

Wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r.

I PK 203/03

W umowie o pracę strony mogą określić wyższe odszkodowanie niż przewidziane w art. 58 k.p. Postanowienie umowy podwyższające odszkodowanie powinno być oceniane w świetle jego zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a żądanie wypłacenia wyższego odszkodowania może być kwestionowane na podstawie art. 8 k.p.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2004 r. sprawy z powództwa Bogdana L. przeciwko „S.W.” Spółce z o.o. w K. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 9 stycznia 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył strony pozwanej kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej spółki „S.W.” Sp. z o.o. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 9 stycznia 2003 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 września 2002 r. [...].

Sąd pierwszej instancji uwzględnił w całości roszczenie powoda Bogdana L. i zasądził od strony pozwanej kwotę 929.417,40 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Ponadto Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy i rozstrzygnął o kosztach procesu. Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny. Pozwana Spółka „S.W.” zajmuje się handlem wyrobami hutni-

czymi. Jej strategicznym udziałowcem posiadającym 97,96% udziałów jest S.A. „S.K.". Z pozwaną Spółką powód jest związany od 1990 r. Pełnił w niej cały czas funkcję prezesa zarządu. W dniu 25 lutego 1998 r. strony zawarły „umowę menadżerską o pracę". Umowa ta precyzyjnie regulowała kwestię jej rozwiązania. Powód był zatrudniony na czas nieokreślony, „niewykraczający jednak poza jego wiek emerytalny". Wypowiedzenie umowy było możliwe z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, natomiast rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym wyłącznie w przypadku działania przez powoda na szkodę spółki i to stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym.

W połowie lat dziewięćdziesiątych strona pozwana zaczęła inwestować w inną działalność gospodarczą niż jej działalność zasadnicza. Stała się właścicielem G. Hotelu w K. Aby wyodrębnić organizacyjnie różne przedmioty działalności utworzono Spółkę z o.o. A., która zajmowała się działalnością hotelarską. Pozwana („S.W.") miała w Spółce A. 93,3% udziałów, pozostałe 6,7% należało do powoda. Powód był także prezesem zarządu A. Spółki z o.o. Po wejściu w życie Kodeksu spółek handlowych (15 września 2000 r.) powód, będący prezesem zarządu zarówno Spółki „S.W." jak i Spółki A., aby znieść powiązania pomiędzy tymi spółkami postanowił zbyć pozwanej udziały w Spółce A. W dniu 11 maja 2002 r. pomiędzy pozwaną Spółką - reprezentowaną przez powoda i członka zarządu Stefana T. - a Spółką A. - reprezentowaną przez powoda - została zawarta umowa zbycia udziałów Spółki A. Spółka A. nabyła udziały „S.W." w celu umorzenia. Wartość nabywanych udziałów określono na 6 mln zł. Płatność miała nastąpić w ratach z końcową datą 2013 r. Pisemem z dnia 18 czerwca 2002 r. (doręczonym w tym samym dniu) pracodawca reprezentowany przez radę nadzorczą, rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1, 2 k.p. Jako przyczynę rozwiązania podano zawarcie umowy zbycia udziałów Spółki A. oraz wyrządzenie szkody spółce we własnym interesie.

Uwzględniając w całości roszczenie powoda, Sąd pierwszej instancji powołał umowę o pracę łączącą strony i uznał, iż zawarte tam uregulowania nie pozwalają na rozwiązanie z powodem umowy ze skutkiem natychmiastowym, gdyż wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę jego działanie nie zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym. Sąd ten nie znalazł również podstaw do zastosowania art. 8 k.p.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. W jego ocenie zarówno zarzuty niepełnej oceny mate-

