

**Uchwała z dnia 3 października 1995 r.**  
**I PZP 25/95**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Andrzej Kijowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, w sprawie z powództwa Władysławy G. przeciwko Młodzieżowemu Ośrodkowi Wychowawczemu [...] w W. o odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 3 października 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu postanowieniem z dnia 24 maja 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy pracownikowi, który uzyskał orzeczenie sądowe nakazujące zakładowi pracy nawiązanie umowy o pracę na podstawie art. 2 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (Dz. U. Nr 32, poz. 172 ze zmianami) przysługuje odszkodowanie za niewykonanie obowiązku zawarcia umowy za cały okres pozostawania bez pracy z tej przyczyny, czy za okres nie przekraczający trzech miesięcy ?

p o d j a ł następującą uchwałę:

**Pracownikowi, z którym zakład pracy - wbrew obowiązkowi wynikającemu z wyroku wydanego z mocy art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (Dz. U. Nr 32, poz. 172 ze zm.) - nie zawarł umowy o pracę, przysługuje odszkodowanie w wysokości ustalonej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.).**

**U z a s a d n i e n i e**

Przedstawiając Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia wskazane w sentencji uchwały zagadnienie prawne Sąd Apelacyjny we Wrocławiu powołał się na następujące argumenty uzasadniające poważne wątpliwości prawne.

Wyrokiem z dnia 10 października 1990 r. [...], Sąd Najwyższy zobowiązał stronę pozwaną - Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy [...] w W. - do nawiązania z powódką Władysławą G. umowy o pracę na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, nie niższym od uprzednio zajmowanego. Dnia 16 października 1990 r. powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o zawarcie umowy. Wobec odmowy pozwanego powódka wytoczyła przeciwko niemu powództwo w dniu 11 czerwca 1991 r. domagając się m.in. orzeczenia o dopuszczeniu jej do pracy,

ustalenia warunków umowy i odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Wskutek rozbieżności poglądów stron w przedmiocie należnego powodce stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia umowa o pracę została zawarta ze skutkiem od dnia 1 maja 1993 r. Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 3 marca 1995 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki między innymi kwotę 6.932,50 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za niezatrudnianie powódki w okresie od dnia 15 października 1990 r. do dnia 30 kwietnia 1993 r. Zasądzona kwota równa jest wynagrodzeniu, jakie powódka uzyskałaby w tym okresie, gdyby była zatrudniona u pozwanego na odpowiednim stanowisku pracy. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia powołano art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny wskazał, że ustawa z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (Dz. U. Nr 32, poz. 172 ze zm.), na podstawie której Sąd Najwyższy zobowiązał stronę pozwaną do zawarcia z powódką umowy o pracę, nie reguluje roszczeń pieniężnych przysługujących pracownikowi w razie niewykonania przez zakład pracy obowiązku zawarcia umowy o pracę, wynikającego z orzeczenia sądu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w tej sytuacji podstawy roszczeń odszkodowawczych pracownika należy poszukiwać w art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Obowiązek odszkodowawczy w stosunkach prawa cywilnego obejmuje pełne naprawienie szkody (art. 361 k.p.). Jednakże powinność odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy (art. 300 k.p.) wywołuje wątpliwości w odniesieniu do tak szerokiej odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy. Przewidziane w kodeksie pracy odszkodowanie lub wynagrodzenie dla pracownika, związane z ustaniem stosunku pracy wskutek sprzecznych z prawem czynności zakładu pracy, są bowiem limitowane i z zasady nie przekraczają wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (art. 47 § 1, art. 47<sup>1</sup>, art. 57 § 1 i art. 58 k.p.). Regulacje te uwzględniają specyfikę prawa pracy i oparte są na uproszczeniu przesłanek i elementów konstrukcyjnych poszczególnych świadczeń przy założeniu, że dochodzenie roszczeń przez pracowników ma być względnie proste i pewne oraz przy ograniczeniu roli kryteriów ocennych, a także przy przyjęciu, że w pewnych przypadkach uzyskane przez pracownika świadczenie będzie wyższe od poniesionej przez niego szkody, a w innych pokryje ją tylko częściowo. Konstrukcja ta uwzględnia także motywacje pracownika do uzyskiwania nowego zatrudnienia. Sąd Apelacyjny powołał się także na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77 (OSNCP 1977 z. 10, poz. 180), w której wskazano, że w razie odmowy zawarcia przez zakład pracy przyrzeczonej umowy o pracę na czas nie określony, poszkodowanemu przysługuje na podstawie art. 390 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. roszczenie o odszkodowanie, którego wysokość z reguły nie powinna

przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną.

