 1 k.p. bez istnienia takiej winy. Zgodnie z art. 56 k.p. w wypadku wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownik może żądać przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu równorzędny charakter.

Kodeks pracy w art. 264 ustanawia krótkie terminy wystąpienia pracownika na drogę sądową z powyższymi roszczeniami. Sprawy, w których pracownik dochodzi roszczeń wobec pracodawcy w postaci przywrócenia go do pracy lub odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, kwalifikowane są powszechnie jako „sprawy o roszczenia ze stosunku pracy” w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego i rozpoznawane są w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Postępowanie to charakteryzuje się wieloma różnicami w stosunku do ogólnych zasad postępowania rozpoznawczego przewidzianych w przepisach części pierwszej księgi pierwszej Kodeksu postępowania cywilnego. Przepisy postępowania cywilnego kładą nacisk na szybkie rozpoznanie sprawy. Postępowanie to zawiera również szereg ułatwień proceduralnych polepszających sytuację pracownika.

Analiza przepisów regulujących świadczenia przysługujące pracownikom w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę powinna uwzględniać powyższy kontekst materialnoprawny i procesowy.

Wypada zauważyć, że odpowiedzialność unormowana w art. 45 i następnym k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i następnym 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 zobowiązania umownego do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę 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. zajście pracownicy w ciążę 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 pomimo 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.

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 judykaturze i piśmiennictwie, 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. W wyroku z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy uznał, że odszkodowanie przyznane na podstawie art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od rzeczywistej wysokości poniesionej przez niego szkody, wyczerpując przy tym wszystkie uprawnienia pracownika z tego tytułu, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania. Z kolei w wyroku z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na

czas nieokreślony w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.) nie ulega zmniejszeniu o kwotę zasiłku wypłaconego w tym czasie pracownikowi. Odszkodowanie to przysługuje bowiem niezależnie od zakresu szkody doznanej przez pracownika. W wyroku z dnia 13 lutego 1991 r., I PR 420/90 (OSP 1991 nr 11-12, poz. 303), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość stosowania odszkodowawczych unormowań z Kodeksu cywilnego. Pogląd ten podzielono w wielu innych orzeczeniach (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 doktrynie prawa pracy (zob. 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 wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK ZU 2003 nr 6/A, poz. 48) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), ograniczające do 6 miesięcy wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy członka spółdzielni pracy pozostającego w spółdzielczym stosunku pracy i przywróconego do pracy po bezprawnym wykluczeniu go ze spółdzielni oraz wyłączające dochodzenie dalszych roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego za czas pozostawania bez pracy, są zgodne z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji i nie są niezgodne z art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 58 ust. 1 Konstytucji RP.

W przywołanej sprawie skarżący kwestionował wskazane wyżej przepisy prawa spółdzielczego w zakresie, w jakim po przywróceniu go do pracy ograniczają one do 6 miesięcy wysokość jego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i wykluczają dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego. Trybunał Konstytucyjny uznał, że regulacja art. 188 § 2 prawa spółdzielczego dotyczy szczególnego sposobu określenia odszkodowania za niezgodne z prawem zdarzenie (rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy). Odwołanie się do „wynagrodzenia” jest zaś tylko sposobem obliczenia takiego zryczałtowanego odszkodowania; podobnie jak w wypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w ogólności, obowiązujący reżym prawny nie zapewnia wypłacenia „zaległego” wynagrodzenia za pracę, w okresie gdy stosunek pracy był rozwiązany (choć jak to się później okazało - wadliwie). W uzasadnieniu wskazano ponadto, że wszystkie roszczenia odszkodowawcze podlegają wprawdzie konstytucyjnej ochronie, ale równocześnie regulacja konstytucyjna nie pozostawia wątpliwości co do zakresu ochrony udzielonej prawom majątkowym innym niż własność w znaczeniu cywilistycznym. Ochrona ta nie ma charakteru absolutnego, a jej ograniczenia dotyczą nawet własności i są dopuszczalne z zachowaniem warunków przewidzianych w Konstytucji RP (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3 Konstytucji). Równocześnie Trybunał Konstytucyjny wyraźnie podkreślił, że polski system prawa przewiduje co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach 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, a ich nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia. Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaakceptował przy tym utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmującą, że regulacja roszczeń pracownika w razie wadliwego rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę ma charakter wyczerpujący i w związku z tym nie ma podstaw do sięgania do art. 471 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i zasądzenia odszkodowania ponad to, co wynika z przepisów tego prawa.

