



Sygn. akt II PK 192/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko P. "R." S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 marca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 marca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i II i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w W.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2017 r., oddalił powództwo E. W. skierowane przeciwko P. w W. „R.” SA o odszkodowanie uzupełniające oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie ustalono, że E. W. była zatrudniona w P. w W. „R.” SA w W. od dnia 1 maja 2013 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora programu - redaktora naczelnego. W § 9 umowy o pracę strony zastrzegły trzymiesięczny okres jej wypowiedzenia.

Pismem z dnia 10 września 2015 r. pracodawca rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskutek wniesionego odwołania, Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 18 lutego 2016 r., zasądził od pozwanego P. w W. „R.” SA na rzecz E. W. tytułem odszkodowania kwotę 15.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 października 2015 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył dalej idącego roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia - odszkodowania wykraczającego poza limit określony art. 58 k.p. Sąd Rejonowy przyjął, mając na uwadze orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, że dopuszczalne jest domaganie się przez pracownika roszczeń odszkodowawczych przekraczających wysokość świadczeń przewidzianych w art. 58 k.p. Podstawą dochodzenia takich roszczeń jest natomiast reżim odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 k.c. Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka nie udowodniła jednak zawinionego, zamierzonego działania pracodawcy polegającego na świadomym i zaplanowanym rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa. Sąd nie znalazł podstaw do przypisania pracodawcy umyślności w zakresie podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, a tym samym uznał, że w sprawie nie zachodzą przesłanki określone w art. 415 k.c., pozwalające na zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania uzupełniającego.

Sąd Okręgowy w W. , wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od P. w W. „R.” SA w W. na rzecz E. W. kwotę 30.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 18 września 2016 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałej części powództwo oddalił i zasądził od

pozwanego na rzecz E. W. kwotę 1.202,40 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, nieprawidłowo dokonano ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu, co doprowadziło do niezgodnego z prawem rozstrzygnięcia. Niezbędne było również rozważenie, czy dokonując niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, pracodawca może ponosić odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, zastosowanie w niniejszej sprawie miały jednak przepisy k.c. regulujące odpowiedzialność kontraktową. Sąd ten zwrócił uwagę, że z uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego (SK 18/05) wynika, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi nie została wyczerpująco uregulowana w przepisach prawa pracy, w związku z czym dopuszczono możliwość odpowiedniego stosowania w tym zakresie (art. 300 k.p.) właściwych przepisów k.c. Możliwości tej nie ograniczono przy tym wyłącznie do przepisów regulujących odpowiedzialność deliktową. Zasadne jest zatem stanowisko powódki, zgodnie z którym art. 471 k.c. może stanowić podstawę roszczeń pracownika poszukującego ochrony prawnej w związku ze szkodą wywołaną bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Przypomnieć należy, że strony stosunku pracy ustaliły w umowie o pracę trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy, podczas gdy zgodnie z przepisami k.p. zastosowanie miał jednomiesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.). Na skutek uwzględnienia powództwa w sprawie z odwołania powódki od rozwiązania umowy o pracę, powódka otrzymała odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc, ponieważ odszkodowanie za okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 58 k.p., przysługuje w wysokości równej ustawowemu okresowi wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji ocenił, że przyczyny wskazane powódce w oświadczeniu, choć były niewystarczające dla uznania za zasadne rozwiązania umowy na podstawie art. 52 k.p., to jednak uzasadniały jej wypowiedzenie. Tym samym działania pracodawcy uniemożliwiły realizację umowy, co skutkowało jego odpowiedzialnością na podstawie art. 471 k.c.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy orzekł reformatoryjnie w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazano na naruszenie prawa materialnego: a) art. 471 k.c. w związku z art. 58 i art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c., polegające na nieprawidłowej interpretacji i zastosowaniu przedmiotowych przepisów, przez: (-) nieuzasadnione przyjęcie, że dochodzenie i uwzględnienie roszczenia o uzupełniające odszkodowanie, w zakresie przekraczającym odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p., nie wymaga wykazania istnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności poniesienia szkody oraz jej uzasadnionej wysokości, istnienia związku przyczynowego między zachowaniem sprzecznym z prawem a szkodą, a także rozważenia kwestii przyczynienia się poszkodowanego do szkody; (-) nieuzasadnione przyjęcie, że dopuszczalne i uzasadnione jest dochodzenie roszczenia odszkodowawczego, w zakresie przekraczającym odszkodowanie przyznane na podstawie art. 58 k.p. (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), podczas gdy - w ocenie skarżącego - dopuszczalne jest dochodzenie uzupełniającego odszkodowania ewentualnie jedynie w oparciu o zasady odpowiedzialności deliktowej na podstawie art. 415 k.c.; b) art. 361 § 1 i 2 k.c., przez nieprawidłową interpretację i zastosowanie, polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że zachowanie pracodawcy w postaci złożenia powódce oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje w normalnym związku przyczynowym z jej szkodą, podczas gdy E. W., która wykonuje zawód dziennikarza, jest cenioną dziennikarką o uznanej renomie i wielu powszechnie znanych dokonaniach, miała możliwość bezzwłocznego podjęcia aktywności zawodowej u innego pracodawcy i nie musiała pracy poszukiwać, a zaniechanie niezwłocznego podjęcia aktywności zawodowej po rozwiązaniu stosunku pracy z Radiem stanowiło jej suwerenną decyzję, w konsekwencji ewentualna szkoda wynikająca z tej decyzji nie pozostaje w normalnym związku przyczynowym z działaniem strony pozwanej. Ponadto skarżący wskazał na naruszenie przepisów postępowania, to jest: (-) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., które mogło wywrzeć istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na