riału dowodowego, jak i naruszenia przepisów prawa materialnego (powołanych w „uzupełnieniu apelacji”), są bezzasadne. Strona pozwana w rzeczywistości kwestionuje umowę o pracę jaka łączyła strony od dnia 25 lutego 1998 r. Zasądzone odszkodowania mają bowiem źródło w tej właśnie umowie, a nie w Kodeksie pracy. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu Okręgowego co do oceny skutków prawnych spornej umowy. Na gruncie prawa pracy musi być ona oceniona z uwzględnieniem art. 18 § 1 k.p. Ustawodawca zezwala bowiem na odmienne kształtowanie stosunku pracy niż uregulowania kodeksowe ale pod warunkiem, że są one korzystniejsze dla pracownika. Analiza treści zawartej przez strony umowy „menadżerskiej” prowadzi do wniosku, iż uregulowania dotyczące jej rozwiązania oraz świadczeń z tym związanych są korzystniejsze dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. W szczególności - mający zastosowanie w rozpoznawanej sprawie - pkt 6.2. umowy, regulujący rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym, jest znacznie korzystniejszy dla powoda niż uregulowania przepisu art. 52 k.p. Strony umowy postanowiły bowiem, że najbardziej „restrykcyjna forma” jej rozwiązania będzie możliwa tylko w jednym wypadku; gdy działanie powoda na szkodę spółki zostanie stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym. Jest bezsporne, iż strona pozwana zastosowała taką „formę” rozwiązania umowy, ale z naruszeniem powołanego uregulowania. Działanie powoda nie zostało bowiem potwierdzone żadnym prawomocnym wyrokiem ogłoszonym w sprawie karnej bądź cywilnej. Dlatego też spełnione zostały przesłanki do zasądzenia odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę i to w wysokości określonej w pkt 7.1. umowy. Nie ma bowiem racji apelujący, gdy kwestionuje wysokość zasądzanego z tego tytułu odszkodowania, zarzucając przy tym naruszenie przepisu art. 58 k.p. i 361 § 2 k.c. Strony umowy mogły bowiem zgodnie z przepisem art. 18 § 1 k.p. ustalić wyższe odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy niż to przewidział ustawodawca w art. 58 k.p. Maksymalna wysokość tego odszkodowania została określona na trzymiesięczne wynagrodzenie, „a zatem każda wyższa kwota przyznana pracownikowi z tego tytułu, będzie prawidłowym uregulowaniem, gdyż nie narusza powołanego przepisu”. Strona pozwana zarzuciła również, iż wysokość zasądzanego odszkodowanie nie odpowiada wysokości szkody, co narusza przepis art. 361 § 2 k.c. Według Sądu Apelacyjnego powołany przepis nie ma w ogóle zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. Oznacza to, iż przysługuje ono za

samo bezprawne działanie pracodawcy i to niezależnie, czy jakakolwiek szkoda powstała po stronie pracownika. Taki wniosek należy wywieść z przepisu art. 56 k.p. i art. 45 k.p., a także z zawartej przez strony umowy „menadżerskiej”. Postanowienia pkt 7.1. umowy przyznają powodowi prawo do odszkodowania w wysokości 24 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracodawca rozwiąże umowę z innych przyczyn niż określone w jej pkt 6.2. Brak jest jakiegokolwiek postanowienia, które zobowiązywałoby powoda do wykazywania wielkości szkody jaką poniósł wskutek rozwiązania umowy. Za odrębne zagadnienie Sąd drugiej instancji uznał zastosowanie w rozpoznawanej sprawie art. 8 k.p., czyli postawienie powodowi zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego. Otóż niewątpliwie wysokość zasądzzonego odszkodowania zmusza do rozważenia zastosowania tego przepisu. Powodowi postawiono bowiem zarzut działania na szkodę Spółki, wszczęto postępowanie cywilne zmierzające do unieważnienia umowy zbycia udziałów Spółce A. oraz zawiadomiono prokuraturę o popełnieniu przestępstwa. Oceniając tę kwestię Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, iż na obecnym etapie postępowania - przy uwzględnieniu stanowiska powoda, co do zawarcia umowy zbycia udziałów - brak podstaw aby uznać, iż zaspokojenie roszczeń powoda naruszy przepis art. 8 k.p. Strona pozwana podnosząc zarzut naruszenia tego przepisu ograniczyła się jedynie do twierdzeń zawartych w odpowiedzi na pozew. Nie „naprowadziła” żadnych dowodów, które uwiarygodniłyby jej stanowisko. Dlatego też wszystkie zarzuty apelacji - kwestionujące ocenę poglądów strony pozwanej przedstawionych w odpowiedzi na pozew - są bezzasadne.