Rekonstruując linię orzeczniczą Trybunału Konstytucyjnego dotyczącą

możliwości ograniczania przez ustawodawcę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, przywołać należy także wyrok z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK ZU 2005 nr 9/A, poz. 101), w którym Trybunał ocenił konstytucyjność art. 47¹ k.p. W uzasadnieniu wyroku zauważył, że przysługujące pracownikowi prawo do odszkodowania jest jednym ze środków ochrony stosunku pracy przed wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest umowa o pracę (lub akt równoważny), a przesłanką odpowiedzialności - ustalenie przez sąd naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy co do zakresu wypowiedzenia stosunku pracy lub brak odpowiedniego uzasadnienia wypowiedzenia. Odpowiedzialność pracodawcy została określona jako szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody. Trybunał uznał, że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 (zasada równej dla wszystkich ochrony praw majątkowych) oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji (zasada równości) oraz jednocześnie nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji (zasadą, że każdy ma prawo do wynagrodzenia szkody, jaka została mu wyrządzona przez niezgodne z prawem działanie organu władzy publicznej).

Przełomowe znaczenie w wyjaśnianiu kwestii dopuszczalności dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę miał wspomniany wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w którym stwierdzono, 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.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny 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 następnym k.c.) lub deliktowej (art. 415 i następnym 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. Należy przypomnieć, że 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.), tj. zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 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. Trybunał Konstytucyjny 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.

Wypada przytoczyć 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.

Postanowieniem z dnia 6 marca 2012 r., SK 3/09 (OTK-A 2012 nr 3, poz. 28) Trybunał Konstytucyjny, działając na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym umorzył postępowanie o

stwierdzenie zgodności art. art. 47¹ w związku z art. 300 k.p. z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 konstytucji RP, ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku. Trybunał stwierdzając rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii dopuszczalności odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w tym za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, skonstatował, że brak jest podstaw do twierdzenia, iż sądy pracy i Sąd Najwyższy ustaliły treść art. 47¹ w związku z art. 300 k.p. w wyniku jednolitej, powszechnej i stałej wykładni sądowej. Brak jednolitej interpretacji przepisu przez sądy wyklucza zaś możliwość powołania się na zasadę, że powszechność, trwałość, jednolitość odczytywania przepisów w procesie ich stosowania umożliwia przyjęcie tego stanowiska za punkt wyjścia w ocenie konstytucyjności zakwestionowanego przepisu. Dodatkowo w rozstrzyganej sprawie wykładnia art. 47¹ w związku z art. 300 k.p. nie jest jednolita także w doktrynie.

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 uznał w nim, że art. 57 § 1 Kodeksu pracy jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP.

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).

Analizując zgodność ryczałtowego określenia w art. 57 § 1 k.p. wysokości świadczenia należnego pracownikowi z art. 64 ust. 1 Konstytucji, Trybunał zauważył, że przyjęty w kwestionowanym przepisie sposób naprawienia szkody, w świetle przepisów Kodeksu cywilnego, jest metodą rekompensaty uszczerbku majątkowego równoprawną ze świadczeniem odszkodowawczym. Z art. 64 ust. 1 Konstytucji nie wynika zasada pełnego odszkodowania, tj. obejmującego zarówno poniesione straty - *damnum emergens*, jak i niezyskane korzyści - *lucrum*