sporządzeniu nieprawidłowego uzasadnienia wyroku, którego treść, z uwagi na swą lakoniczność, arbitralność i niekompletność, uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, jaki doprowadził do wydania wyroku, oraz ocenę czy uwzględnione zostały wszystkie istotne dla prawidłowego rozpoznania sprawy okoliczności.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie w tym zakresie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na występujące w sprawie zagadnienie prawne sprowadzające się do rozstrzygnięcia: czy dochodzenie uzupełniającego odszkodowania w zakresie przekraczającym wartość określoną na podstawie art. 58 k.p. dopuszczalne jest w trybie art. 300 k.p. wyłącznie na podstawie przepisów o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.), czy też możliwe jest również oparcie roszczenia o odszkodowanie na podstawie 471 k.c., a więc w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do sformułowanego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy zauważa, że na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku. Wyjątkowo, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną. Te przesłanki kasacyjne w sprawie nie występują.

Natomiast trafne okazały się zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego w zakresie art. 471 k.c. w związku z art. 58 i art. 300 k.p.

Kodeks pracy określa i reguluje dwa tryby, które przewidują prawo pracownika do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy w związku z ustaniem stosunku pracy. Pierwszy z nich związany jest z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę; drugi, z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sytuacjach określonych w art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. 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 między tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu równorzędny charakter.

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.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do pytania o możliwość zbiegu odpowiedzialności pracodawcy za wadliwie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 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 k.c. o czynach niedozwolonych odszkodowania i zadośćuczynienia, uzupełniających świadczenia pieniężne przyznane z mocy

unormowań k.p., a także czy możliwe jest również oparcie roszczenia o odszkodowania o podstawę z art. 471 k.c., statuującego reżim odpowiedzialności kontraktowej za szkodę.

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.

W przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia odszkodowanie, o jakim mowa w art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p., nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Po pierwsze, formalną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz faktu wadliwego 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 rozwiązanie stosunku pracy oznacza wystąpienie szkody po stronie pracownika. Wprowadzenie stosunkowo sztywnego (zryczałtowanego) świadczenia (odszkodowania), niezależnego od szkody, wpisuje się w pierwszej kolejności w ochronną funkcję prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazywania jej poniesienia oraz jej wysokości. W zdecydowanej większości przypadków szkoda ta rzeczywiście wystąpi. Może ona bowiem mieć charakter zarówno szkody majątkowej (przede wszystkim utracone wynagrodzenie), jak i szkody niemajątkowej (krzywdy). Oprócz poważnych napięć psychicznych, wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godność) 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284).

Problematyka uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę była poruszana również przez Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) 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) lub kontraktowej (art. 471 i następne). Natomiast w wyroku z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42), Trybunał 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 w sprawie 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. 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, czego na gruncie rozpoznawanej sprawy orzekające sądy nie stwierdziły. Pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (zob. 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 w sprawie SK 18/05.

Za najbardziej pożądaną i zgodną z standardami konstytucyjnymi należy zatem uznać mieszany system odpowiedzialności pracodawcy: kontraktowy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy – bez konieczności wykazywania szkody – oraz deliktowy, na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających jego wysokość.

W doktrynie wyrażono stanowisko, że zgodnie z art. 18 § 1 k.p. normy prawa pracy mają tylko częściowo moc bezwzględnie obowiązującą. Nie pozwalają na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku - na niekorzyść pracownika. Są to normy semiimperatywne. Ich połączenie z jedną z podstawowych zasad prawa pracy – zasadą uprzywilejowania pracownika (por. L. Florek (red): Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 86), rysuje uprawnienie pracownika do ustalenia z pracodawcą dłuższego okresu wypowiedzenia niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Stąd też, na gruncie rozpoznawanej sprawy, dopuszczalne było umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia do trzech miesięcy. Przedłużenie to nie wpłynęło jednak na wartość odszkodowania, które powódka otrzymała na mocy wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 18 lutego 2016 r. (zob. na przykład wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30; z dnia 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, LEX nr 2748995).

Wydłużenie okresu wypowiedzenia i jego wpływ na wartość szkody, powstałej wskutek wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, może być zaś rozpatrywane w ramach odpowiedzialności deliktowej. Jednakże, zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku tej odpowiedzialności (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to na

pracowniku ciąży wówczas obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.