Drugie z roszczeń powoda w całości uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji, to roszczenie o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Strona pozwana nie wykazała, aby powód naruszył którykolwiek z warunków określonych w pkt 7.4. a i b umowy uprawniającej do odszkodowania. W toku procesu przed tym Sądem pozwana nie ustosunkowała się do tej kwestii, a zatem twierdzenia pozwu należy uznać za „niepodważalne”.

W kasacji nie kwestionuje się zaskarżonego wyroku w aspekcie zastosowanych przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania. Jej zarzuty dotyczą wyłącznie naruszenia przepisów prawa materialnego, a konkretnie zarzuca się w niej naruszenie art. 361 § 2 k.c. („przez błędną jego wykładnię, przez bezpodstawne zasądzenie odszkodowania przekraczającego, opisane w tym przepisie, granice ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego”) oraz art. 58 k.p.

(„przez błędną jego wykładnię, przez bezpodstawne zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wymiarze większym, niż przewidziany tym przepisem”).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. Zgodnie z art. 393¹¹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw (w granicach zaskarżenia bierze się jednak pod rozwagę z urzędu nieważność postępowania), natomiast w myśl paragrafu drugiego tego artykułu w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Wbrew temu drugiemu przepisowi strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 27 czerwca 2003 r. powołuje nowe dowody, które z uwagi na ten właśnie przepis - niezależnie do ich wagi i znaczenia dla sprawy - nie mogły stanowić przedmiotu rozważań Sądu Najwyższego. Strona pozwana nie bierze także pod uwagę tego, że w myśl tego przepisu Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, które mogły być ewentualnie stawiane w wątpliwość tylko w sposób pośredni poprzez wskazanie naruszenia przepisów postępowania i uprawdopodobnienie, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, lecz zarzutu naruszenia tych przepisów kasacja nie podnosi. W tym stanie rzeczy dla Sądu Najwyższego miarodajny jest ten stan faktyczny, który został ustalony (przyjęty) przez Sąd drugiej instancji i stanowił punkt odniesienia dla zastosowania przezeń przepisów prawa materialnego. Oznacza to w szczególności, że nie może odnieść zamierzonego przez stronę pozwaną skutku sformułowane przez nią w uzasadnieniu kasacji twierdzenie, że „strony zastrzegły odszkodowanie w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, do którego to odszkodowania pełne zastosowanie znajduje przepis art. 361 § 2 k.c.” Ustalenia takiego - jako ustalenia o charakterze faktycznym - nie poczynił (nie przyjął) Sąd drugiej instancji, co skądinąd jest zrozumiałe, jeżeli na uwadze ma się tekst zawartej przez strony umowy „menedżerskiej”. Ponadto istnieje brak spójności między wnioskami kasacji a wskazaną w niej jej podstawą oraz jej uzasadnieniem. Wyrok Sądu Apelacyjnego został bowiem zaskarżony w całości, przy czym dotyczył on zarówno roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, jak i o odszkodowanie na podstawie umowy w części doty-