cessans. Nie można mówić o istnieniu zasady pełnego odszkodowania w znaczeniu absolutnym. Zasada pełnej kompensacji doznaje szeregu wyjątków, także samym Kodeksie cywilnym. Uzasadnienia wynikającego z art. 57 § 1 k.p. ograniczenia należnej pracownikowi rekompensaty majątkowej za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę Trybunał upatrywał w przyjętej w Kodeksie pracy normatywnej koncepcji przyznania pracownikowi zryczałtowanego świadczenia w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę oraz bez konieczności prowadzenia postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie jej wystąpienia lub wykazania innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym - związku przyczynowego. Pracownik korzysta ponadto z uproszczonego i wolnego od kosztów postępowania sądowego. Przysługujące pracownikowi niewątpliwe ułatwienia w skutecznym dochodzeniu roszczenia majątkowego mają łagodzić, w pewnym przynajmniej stopniu, ewentualną stratę, jakiej pracownik doznaje, jeśli w konkretnym przypadku zryczałtowane świadczenie jest niższe od doznanego uszczerbku. Sąd - zasądzając na rzecz pracownika świadczenie z art. 57 § 1 k.p. - nie bierze pod uwagę żadnej okoliczności, które (według Kodeksu cywilnego) wpływają na zmniejszenie należnego odszkodowania. W szczególności nie uwzględnia ani przyczynienia się pracownika, ani faktu uzyskiwania przez niego dochodów w okresie braku pozostawania z pracodawcą w stosunku pracy. Trybunał podkreślił jednocześnie wagę argumentów, które pojawiły się w zmienionym systemie społeczno-gospodarczym, w którym pracodawcami - co do zasady - są prywatni przedsiębiorcy. Zgodnie bowiem z art. 20 Konstytucji - podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. W myśl tej zasady należy przyjąć, że obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są przez art. 22 Konstytucji. W świetle wyrażających zasady ustrojowe art. 20, art. 22 i art. 24 Konstytucji - poszukiwanie kompromisu między interesem pracowników i

pracodawców wydaje się wręcz konstytucyjnym nakazem. Obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są przez art. 22 Konstytucji. Brak możliwości dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego o odpowiedzialności za nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 i nast. k.c.), rozpatrywany na tle przywołanych zasad konstytucyjnych, wydaje się celowy. W konsekwencji trudno utrzymać twierdzenie, że ryczałtowe określenie wysokości świadczenia pieniężnego towarzyszące przywróceniu pracownika do pracy narusza konstytucyjną zasadę ochrony praw majątkowych.

Z kolei oceniając konstytucyjność art. 57 § 1 k.p. z perspektywy zasady ochrony pracy i sprawiedliwości społecznej (art. 24 i art. 2 Konstytucji) Trybunał podkreślając uzupełniający - wobec przywrócenia do pracy - charakter zasądzanego na podstawie tego przepisu wynagrodzenia, nierzutującego na stabilizację zatrudnienia osoby przywróconej do pracy, zauważył, że o ile z poprzednio obowiązującej regulacji art. 19 ust. 1 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wprost można było wywodzić ochronę trwałości stosunku pracy, jako obowiązku utrzymywania zatrudnienia realizującego „prawo do pracy”, o tyle na tle przepisów obecnie obowiązującej Konstytucji ochrona trwałości zatrudnienia powinna być ujmowana w innej perspektywie, uwzględniającej zasadnicze zmiany gospodarcze, jakie nastąpiły w kraju, w szczególności zminimalizowanie roli państwa jako pracodawcy i wolność działalności gospodarczej przysługującą prywatnym pracodawcom. Gwarantujące tę wolność art. 20 oraz art. 22 Konstytucji poprzedzają przepis statuujący ochronę pracy (art. 24). Obecnie ochrona trwałości zatrudnienia musi być zatem kształtowana jako wynik kompromisu między wyrażonymi w rozdziale I Konstytucji zasadami tworzącymi fundament Rzeczypospolitej. Istnienie art. 24 Konstytucji nie przesądza więc o niekonstytucyjności przepisów Kodeksu pracy, które ograniczają - w zestawieniu z przepisami prawa cywilnego - zakres roszczeń pracownika przysługujących mu w wypadku wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zdaniem Trybunału, przywołane względy przemawiają też za uznaniem zgodności kwestionowanego rozwiązania z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Identycznie jak miało to miejsce w odniesieniu do art. 24 Konstytucji - także w świetle art. 2 Konstytucji obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy, realizując zasadę sprawiedliwości społecznej, muszą uwzględniać kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca. Wynika to z zestawienia art. 2 z art. 20 Konstytucji. Sprawiedliwość społeczna wymaga trudnego w praktyce wyważenia interesów i oczekiwań potencjalnych adresatów określonych świadczeń (tu pracowników) z interesami tych, którzy je w ostatecznym rozrachunku finansują (tu pracodawców). Brak możliwości dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie stoi w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości społecznej, pojmowaną jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych. Nie tworzy też niepopartych obiektywnymi racjami przywilejów dla wybranych grup obywateli (tu pracodawców). Stanowi bowiem element ustawowego kompromisu pomiędzy uregulowaniem przez ustawodawcę obowiązków pracodawcy, a regulacją uprawnień pracownika.

Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny zauważył, że przeprowadzona powyżej analiza zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. i będące jej wynikiem stanowisko, według którego przepis ten nie narusza standardów konstytucyjnych, chociaż stanowi wyłączone 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 stanowi 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.

Już po wydaniu powyższego wyroku, 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 - postanowieniem z dnia 18 lutego 2014 r., SK 45/12 (OTK-A 2014 nr 2, poz. 22) 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 dnia 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. W uzasadnieniu tego postanowienia Trybunał Konstytucyjny zaprezentował pogląd, że świadczenie wynikające z art. 57 § 1 k.p. nie ma charakteru ryczałtowego odszkodowania ex delicto i tym samym nie ma pierwszeństwa stosowania przed ogólnymi przepisami o odpowiedzialności deliktowej. Świadczenie to ma charakter kontraktowy. Wreszcie postanowieniem z dnia 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.

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., I PK 135/08, 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.

Należy zauważyć, że 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). Obecnie komentatorzy wskazują na limitowany charakter odszkodowania przewidziany w art. 47¹ k.p. i interpretują 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 art. 47¹ pkt 2, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis; L. Florek (red.), komentarz do art. 47¹ pkt 3, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2011; W. Muszalski, 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). Nie odnoszą się do kwestii dopuszczalności dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów k.c. w wypadku wadliwego wypowiedzenia umowy.

Jeśli chodzi o stanowisko judykatury w omawianej kwestii, istotną rolę odegrała uchwała 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.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na kilka ważnych kwestii. Uznał bowiem, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie dotyczy wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, ma zatem walor prawny tylko w zakresie oceny roszczeń wynikających z art. 58 k.p. i nie przekłada się wprost na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p. Nadto skutki wypowiedzenia umowy o pracę, 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. Po wypowiedzeniu pracownik nie powinien zaś biernie czekać na wynik sporu, lecz w okresie wypowiedzenia poszukiwać pracy. Poza tym przy analogicznych, limitowanych roszczeniach wynikających z innych przepisów, Trybunał Konstytucyjny uznał przepisy wprowadzające te limity za zgodne z Konstytucją RP (wyroki z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 oraz z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03).

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 posiłkowego 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.

Odnosząc się do stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego z powołanej uchwały godzi się podkreślić podstawową różnicę pomiędzy regulacjami art. 47¹ k.p. i art. 47 k.p., wynikającą z charakteru świadczenia pieniężnego przewidzianego w tym ostatnim przepisie. Świadczenie to sprowadza się do konieczności zapłaty należnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, w której zrealizowane zostało żądanie restytucyjne pracownika - przywrócenie do pracy. Nie pełni więc ono - odmienne niż w wypadku art. 47¹ k.p. - samodzielnie funkcji odszkodowania, lecz jest uzupełnieniem podstawowego świadczenia restytucyjnego (przywrócenia do pracy). Uzasadnia to - jak przyjmuje Sąd Najwyższy - wykładnię art. 47 w sposób odmienny od interpretacji Trybunału sformułowanej w odniesieniu do art. 58 k.p. i tym samym wyłączenie możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące pracownikowi na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wątpliwości budzi jednak rozszerzanie tej interpretacji na odszkodowanie, o którym mowa w art. 47¹ k.p., gdyż ma ono taki sam charakter jak odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. - przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy poniósł szkodę w wyniku rozwiązania umowy o pracę. Podobieństwo odszkodowania określonego w art. 47¹ k.p. i tego w art. 58 k.p. przejawia się również w sposobie uregulowania wysokości tych świadczeń. Jest to o tyle istotne, że Sąd Najwyższy we wspomnianej uchwale uznał, iż wykładnia art. 58 k.p. przyjęta w wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie znajduje zastosowania w odniesieniu do art. 47 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 wyroku z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 219/08 (LEX nr 523536) stwierdzając, że zawarta w Kodeksie pracy regulacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ma charakter wyczerpujący, co wyklucza możliwość zasądzenia odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Powyższa konstatacja ma uzasadnienie w tym, że przepisy prawa cywilnego stosuje się z mocy art. 300 k.p. do stosunku pracy tylko wtedy, gdy „sprawa nie jest unormowana przepisami prawa pracy”, a więc gdy w regulacji stosunku pracy istnieje luka. Skoro kwestia świadczeń

majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów prawa cywilnego przez art. 300 k.p. Oznacza to tym samym, że wyłączone jest stosowanie także przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z odpowiedzialnością cywilnoprawną, zwłaszcza zaś z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych. Innymi słowy, mimo że zachowanie pracodawcy może w sobie nosić cechy zawinienia, to jednak nie może być ono równocześnie kwalifikowane jako czyn niedozwolony, naruszający powszechnie obowiązujący porządek prawny.

Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2009 r., I PK 138/08 (OSNP 2010 nr 15-16, poz. 184) wyrażono pogląd, że w sprawie o roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nie ma zastosowania stanowisko Trybunału Konstytucyjnego prezentowane w sprawie SK 18/05. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego odnosiło się do art. 58 k.p., tj. przypadków wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Dopuszczalność uzupełniającego odszkodowania cywilnoprawnego w razie wadliwości wypowiedzenia, a nie rozwiązania dyscyplinarnego budzi co najmniej istotne wątpliwości. Wobec tego powoływanie się na naruszenie art. 415 k.c. czy 417 k.c. nie znajduje uzasadnienia.

Wreszcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15 (LEX nr 2123249) czytamy, że 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. 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*. Zwalniając 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, między innymi 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.

Takie stanowisko Sądu Najwyższego było krytykowane w literaturze przedmiotu, gdzie wskazywano na konieczność zmiany tejże linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, przez uwzględnienie wniosków płynących z wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 i tym samym dopuszczenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na zasadach prawa cywilnego. Na kanwie opisu prac nad projektem nowego Kodeksu pracy, prowadzonych do 2006 r. przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, B. Wagner wyraziła opinię, że regulacja określająca odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę „nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania wyższego na podstawie art. 471 k.c. lub 415 k.c. (...), jeżeli pracownik wykaże szkodę przekraczającą wysokość odszkodowania limitowanego i jej związek przyczynowy z zawinioną przez pracodawcę wadliwą czynnością rozwiązującą stosunek pracy” (zob. B. Wagner, Niektóre elementy regulujące stosunek pracy w projekcie Kodeksu pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008 nr 9, s. 10).

Ukształtowała się jednak także odmienna linia orzecznicza Sądu Najwyższego w spornej kwestii.

Najszerzej za dopuszczalnością uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę Sąd ten opowiedział się w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) zauważając, że orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego wydane w sprawie sygn. SK 18/05 jest wprawdzie wiążący tylko w odniesieniu do

art. 58 k.p., dotyczącego roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże argumentacja prawna jego uzasadnienia może być uwzględniona w sposób prowadzący do zmiany dotychczasowej interpretacji przepisów w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Taką samą interpretację, jak w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego, można odnieść odpowiednio do art. 47¹ k.p., dopuszczając możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (dotyczących zarówno odpowiedzialności deliktowej, jak i kontraktowej).

W kolejnych orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiadał się jednak za dopuszczalnością jedynie deliktowej odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870) stwierdzono, że 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.). Innymi słowy chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy (art. 300 k.p.). Można wskazać orzecznictwo, które stwierdza, że zakres odszkodowania nie jest zamknięty, czyli że możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Innymi słowy, jeżeli zachowanie pracodawcy stanowi delikt, z którego wynika szkoda, to odpowiedzialność ta nie może być wyłączona. Obejmuje bezprawność szerszą niż określona w prawie pracy i wobec jej samodzielnej oraz odrębnej regulacji nie byłoby uprawnione stwierdzenie, że jest wyłączona przez przepisy czy zasady prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że każdorazowo możliwy

będzie zabieg (kumulacja) albo alternatywna odpowiedzialność na podstawie art. 45 k.p. oraz na podstawie art. 415 k.c.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, zauważono, że nawet jeśli uznać, iż pracownik, któremu w okresie ochronnym wypowiedziano umowę o pracę, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47¹ k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która przez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *iuris cogentis* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12 (LEX nr 1619680) czytamy, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) za rozwiązanie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy (art. 300 k.p.), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa. Może to być sytuacja, w której pracodawca instrumentalnie stosuje przepisy prawa pracy, postępując tylko z pozoru zgodnie z prawem, nawet wtedy gdy działa w ramach wypowiedzenia umowy o pracę. Prócz bezprawności odpowiedzialność deliktowa wymaga też winy i tu ze względu na wyjątkowość tej odpowiedzialności przyjmuje się, że znaczenie ma dopiero kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa), jako że chodzi o celowe naruszenie prawa. Jednak aby ustalić winę, nawet w mniejszym stopniu, to muszą być dowiedzione fakty, gdyż to