Wskazując na faktyczne podobieństwo przedstawionych wyżej sytuacji z odmową zatrudnienia pracownika wbrew nakazowi wynikającemu z orzeczenia sądu, Sąd Apelacyjny skłania się do poglądu, że w odniesieniu do omawianego roszczenia odpowiednie stosowanie art. 471 k.c. powinno oznaczać limitowanie wysokości odszkodowania do granic 3-miesięcznego wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby uzyskać wykonując pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odpowiednie stosowanie do stosunku pracy przepisów art. 361 i 471 k.c. nie oznacza, że wysokość odszkodowania za czas pozostawania bez pracy ze względu na odmowę zakładu pracy zatrudnienia pracownika jest limitowana do wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Inna jest bowiem sytuacja w przypadku wadliwego rozwiązania lub wypowiedzenia przez zakład pracy umowy o pracę, a inna w razie niewykonania przez zakład pracy wynikającego z orzeczenia sądu obowiązku zawarcia umowy o pracę. W pierwszej z tych sytuacji - do czasu prawomocnego jej rozstrzygnięcia przez sąd - istnieje stan niepewności w odniesieniu do prawidłowości działań zakładu pracy, a więc tym samym także w odniesieniu do zasadności roszczeń pracownika. Ustawodawca limituje więc wysokość wynagrodzenia lub odszkodowania za czas niewykonywania pracy (z wyjątkiem odnoszącym się do wynagrodzenia pracowników szczególnie chronionych - art. 47 § 1 i art. 57 § 2 k.p.), aby skłonić pracownika do poszukiwania nowego zatrudnienia. Ma to na celu zmniejszenie ryzyka stron stosunku pracy. W razie długotrwałego procesu sądowego pracownik wie, że nawet jeżeli wygra sprawę, to otrzyma odszkodowanie lub wynagrodzenie za czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Mimo więc, że dochodzi on roszczenia o przywrócenie do pracy, to regulacja ta stymuluje go do poszukiwania zatrudnienia w trakcie procesu w celu uzyskania środków utrzymania. Gdy uzyska to zatrudnienie, to w przypadku przegrania przez niego procesu o przywrócenie do pracy ponosi on mniejsze konsekwencje majątkowe. Omawiane limitowanie wynagrodzenia i odszkodowania jest jednakże przede wszystkim korzystne dla zakładu pracy. Niezależnie od czasu trwania procesu ryzyko wypłaty wynagrodzenia lub odszkodowania za czas niewykonywania pracy przez pracownika nie przewyższa kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sytuacja jest inna, gdy wyrok sądu zobowiązuje zakład pracy do zawarcia umowy o pracę. Pracownik ma wówczas pełne podstawy do oczekiwania, że zostanie on wykonany i brak jest uzasadnienia do tworzenia mechanizmów prawnych skłaniających go do podejmowania innego zatrudnienia w trakcie procesu. Wobec jasności co do stanu prawnego uzasadniona także jest surowsza sankcja odszkodowawcza w stosunku do zakładu pracy. Trafnie Sąd Apelacyjny stwierdził, że gdyby wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 10 października 1990 r. powodował ponowne nawiązanie stosunku pracy, to pracownikowi służyłoby roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy na podstawie art. 81 k.p. Jak zaś przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 12/95 (OSNAPiUS 1995 Nr 21, poz. 262) tego rodzaju wynagrodzenie nie jest ograniczone czasowo.

Pogląd wyrażony w cytowanej przez Sąd Apelacyjny uchwale Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77 nie może mieć zastosowania do niniejszej sprawy. Po pierwsze dotyczy on bowiem innej sytuacji - odmowy wykonania przez zakład pracy umowy przedwstępnej, a nie wyroku sądu - a po wtóre jako zasadniczy argument przemawiający za ograniczeniem odszkodowania powołano nie obowiązujące obecnie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1964 r. w sprawie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych oraz orzekania o obowiązku zwrotu kosztów wykształcenia (jednolity tekst: Dz. U. z 1972 r., Nr 2, poz. 9), przewidujące górną granicę odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w razie odmowy przez zakład pracy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę z absolwentem.

Ustalenie omawianego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego nie oznacza, że w każdym przypadku pracownik nabywa do niego prawo za cały okres pozostawania bez pracy. Skoro bowiem podstawą odpowiedzialności zakładu pracy są przepisy prawa cywilnego, to należy mieć na uwadze, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania, gdy niezawarcie umowy o pracę jest następstwem okoliczności, za które zakład pracy ponosi odpowiedzialność (art. 471 k.c.) w granicach normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c.). Możliwe jest zatem ograniczenie wysokości odszkodowania w razie przyczynienia się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody, np. przez niełojalne prowadzenie przez niego pertraktacji dotyczących treści umowy o pracę. Wówczas według art. 362 k.c. obowiązek naprawienia szkody ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron.

Ustalając wysokość szkody poniesionej przez pracownika wskutek odmowy zawarcia z nim umowy o pracę należy także uwzględnić uzyskane przez pracownika korzyści związane z tą odmową. Przykładowo w razie podjęcia przez pracownika w tym okresie innych prac za wynagrodzeniem, odszkodowanie winno ulec zmniejszeniu w takim zakresie, w jakim ich wykonywanie nie byłoby możliwe, gdyby zakład pracy zawarł z nim umowę o pracę. W szczególnych sytuacjach odszkodowanie może także ulec ograniczeniu na podstawie art. 8 k.p., jeżeli pracownik czyni ze swego prawa użytek w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji.

=====