czącej zakazu konkurencji (Sąd Apelacyjny oddalił apelację w obu tych zakresach). W kasacji nie wskazuje się natomiast na to, jakie wady ma wyrok Sądu Apelacyjnego w części, w której dotyczy on roszczenia powoda wywodzonego z zawartej przez strony umowy w części dotyczącej zakazu konkurencji. Jej zarzuty ograniczają się jedynie do roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę. Ponieważ Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację - co do zasady - w granicach jej podstaw, przez które rozumie się konkretne przepisy, które według wnoszącego kasację zostały naruszone w zaskarżonym nią wyroku, a zarzutów takich (ani jakichkolwiek innych) nie stawia się rozstrzygnięciu dotyczącemu zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu realizowania przez niego umówionego przez strony zakazu konkurencji, to wobec tego Sąd Najwyższy nie miał też podstaw, by w ogóle rozważać kwestię trafności zaskarżonego wyroku w tej części, mimo że wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżony został w całości. Podobnie sprawa ma się z zaskarżeniem wyroku Sądu Apelacyjnego w części, w której oddala on apelację w zakresie dotyczącym orzeczenia o sprostowaniu świadectwa pracy powoda. Ponadto - i co ważniejsze - zgodnie z art. 392 § 2 pkt 1 k.p.c. kasacja nie przysługuje w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych.

Zarzuty kasacji dotyczą zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę, a ściśle biorąc odszkodowania przewidzianego w umowie o pracę w razie naruszenia jej postanowień regulujących w sposób szczególny dopuszczalność rozwiązania jej przez pracodawcę powoda. Zarzuty te nie są zasadne. Przepisy Kodeksu pracy regulujące instytucję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz roszczenia przewidziane w razie wadliwego dokonania takiego rozwiązania przez pracodawcę są przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (granicznie zastępowalnymi, semi-imperatywnymi), co w szczególności oznacza, że strony umowy o pracę mogą w niej w tym zakresie sytuację prawną pracownika ukształtować inaczej, pod warunkiem wszakże, że nie będzie ona mniej dla niego korzystna niż sytuacja ukształtowana bezpośrednio w tych przepisach. Z art. 18 k.p. (a pośrednio także i z art. 9 k.p. oraz z innych jeszcze przepisów) wynika zasada, że przepisy prawa pracy są przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi. Wyjątek stanowią natomiast przepisy dyspozytywne i przepisy ściśle bezwzględnie obowiązujące. Oznacza to zwłaszcza, że by można było dany przepis prawa pracy uznać za przepis ściśle bezwzględnie obowiązujący - a nie semi-imperatywny - to muszą do tego istnieć wyraźne podstawy wynikające z

ustawy lub niebudzącej wątpliwości interpretacji określonego przepisu czy instytucji prawnej. Gdyby miało być inaczej, to art. 18 k.p. musiałby być inaczej zredagowany. Znamienne jest przy tym to, że w kasacji nie kwestionuje się odwołania się przez Sąd Apelacyjny do reguły wynikającej z art. 18 k.p., twierdzi się w jej uzasadnieniu jedynie, że przepis art. 58 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i wobec tego postanowienie ust. 7.1. umowy „menedżerskiej” jest nieważne. W tym kontekście kasacja odwołuje się wprawdzie do tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81 (OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81), ale w wyroku tym nie był rozstrzygany problem korzystniejszego ukształtowania wysokości odszkodowania wynikającego z art. 58 k.p. w umowie o pracę, ani też problem konsekwencji normatywnych uregulowania zawartego w art. 18 k.p., a to oznacza, że dla rozważanego tu zagadnienia powołanie się na ten wyrok nie ma znaczenia, bo z wyroku tego nie wynika twierdzenie, że art. 58 (zdanie pierwsze) k.p. nie zezwala na wprowadzenie w drodze umowy o pracę wyższego odszkodowania niż odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pewne dodatkowe argumenty na rzecz dopuszczalności umownego kształtowania wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wypływają z analizy przepisów dotyczących zasady korzystności (uprzywilejowania pracowników) na tle relacji między układami zbiorowymi pracy a przepisami aktów prawnych wyższej rangi. Zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy mogą być korzystniejsze dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Działanie tej zasady ograniczał art. 240 § 3 k.p. (zgodnie z obecnym jego brzmieniem układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich). Należy wszakże zwrócić uwagę na to, iż ograniczenie to było wyraźne i wyczerpujące, a więc stanowiło odstępstwo od zasady (ustawodawca uznał przy tym, że odstępstwo od zasady z art. 9 § 2 k.p. musi wyraźnie wynikać z ustawy), że w myśl art. 240 § 3 pkt 2 k.p. układ zbiorowy pracy nie mógł określać jedynie uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale ograniczenie to nie rozciągało się już na roszczenia o wynagrodzenie lub odszkodowanie, oraz że ostatecznie ograniczenia przewidziane w sposób taksatywny w art. 240 § 3 k.p. zostały zniesione (przez ustawę z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.), a także, że ograniczenie działania zasady korzystności jest bardziej uzasadnione tam gdzie idzie o stosunek między układem