według nich ustala się winę. Zawinienie na gruncie art. 415 k.c. nie jest tożsame z bezprawnością, zwłaszcza gdyby chodziło tylko o naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub o zasadność wypowiedzenia, gdyż to stanowi domenę prawa pracy, którego naruszenie uzasadnia odpowiedzialność według zasad w nim określonych, a zatem bez podstaw do stosowania odpowiedzialności deliktowej.

Analogiczny pogląd wyrażono w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11 i z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15 (LEX nr 2044464).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela tę ostatnią linię orzecznictwa, zbieżną z opisanym wyżej ewoluującym stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego.

Jak wskazano na wstępie rozważań - 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 zobowiązaniowymi 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 możliwość 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 zasądzenie 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.

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.

W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o którym mowa w art. 443 k.c., będzie - przykładowo - możliwy w przypadku, gdy zakomunikowanie nieprawdziwej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę narusza dobra osobiste pracownika albo uwłacza jego godności. W takiej sytuacji doktryna i orzecznictwo dopuszczają, możliwość dochodzenia przez pracownika ochrony na podstawie zasad ogólnych, tj. art. 23 i art. 24 oraz art. 448 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, z glosą H. Szewczyk, Państwo i Prawo 2003 nr 4, s. 126-129 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2006 r., II PK 282/05, Legalis). Trzeba pamiętać, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody - choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego - zawsze jest kwalifikowane jako delikt (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III CZP 68/09, OSNC 2010 nr 4, poz. 52; P. Granecki, Zasada bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie (według Kodeksu cywilnego), Studia Prawnicze 2000 nr 3-4, s. 65 i następne). Sam ustawodawca - dostrzegając zapewne najczęściej występujące w praktyce naruszenia przepisów regulujących rozwiązanie stosunku pracy, które mają

znamiona deliktu - wprowadził do Kodeksu pracy rozwiązania gwarantujące pracownikowi uzyskanie pełnego odszkodowania (w tym zadośćuczynienia) w wypadku naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacja) lub mobbingu. Zgodnie bowiem z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Takiego samego odszkodowania może żądać pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94³ § 4 k.p.).

Dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawężyć do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do akcentowanego w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 normatywnego waloru wyroku Trybunału Konstytucyjnego jedynie w odniesieniu do art. 58 k.p. wypada zauważyć, że zarówno wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak i odszkodowanie należne pracownikom zwolnionym z pracy w trybie wypowiedzenia są świadczeniami kompensacyjnymi i w tym sensie nie różnią się od analogicznych świadczeń przysługujących w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stąd stanowisko zawarte w wyrokach Trybunału Konstytucyjnego w sprawach SK 18/05 i P 46/11, chociaż ma walor normatywny jedynie w relacji do art. 57 § 1 k.p. i art. 58 k.p., zachowuje aktualność także w przypadku przepisów normujących odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę, tj. art. 47 k.p. i art. 47¹ k.p.

Nie przekonuje prezentowana przez przeciwników odpowiedzialności deliktowej pracodawcy również za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę argumentacja podkreślająca podstawowy charakter rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie w odróżnieniu do przewidzianego dla wyjątkowych sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. 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 zasądającym na jego rzecz odszkodowanie z Kodeksu pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, 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 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., IV PR 385/75, 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., II PK 38/05, 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). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

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.

Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Jak zauważono wyżej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę.

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 wypowiedzi 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 kwalifikowaną postać deliktu tj. czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika).

Mając powyższe na względzie, wypada podzielić zarzuty skarżącego odnośnie do naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, przez zanegowanie dopuszczalności dochodzenia przez powódkę na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego roszczeń deliktowych z tytułu wadliwego wypowiedzenia przez pozwanego łączącej strony umowy o pracę.

Z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. należało więc orzec jak w sentencji.

r.g.