

POSTANOWIENIE

Dnia 15 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. Z.

przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi [...] w L.

o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wraz z odsetkami,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 lipca 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 28 listopada 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L., wyrokiem z dnia 28 listopada 2018 r., oddalił apelację M. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 27 czerwca 2018 r., mocą którego oddalono jego powództwo o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że w wyniku wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 19 września 2007 r., który stał się prawomocny 14 kwietnia 2008 r., M. Z. został przywrócony do pracy w Wojewódzkim Inspektoracie [...] w L. . Wyrokiem uzupełniającym z dnia 9 stycznia 2008 r. Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w pozostałej części, to jest, w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za cały okres pozostawania powoda bez pracy, oddalił powództwo.

W dniu 21 kwietnia 2008 r. M. Z. podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, zaś pracodawca wypłacił mu zasądzoną tytułem wynagrodzenia, za czas pozostawiania bez pracy, kwotę 2.002,09 zł. M. Z. pracował do dnia 22 czerwca 2011 r., kiedy to stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę.

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację uznał, że zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 47 k.p. jest niezasadny. Zdaniem Sądu drugiej instancji, nawet gdyby przyjąć punkt widzenia pracownika (do czego nie ma podstaw) i uznać, że istnieje możliwość dochodzenia od pozwanego żadanego odszkodowania na podstawie art. 415 k.c., to żądanie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Odpowiedzialność odszkodowawcza wynikająca z tego przepisu opiera się na zasadzie winy. Powód winien udowodnić nie tylko wysokość szkody, ale winę pozwanego a także związek między wysokością szkody a zawinionym zachowaniem osoby zobowiązanej do jej naprawienia. Tymczasem w żaden sposób nie można pozwanemu przypisać winy w powstaniu szkody określonej przez powoda. Dodatkowo, w ocenie Sądu odwoławczego, niesłusznie powód upatruje swoje prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy do czasu jej podjęcia w wyniku przywrócenia do pracy. Mianowany pracownik urzędu państwowego nie korzysta bowiem ze szczególnej ochrony na podstawie przepisów szczególnych w rozumieniu art. 47 k.p.

Skargę kasacyjną o wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w L. w części, to jest w punkcie trzecim. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie dwóch istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie: (-) dopuszczalności realizowania przez pracownika przywróconego do pracy w związku z umyślnym bezprawnym wypowiedzeniem stosunku pracy, roszczeń odszkodowawczych zgodnie z zasadami ogólnymi odpowiedzialności deliktowej określonymi w przepisach Kodeksu cywilnego; (-) oceny czy przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 k.p. jest art. 13 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 537).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie skarżącego, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Tego rodzaju przesłanka została dostatecznie i jednolicie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307). Krótko mówiąc, dana podstawa ziszcza się wówczas, gdy po pierwsze – przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz – po drugie – jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Tymczasem przedstawiony problem nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego oraz, mając na uwadze ustalony stan faktyczny, którym na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany, również nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

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.

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, 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 (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 przełomowym 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.) Natomiast w orzeczeniu z dnia 22 maja 2013 r., P (...) - 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.

Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza zatem dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284). Oznacza to, że 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 i następne k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających jego wysokość.

Drugie z przedstawionych przez skarżącego pytań sprowadza się do zwykłej wykładni i stosowania prawa w konkretnej sprawie.

Zgodnie z treścią art. 47 k.p. wysokość wynagrodzenia jest zróżnicowana w zależności od długości okresu wypowiedzenia. W przypadku najdłuższego kodeksowego okresu, czyli 3 miesięcy, pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż za 1 miesiąc, a w przypadku okresu wypowiedzenia krótszego (a więc dwutygodniowego i miesięcznego) – nie wyższej niż za 2 miesiące. Inaczej uregulowano to uprawnienie w odniesieniu do pracowników

objętych ochroną szczególną, przy czym wprost wskazano na pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracowników – ojców wychowujących dziecko, innych członków najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p., w okresie korzystania przez nich z urlopu macierzyńskiego. Ponadto do art. 47 k.p. odsyłają też przepisy, w których znalazły swoją regulację inne urlopy związane z opieką nad dzieckiem, na przykład urlop rodzicielski czy też urlop ojcowski. W razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia tych kategorii pracowników przysługuje im wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (zob. Z. Góral: Kodeks Pracy. Komentarz. Tom I, Warszawa 2020, LEX). W taki sposób i tylko w „stypizowanych” przypadkach określonych w wyżej wymienionych przepisach Kodeksu pracy pracownikom lub pracownikom chronionym, w tym też z tytułu macierzyństwa, ojcostwa lub rodzicielstwa, ustawodawca przyznał najdalej idącą ochronę przywróconym do pracy pracownikom lub pracownikom w przypadkach naruszenia przez pracodawców zakazów wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę w wyżej wymienionych okresach, w postaci wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie drugie k.p.), pozostawiając bez takich gwarancji płacowych pracowników korzystających ze wzmożonej (szczególnej) ochrony stosunków pracy, w tym też w dalszych okresach ubiegania się lub korzystania z urlopów wychowawczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2019 r., II PK 293/17, LEX nr 2629899). Przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p. są tylko przepisy prawa powszechnie obowiązującego, czyli ustaw i rozporządzeń. Trzeba przy tym podkreślić, że chodzi o przepisy ustanawiające szczególną ochronę stosunku pracy, a nie ograniczające jedynie katalog przyczyn uzasadniających możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy (tu pracowników mianowanych). Stąd uprawnienie do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikom wyraźnie wymienionym w zdaniu drugim art. 47 k.p. lub na podstawie kodeksowego odesłania do odpowiedniego stosowania tych dyspozycji w konkretnych regulacjach Kodeksu pracy, co oznacza, że art. 13 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 k.p. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy nie orzekł o kosztach procesu, bowiem w odpowiedzi na skargę kasacyjną zawarto stosowne żądanie tylko w razie jej oddalenia, a do tego etapu sprawy nie doszło. Nie można więc mówić o celowych kosztach obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.