zbiorowym pracy a aktami wyższej rangi, niż tam gdzie w rachubę wchodzi relacja między umową o pracę (aktem w pełni zależnym od woli stron, których prawa i obowiązki on kształtuje) a przepisami prawa. Skoro zasada uprzywilejowania pracowników nie doznaje ograniczeń w przypadku określonych przepisów ustawowych w tym znaczeniu, że postanowienia układów zbiorowych mogą wprowadzać uregulowania korzystniejsze dla pracowników niż wynikające z tych przepisów, to tym bardziej w przypadku tych przepisów takie korzystniejsze uregulowania mogą być ustanawiane wolą stron (w szczególności w umowie o pracę). Przepis art. 18 k.p. rozstrzyga kwestię kolizji między normami prawa a umową o pracę, nie odnosi się natomiast do możliwego konfliktu między postanowieniami umowy o pracę a zasadami współżycia społecznego. Można więc uznać, że sprawa ta nie jest uregulowana w Kodeksie pracy i że wobec tego istnieją podstawy, by w szczególnych, wyjątkowych wypadkach sięgać do art. 58 § 2 k.c. (związku z art. 300 k.p.), w myśl którego nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycie społecznego. Zarzutu tego rodzaju w stosunku do kwestionowanego w kasacji postanowienia umowy „menedżerskiej” przewidującego odszkodowanie w wysokości 24 miesięcznego wynagrodzenia kasacja nie podnosi. Nie podnosi także zarzutu naruszenia art. 8 k.p., a więc sprzeczności z zasadami współżycia społecznego domagania się od strony pozwanej odszkodowania w wyższej wysokości niż wynikającej z art. 58 k.p. Należy więc przyjąć, że akceptuje ona w tym zakresie ustalenia i argumentację przedstawioną w tej kwestii przez Sąd pierwszej instancji, która została zaaprobowana przez Sąd Apelacyjny. Przepis art. 58 k.p. jest przepisem jednostronnie bezwzględnie obowiązującym i wobec tego zgodnie z art. 18 § 1 k.p. strony umowy o pracę mogą ustalić wyższe odszkodowanie niż to, które z niego wynika, z tym wszakże, że postanowienie podwyższające odszkodowanie powinno być oceniane w świetle jego zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a ponadto żądanie jego wypłacenia, może być kwestionowane na podstawie art. 8 k.p. Twierdzenie skargi kasacyjnej, że art. 58 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (niedopuszczającym odstępstw umownych) nie jest usprawiedliwione, co przy braku zarzutu naruszenia art. 58 § 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) oraz art. 8 k.p. prowadzi do wniosku, że nie jest uzasadnione kwestionowanie na tej podstawie rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego dotyczącego zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodem w wysokości wynikającej nie z art. 58 k.p. lecz z postanowienia umowy „menedżerskiej”.

Bezzasadny jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 361 § 2 k.c. Wynikająca z niego zasada ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej stosownie do wielkości wyrządzonej szkody w prawie pracy podlega różnego rodzaju ograniczeniom i wyjątkom, czego dowodem jest między innymi przepis art. 58 k.p., który przewiduje zasądzenie odszkodowania bez badania istnienia i rzeczywistego rozmiaru szkody doznanej przez pracownika. Z ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Apelacyjny wynika zaś - wbrew temu co zdaje się twierdzić strona pozwana - że strony umowy „menedżerskiej” postanowiły, iż w razie rozwiązania z powodów umowy o pracę wbrew regułom w niej ustalonym będzie mu przysługiwało wynagrodzenie wyższe niż wynikające z art. 58 k.p., a mianowicie odszkodowanie w wysokości 24 miesięcznego wynagrodzenia. Ponieważ odszkodowanie w razie sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę przewidziane jest w art. 56 k.p., a jego wysokość określona jest w art. 58 k.p., to wobec tego nie ma podstaw do stosowania w tym wypadku przepisów prawa cywilnego, co zresztą wynika z przytoczonego w uzasadnieniu kasacji twierdzenia wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r. („odszkodowanie przysługujące zgodnie z art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika, wyczerpując przy tym wszystkie z tego tytułu uprawnienia pracownika, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania”). W wywodach uzasadnienia kasacji mających, z jednej strony, uzasadnić zarzut naruszenia art. 361 § 2 k.c., a z drugiej zaś strony zarzut naruszenia art. 58 k.p., występuje wyraźna sprzeczność. Twierdzi się w nich, że umowa „menedżerska” jest sprzeczna z art. 58 k.p. i że w „świecie tego przepisu powodowi może przysługiwać ewentualnie roszczenie odszkodowawcze wyłącznie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”, a jednocześnie utrzymuje się, że „strony nie zastrzegły odszkodowania, o którym mowa w art. 58 kodeksu pracy, bo jest to odszkodowanie ustawowe, ograniczone co do wysokości, przysługujące pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika”, natomiast zastrzegły jakoby „odszkodowanie w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, do którego to odszkodowania pełne zastosowanie znajduje przepis art. 361 § 2 k.c.”, przy czym powodowi „może ewentualnie przysługiwać odszkodowanie w granicach przewidzianych tym przepisem”, z tym, że powinien on udowodnić fakt powstania szkody oraz jej wysokość. Z wywodów tych (przytoczonych w drugiej kolejności) wynika, że do odszkodowania powoda z tytułu wadliwego rozwiązania

umowy o pracę mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego, z włączeniem art. 58 k.p., co oparte jest na nieporozumieniu. Zupełnie dowolne - oderwane od brzmienia stosownego postanowienia umowy „menedżerskiej” - jest przy tym twierdzenie, że strony „zastrzegły odszkodowanie w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego”. Jednocześnie z innych wywodów uzasadnienia kasacji (przytoczonych w pierwszej kolejności) wynika, że jednak strona pozwana dopuszcza możliwość zastosowania do powoda przepisu art. 58 k.p. i to mimo tego, że przepis ten nie uzależnia odszkodowania od faktu wyrządzenia szkody i od wykazania jej wysokości. Jak wspomniano wyżej zarzut naruszenia art. 58 k.p. jest nieuzasadniony, bo przepis ten nie stoi na przeszkodzie umownemu podwyższeniu odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 361 § 2 k.c., bo kwestia odszkodowania należnego w razie takiego rozwiązania unormowana została zasadniczo w sposób całościowy i wyczerpujący w Kodeksie pracy i wobec tego możliwość korzystniejszego ukształtowania przez strony w umowie o pracę warunków i zasad wypłacania odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie jest ograniczona przez zasadę wynikającą z art. 361 § 2 k.c., a także z innych przepisów Kodeksu cywilnego regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Niezależnie od tego należy wskazać, że wynikająca z Kodeksu cywilnego zasada pełnego odszkodowania nie ma charakteru bezwzględnego, a wyjątki od niej może przewidywać ustawa bądź umowa.

Mając na względzie powyżej przedstawione racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., oddalił kasację, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

=====